

G A _ P

Gómez-Acebo & Pombo

Boletín

Laboral

Actualidad Normativa

N.º 50



Laboral

1. Durante este trimestre, uno de los núcleos normativos de referencia ha sido el relacionado con los efectos de la dana en Valencia. En este sentido, y desde el punto de vista laboral y de la Seguridad Social, se aprueban medidas contenidas sucesivamente en el **Real Decreto Ley 6/2024, de 5 de noviembre** (BOE de 6 de noviembre); en el **Real Decreto Ley 7/2024, de 11 de noviembre** (BOE de 12 de noviembre), y en el **Real Decreto Ley 8/2024, de 28 de noviembre** (BOE de 29 de noviembre), básicamente.

En el conjunto de estas normas se prevén mecanismos de ayuda tanto en el ámbito de la Seguridad Social como en materia laboral. Entre las primeras, y destacando las más importantes: exenciones en la cotización a la Seguridad Social, aplazamiento o moratoria en los pagos al sistema, suspensión de procedimientos de recaudación de deuda, medidas específicas para los trabajadores autónomos, consideración excepcional del accidente de trabajo a efectos de incapacidad temporal u otras prestaciones o pensiones del sistema, incremento del ingreso mínimo vital o de las pensiones no contributivas, excepción a la obligación de hallarse al corriente de las obligaciones frente a la Seguridad Social, normativa especial en desempleo, excepcional disposición de derechos consolidados en planes de pensiones, nuevas normas en las pensiones del sistema mutualista, cálculo de los ingresos personales y familiares a efectos de ayudas o prestaciones, etc.

En relación con las segundas, cabe mencionar, entre otras, la suspensión de plazos procesales, la consideración del riesgo grave inminente para la vida o la salud, nuevas ausencias justificadas y ampliación de permisos

laborales retribuidos, normas sobre adaptación o reducción de jornada por deberes de cuidados, normas sobre obligatoriedad del trabajo a distancia, el concepto de *fuerza mayor temporal*, la limitación del despido, la interrupción de la duración máxima de la contratación temporal, planes de empleo para contratación de personas desempleadas, medidas excepcionales en la contratación de personal en las Administraciones Públicas, el permiso remunerado por restricción en el desplazamiento, información especial al comité de empresa por catástrofe o fenómeno meteorológico adverso, protocolos en la negociación colectiva sobre catástrofes o fenómenos meteorológicos adversos, la necesidad de aprobar un reglamento sobre protección de las personas trabajadores frente al cambio climático, etc.

Con esta misma consideración de urgencia, aunque con un ámbito aplicativo más laxo, al finalizar el año y con el difuso horizonte de la aprobación de unos nuevos Presupuestos Generales del Estado, se publica el Real Decreto Ley 9/2024, de 23 de diciembre (BOE de 24 de diciembre), por el que se adoptan medidas urgentes en materia económica, tributaria, de transporte, y de seguridad social, y se prorrogan determinadas medidas para hacer frente a situaciones de vulnerabilidad social. Su título IV incorpora medidas en materia de seguridad social y empleo, entre otras: normas para la revalorización y las cuantías mínimas y máximas de pensiones, normas sobre cotización, normas específicas en clases pasivas o en otros regímenes especiales o algunas cuestiones en el ámbito del empleo como las garantías al restringir despidos, la prórroga de determinadas ayudas o el mantenimiento temporal del salario mínimo interprofesional.

No obstante, este real decreto ley ha sido derogado por la Resolución de 22 de enero del 2025, del Congreso de los Diputados, por la que se ordena la publicación del acuerdo de su derogación.

No obstante, ésta no ha sido la única actuación normativa del legislador. Procede hacer referencia, en primer lugar, al **Real Decreto 1155/2024, de 19 de noviembre** (BOE de 20 de noviembre), **por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social**. Se trata de una norma de extraordinario valor por cuanto el fenómeno migratorio constituye en nuestro país un hecho estructural, no coyuntural, que precisa de un marco jurídico que se adapte a los cambios que la movilidad migratoria requiere. En concreto, el legislador pretende simplificar y agilizar procedimientos, reducir plazos, mejorar la concreción jurídica de algunos aspectos regulatorios, aportar mayor claridad, etc. A tal fin, y en un texto con doscientos sesenta y cinco artículos, diecinueve disposiciones adicionales y una disposición transitoria única, se regulan aspectos tales como el régimen de entrada y salida de territorio español, los visados, la estancia, la residencia temporal con una regulación especial para la autorización de trabajo de duración determinada; se autoriza el trabajo por cuenta propia en paralelo con el trabajo principal por cuenta ajena; se regulan también la reagrupación familiar —con una particular referencia a la autorización de residencia temporal de familiares de personas con nacionalidad española—, las autorizaciones de residencia y trabajo para actividades de temporada a título individual o por lo que se refiere a la gestión colectiva de contrataciones en origen —la Orden ISM/1488/2024, de 27 de diciembre (BOE de 28 de diciembre), regula la gestión colectiva de contratación en origen para el 2025—, la autorización de

residencia temporal por circunstancias excepcionales en determinadas situaciones, el arraigo —entre otros, por razones socio-laborales o socioformativas—, la regulación del régimen jurídico aplicable a las personas trabajadoras transfronterizas, los menores extranjeros, la residencia de larga duración, el régimen de infracciones y sanciones, o, en fin y entre otras, todas las medidas que facilitan la residencia o el trabajo a mujeres víctimas de violencia de género o de violencia sexual.

Particular mención merece asimismo la aprobación del **Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre** (BOE, de 9 de octubre), **por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas**. Cuando se aprueba la Ley 4/2023, de 28 de febrero (BOE de 1 de marzo), para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, su artículo 15 introduce una obligación destinada a que las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras dispongan de un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar este objetivo, incluido un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI. Ahora, esta norma reglamentaria concreta, entre otras muchas consideraciones, el contenido del plan, las reglas de cómputo de la plantilla, el procedimiento y las normas de legitimación de la negociación de aquél o, en fin y, entre otras, el protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI.

En otro orden de consideraciones cabe reseñar, en el ámbito laboral, la aprobación de la **Resolución de 15 de octubre del 2024** (BOE de 18 de octubre), **por la que se publica la relación de fiestas laborales para el 2025**.

En materia de seguridad social, se reforma la compatibilidad de la pensión de jubilación con el trabajo mediante el **Real Decreto Ley 11/2024, de 23 de diciembre** (BOE de 24 de diciembre), ampliando el régimen de compatibilidad en la jubilación activa, la jubilación flexible o la jubilación parcial, y se aprueba el **Real Decreto 1086/2024, de 22 de octubre** (BOE de 23 de octubre), por el que se modifica el Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones, con novedades importantes como la inclusión de la jubilación parcial y el mantenimiento de aportaciones hasta la

jubilación plena, la posibilidad de revisar el plan de pensiones, el sistema de inversión en ellos, la reforma de la Comisión de Control Especial, la posible movilización de los derechos de los partícipes y beneficiarios de planes de pensiones de empleo simplificados a otros planes de pensiones empleo o, en fin, la transformación de planes de pensiones de empleo u otros instrumentos de previsión social empresarial preexistentes en un plan de pensiones de empleo simplificado.

Lourdes López Cumbre