
TRIBUNA DE ACTUALIDAD LEGISLATIVA

Ana AGUAS BLASCO

Investigadora Predoctoral en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Zaragoza

Rafael José LÓPEZ BEDMAR

Contratos Predoctorales Ley 14/2011 Fpu
Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Granada

1. CONDICIONES DE TRABAJO

1. Real Decreto 87/2025, de 11 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2025. (*BOE* núm. 37, de 12 de febrero de 2025).

Se fija el salario mínimo interprofesional en la cuantía de 39,47 euros/día o 1184 euros/mes, según el salario esté fijado por días o por meses.

En el caso de las personas trabajadoras eventuales, así como de las temporeras y temporeros, cuyos servicios a una misma empresa no excedan de 120 días, la cuantía del salario no podrá ser inferior, en ningún caso, a 56,08 euros por jornada.

En el caso de las empleadas de hogar que trabajen por horas, deberán percibir un mínimo de 9,26 euros por cada hora trabajada.

2. Ley 2/2025, de 29 de abril, por la que se modifican el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, 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, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2025, de 30 de

octubre, en materia de incapacidad permanente (*BOE* núm. 104, de 30 de abril de 2025).

Mediante su artículo primero se introducen tres innovaciones en el Estatuto de los Trabajadores:

1) Se modifica el art. 48.2, 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 art. 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 citado 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 y 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.

Su artículo segundo modifica el apartado 5 del art. 174 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 art. 49 del Estatuto de los Trabajadores.

La disposición adicional única se refiere a la adaptación terminológica en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social y en la Ley reguladora de la protección social de las personas trabajadoras del sector marítimo-pesquero, para adaptar la denominación de la «gran invalidez» y de la «invalidez no contributiva» a la reciente reforma del art. 49 de la Constitución Española.

La disposición final primera introduce un nuevo apartado 2 en el art. 120 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, para regular el procedimiento en los supuestos de extinción de contrato de trabajo previsto en el art. 49.1.n) del Estatuto de los Trabajadores como urgente y de tramitación preferente.

3. Ley 1/2025, de 1 de abril, de prevención de las pérdidas y el desperdicio alimentario (*BOE* núm. 80, de 2 de abril de 2025).

La Ley 1/2025 introduce, en su disposición final undécima, una modificación del art. 15.2 del Estatuto de los Trabajadores para ampliar el uso del contrato por circunstancias de la producción, incluyendo expresamente las campañas agrarias y agroalimentarias como causa válida. Para estas actividades, el límite máximo de uso se eleva de 90 a 120 días anuales, no continuados, y con la obligación de comunicar una previsión anual a la representación legal de los trabajadores. Además, se especifica que estas contrataciones no podrán justificarse por trabajos habituales en el marco de contratos o concesiones, salvo que concurren las circunstancias excepcionales previstas, reforzando así la cobertura legal para picos de actividad de corta duración en el sector agroalimentario.

4. Real Decreto 633/2025, de 15 de julio, por el que se aprueba la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2025-2028 (*BOE* núm. 170, de 16 de julio de 2025).

2. PROTECCIÓN SOCIAL

1. 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 (*BOE* núm. 25, de 29 de enero de 2021).

La norma establece la revalorización en 2025 de pensiones y prestaciones públicas en un 2,8 por ciento, actualiza cuantías mínimas y la base máxima de cotización, e introduce la nueva cotización de solidaridad. Extiende a Clases Pasivas el incremento progresivo de pensiones, excluye a autónomos del Régimen del Mar de esa cotización y flexibiliza la obligación de mantener el empleo tras ERTES y el Mecanismo RED. También refuerza la protección social para evitar despidos y prolonga medidas para colectivos vulnerables, afectados por la crisis en Ucrania, la erupción en La Palma y consumidores vulnerables.

2. Orden ISM/87/2025, de 20 de enero, por la que se establecen para el año 2025 las bases de cotización a la Seguridad Social de las personas trabajadoras del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar incluidas en los grupos segundo y tercero. (*BOE* núm. 27, de 31 de enero de 2025).

3. 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. (*BOE* núm. 49, de 26 de febrero de 2025).

La orden desarrolla 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.

4. Orden TES/293/2025, de 20 de marzo, por la que se desarrolla el art. 33 del Real Decreto 625/1985, de 2 de abril, por el que se desarrolla la Ley 31/1984, de 2 de agosto, de Protección por Desempleo, en relación con las deudas de importe mínimo recaudable (*BOE* núm. 74, de 27 de marzo de 2025).

5. Orden ISM/444/2025, de 30 de abril, por la que se regula el procedimiento de inclusión de nuevas patologías generadoras de discapacidad en el anexo del Real Decreto 1851/2009, de 4 de diciembre, por el que se desarrolla el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, en cuanto a la anticipación de la jubilación de las personas trabajadoras con discapacidad en grado igual o superior al 45 por ciento (*BOE* núm. 110, de 7 de mayo de 2025).

6. Real Decreto 402/2025, de 27 de mayo, por el que se regula el procedimiento previo para determinar los supuestos en los que procede permitir anticipar la edad de jubilación en el sistema de la Seguridad Social mediante la aplicación de coeficientes reductores (*BOE* núm. 128, de 28 de mayo de 2025).

7. Orden PJC/656/2025, de 20 de junio, por la que se modifica la Orden PJC/51/2024, de 29 de enero, 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 2024 (*BOE* núm. 151, de 24 de junio de 2025).

8. Real Decreto-ley 9/2025, de 29 de julio, por el que se amplía el permiso de nacimiento y cuidado, mediante la modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, y el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, para completar la transposición de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo (*BOE* núm. 182, de 30 de julio de 2025).

Modifica los apartados 4 y 5 del art. 48 del Estatuto de los Trabajadores, ampliando la duración de la suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento, y estableciendo una duración superior para las familias monoparentales.

Modifica el Estatuto Básico del Empleado Público para incrementar la duración del permiso retribuido por nacimiento para la madre biológica, por adopción, acogi-

miento o guarda a diecinueve semanas para cada progenitor, adoptante, acogedor o guardador, de las cuales seis semanas serán obligatorias, se deberán disfrutar de forma inmediatamente después del parto o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, a jornada completa, once semanas que podrán distribuirse a voluntad de las personas progenitoras, por semanas, hasta que el menor cumpla doce meses y dos semanas restantes para el cuidado parental que podrán distribuirse por semanas hasta que el menor cumpla ocho años. Se clarifica que el permiso por nacimiento se ampliará en dos semanas más, en los supuestos de nacimiento o adopción múltiples, o discapacidad, en un total para ambos progenitores, correspondiendo en todo caso una semana para cada uno de ellos. En el caso de las familias monoparentales, este permiso tendrá una duración de treinta y dos semanas, de las cuales seis semanas serán obligatorias y se deberán disfrutar de forma inmediatamente después del parto o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, a jornada completa, veintidós semanas que podrán distribuirse a voluntad, por semanas, hasta que el menor cumpla doce meses y cuatro semanas restantes para el cuidado parental que podrán distribuirse por semanas hasta que el menor cumpla ocho años. En relación con el permiso parental del art. 49.g), se clarifica la naturaleza no retribuida que mantenía desde su inclusión en el Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, y se establece una duración de ocho semanas.

Modifica el art. 178 de la Ley General de la Seguridad Social, en el que se regulan los requisitos de los beneficiarios de la prestación por nacimiento y cuidado del menor haciendo expresa mención que han de estar en alta o situación asimilada al alta al inicio de cada periodo de descanso. También se modifican los artículos 181 y 182, reguladores del régimen jurídico del subsidio por nacimiento, con el fin de adaptar la terminología, así como ampliar la misma en supuestos de monoparentalidad en consonancia con la reforma llevada a cabo en el Estatuto de los Trabajadores.

3. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

1. Real Decreto 164/2025, de 4 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento de seguridad contra incendios en los establecimientos industriales (*BOE* núm. 87, de 10 de abril de 2025).

Su objeto es revisar el marco normativo relativo a la protección contra incendios para el que se aprueba un nuevo Reglamento de seguridad contra incendios en los establecimientos industriales, que deroga y sustituye al anterior, aprobado por el Real Decreto 2267/2004, de 3 de diciembre.

2. Decisión de Ejecución (UE) 2025/895 de la Comisión, de 14 de mayo de 2025, por la que se modifica la Decisión de Ejecución (UE) 2023/941 en lo que respecta a las normas armonizadas relativas a los protectores auditivos, los equipos de

protección individual contra caídas de altura, los equipos de alpinismo y escalada, los protectores de rodilla, la ropa protectora contra las picaduras de garrapatas y los cascos eléctricamente aislantes, que se han elaborado en apoyo del Reglamento (UE) 2016/425 del Parlamento Europeo y del Consejo (*DOUE* núm.895, de 16 de mayo de 2025).

4. FORMACIÓN Y EMPLEO

1. Real Decreto 86/2025, de 11 de febrero, de evaluación y acreditación de las competencias básicas adquiridas por experiencia laboral, por vías no formales de formación y aprendizajes informales. (*BOE* núm.37, de 12 de febrero de 2025).

Establece el procedimiento para la evaluación y acreditación de las competencias básicas adquiridas por las personas adultas a través de la experiencia laboral, por vías no formales de formación y de aprendizajes informales, así como sus efectos en el marco del Sistema de Formación Profesional.

2. Real Decreto 69/2025, de 4 de febrero, por el que se desarrollan los elementos integrantes y los instrumentos de gestión del Sistema Nacional de Formación Profesional, y se modifica el Real Decreto 375/1999, de 5 de marzo, por el que se crea el Instituto Nacional de las Cualificaciones. (*BOE* núm.31, de 5 de febrero de 2025).

Desarrolla los instrumentos de gestión del Sistema Nacional de Formación Profesional, según lo establecido en el art. 7 de la Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional.

3. Real Decreto 1248/2024, de 10 de diciembre, por el que se modifica el Real Decreto 818/2021, de 28 de septiembre, por el que se regulan los programas comunes de activación para el empleo del Sistema Nacional de Empleo (*BOE* núm.298, de 11 de diciembre de 2024).

Se pasa a incluir en las subvenciones salariales la indemnización por residencia y su cotización, incorporar la denominación «TándEM» a los programas de empleo y formación para jóvenes desempleados con participación empresarial y posible cofinanciación europea, y añadir el art. 76 bis con subvenciones para «Proyectos de primera experiencia en administraciones públicas» y «Proyectos Investigo», orientados a la empleabilidad juvenil en sectores estratégicos mediante contratos de 12 a 24 meses.

5. OTRAS NORMAS

1. Ley Orgánica 1/2025, de 2 de enero, de medidas en materia de eficiencia del Servicio Público de Justicia (*BOE* núm.3, de 3 de enero de 2025).

En lo que al ámbito laboral respecta, la disposición final vigesimosexta introduce modificaciones en el Estatuto de los Trabajadores:

- 1) Se modifica el art. 50.
- 2) Se modifica la letra *b)* del apartado 4 del art. 53.
- 3) Se modifica la letra *b)* del apartado 5 del art. 55.

2. Orden TRM/59/2025, de 16 de enero, por la que se regula el certificado de conductor para la realización de la actividad de transporte público internacional de mercancías por carretera (*BOE* núm. 24, de 28 de enero de 2025).

El objeto de la norma es regular el régimen jurídico del certificado de conductor para la realización de la actividad de transporte público internacional de mercancías por carretera y se deroga la Orden FOM/3399/2002, de 2002, de 20 de diciembre, por la que se establece un certificado de conductor para la realización de la actividad de transporte por conductores de terceros países y cuantas disposiciones de igual o inferior rango que se opongan o contradigan lo dispuesto en la presente orden ministerial.

3. Directiva (UE) 2025/794 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 14 de abril de 2025, por la que se modifican las Directivas (UE) 2022/2464 y (UE) 2024/1760 en lo que respecta a las fechas a partir de las cuales los Estados miembros deben aplicar determinados requisitos de presentación de información sobre sostenibilidad y de diligencia debida por parte de las empresas. (*DOUE* núm. 794, de 16 de abril de 2025).

