



DOSSIER ESPECIAL

20 NOVEDADES LABORALES PRINCIPIOS 2025

ÍNDICE

1. Compatibilidad de la pensión de jubilación con el trabajo. Real Decreto-ley 11/2024, de 23 de diciembre	4
1.1. Jubilación demorada	4
1.2. Jubilación activa	6
1.3. Jubilación parcial	7
1.3.1. Jubilación a tiempo parcial cumplida la edad ordinaria de jubilación sin contrato de relevo (art. 215.1 de la LGSS).	8
1.3.2. Jubilación a tiempo parcial anterior a la edad ordinaria de jubilación con contrato de relevo (art. 215.2 de la LGSS).	8
1.3.3. Jubilación parcial para trabajadores de la industria manufacturera.....	9
1.4. Contrato de relevo.....	10
1.5. Personas trabajadoras fijas-discontinuas	11
2. Modificaciones en el orden social realizadas por la Ley de eficiencia de la justicia. LO 1/2025, de 2 de enero	11
2.1. Sentencias orales.....	11
2.2. Plazo para la aportación anticipada de pruebas.....	12
2.3. Sanción por incumplimiento de deberes procesales	12
2.4. Nuevos tribunales de instancia y sus secciones	12
2.5. Efectos de la solicitud de conciliación o de mediación previa	13
2.6. Posibilidad de conciliación judicial anticipada	13
2.7. Recursos de suplicación y casación en el orden social	14
3. Salario Mínimo Interprofesional para el año 2025. Real Decreto 87/2025, de 11 de febrero	15
4. Orden de cotización a la Seguridad Social para el ejercicio 2025. Orden PJC/178/2025, de 25 de febrero	16
4.1. Bases y tipos de cotización en el RGSS	16
4.2. Bases y tipos de cotización en el RETA	18
4.3. Bases y tipos de cotización en el REEH	20
5. Revalorización de las pensiones para 2025. Real Decreto-ley 1/2025, de 28 de enero ..	22
6. Permiso retribuido y prestación por IT para donación de órganos o tejidos. Ley 6/2024, de 20 de diciembre.....	25
7. Cambios en la regulación de los contratos predoctorales. Real Decreto 1251/2024, de 10 de diciembre.....	26
8. Acceso a la Formación Profesional sin titulación académica. Real Decreto 86/2025, de 11 de febrero	27

ESPECIAL DOSSIER
20 NOVEDADES LABORALES
PRINCIPIOS 2025

1. Compatibilidad de la pensión de jubilación con el trabajo. Real Decreto-ley 11/2024, de 23 de diciembre

El **Real Decreto-Ley 11/2024, de 23 de diciembre** (BOE 24/12/2024), introduce una serie de reformas significativas en el ámbito de la jubilación, con el objetivo principal de mejorar la compatibilidad de la pensión de jubilación con el trabajo.

Las modificaciones afectan a la Ley General de la Seguridad Social (LGSS), el Estatuto de los Trabajadores (ET) y la Ley de Clases Pasivas (LCP). Entre las medidas destacadas se encuentran la reforma del complemento de demora, la introducción de cambios favorables para la jubilación anticipada voluntaria, y la incentivación de la jubilación activa y parcial.

A TENER EN CUENTA. Las medidas analizadas entran en vigor el 1 de abril de 2025, salvo las relativas a la jubilación parcial en la industria manufacturera.

1.1. Jubilación demorada

Regulación: Se da nueva redacción a los apdos. 2 y 3 del artículo 210 de la LGSS.

Entrada en vigor: 1 de abril de 2025.

Novedades:

- Esta posibilidad de retraso en la jubilación se asocia a la percepción del denominado «complemento por demora» en tres posibilidades:
 - a) Un porcentaje adicional del 4 por ciento por cada año completo cotizado entre la fecha en que cumplió dicha edad y la del hecho causante de la pensión.

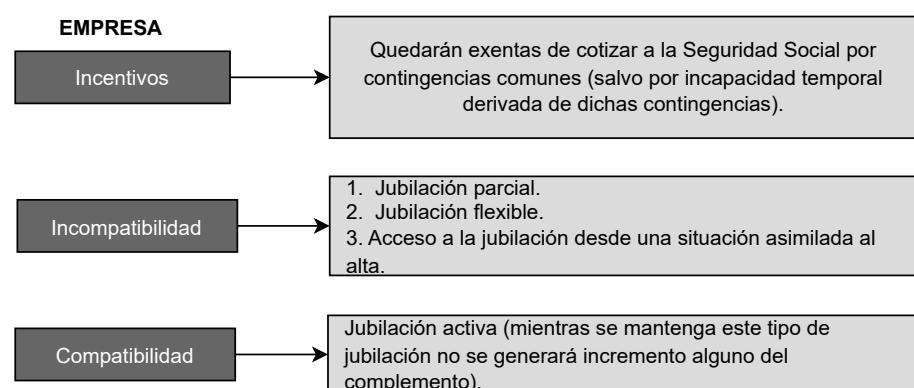
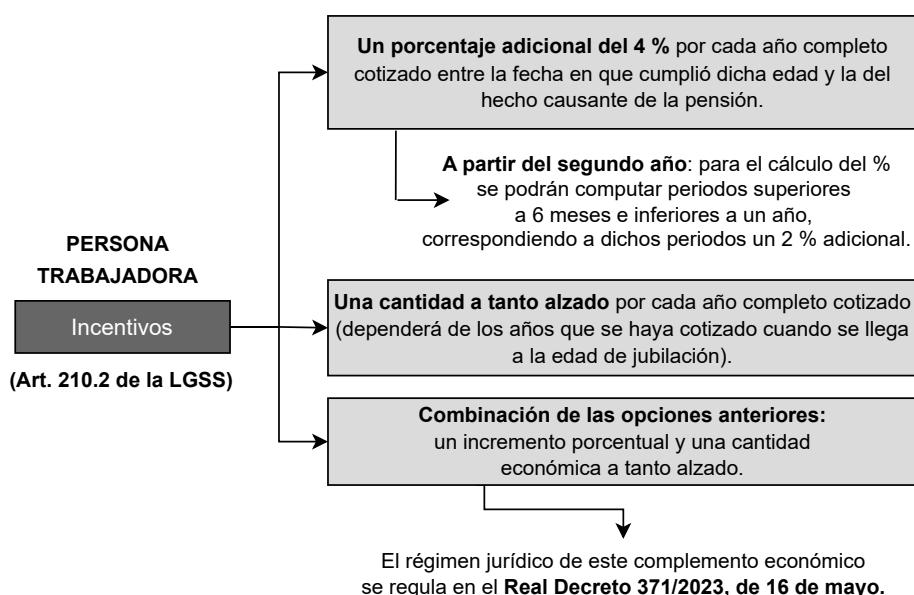
A TENER EN CUENTA. La nueva regulación desde el 01/04/2025 incluye la posibilidad de recibir un incentivo adicional por cada seis meses de demora del momento de jubilarse a partir del segundo año de haber cumplido la edad legal de jubilación, y no sólo cada doce meses.

- b) Una cantidad a tanto alzado, cuya cuantía vendrá determinada en función de los años de cotización acreditados en la fecha en que se cumpla la edad ordinaria de jubilación.
 - c) Opción mixta (combinación de las opciones anteriores).
- La percepción de este complemento en todas las modalidades es compatible con el acceso a la jubilación activa regulada en el art. 214 de la LGSS.

JUBILACIÓN DEMORADA

RD-ley 11/2024, de 23 de diciembre → Modifica
Art. 210 de la LGSS
Con efectos de 01/04/2025
se incrementan los incentivos

Posibilidad de que la persona trabajadora (por cuenta ajena, propia) de manera voluntaria, **una vez cumplida la edad ordinaria de jubilación y si ha cotizado el periodo mínimo establecido**, prolongue la vida laboral con beneficios en la prestación.



1.2. Jubilación activa

Regulación: Se da nueva redacción al artículo 214 de la LGSS.

Entrada en vigor: 1 de abril de 2025.

Esta modalidad de jubilación permite compatibilizar la percepción de pensión y la realización de un trabajo por cuenta ajena o propia.

Novedades:

- Se elimina el requisito de tener derecho a un porcentaje del 100% de la base reguladora para acceder a esta modalidad.
- El trabajo compatible con la pensión podrá realizarse por cuenta ajena a tiempo completo o a tiempo parcial, o bien por cuenta propia.
- Esta modalidad es compatible con el complemento por demora de la edad legal de jubilación en cualquiera de sus modalidades (porcentaje adicional, capital único y mixto), que hasta ahora eran incompatibles. No obstante, mientras se permanezca en situación de jubilación activa no se generará incremento alguno del complemento [apdo. 2.c) del art. 210 de la LGSS].
- El beneficiario tendrá la consideración de pensionista a todos los efectos.

1.2.1. Requisitos para la compatibilidad entre la pensión de jubilación y el trabajo por cuenta propia o ajena

- **Edad:** cumplimiento de la edad que en cada caso resulte de aplicación para la jubilación ordinaria según lo establecido en el apdo. 1.a) del art. 205 de la LGSS.
- **Periodo mínimo de cotización:** el establecido en el apdo. 1.b) del art. 205 de la LGSS.
- **Periodo necesario:** al menos un año entre el cumplimiento de la edad de jubilación y la jubilación efectiva.

1.2.2. Porcentaje de pensión a percibir en caso de jubilación activa y trabajo por cuenta ajena

Demora en el acceso a la pensión de jubilación (en años)	Porcentaje de la pensión compatible con los ingresos de la actividad por cuenta ajena
1	45 %
2	55 %
3	65 %
4	80 %
A partir de 5	100 %

1.2.3. Porcentaje de pensión a percibir en caso de jubilación activa y trabajo por cuenta propia

Requisitos	Demora en el acceso a la pensión de jubilación	Porcentaje de la pensión compatible con los ingresos de la actividad por cuenta ajena
<ul style="list-style-type: none"> Tener contratado para la realización de la propia actividad al menos a un trabajador por cuenta ajena con carácter indefinido y antigüedad de 18 meses. Nueva contratación indefinida de un trabajador por cuenta ajena que no haya tenido vínculo laboral con el trabajador autónomo en los dos años anteriores al inicio de la jubilación activa. 	<p>Entre uno y tres años</p> <p>A partir del cuarto</p>	<p>75%</p> <p>45% si se demora un año. 55% si se demora dos años. 65% si se demora tres años. 80% si se demora cuatro años. 100% si se demora cinco años o más.</p>
<ul style="list-style-type: none"> Si no se acredita la existencia de trabajador con una antigüedad de 18 meses o la nueva contratación. 	1 año	45%
	2 años	55%
	3 años	65%
	4 años	80%
	5 años	100%

Para ambos casos se establece un **incremento de 5 puntos porcentuales por cada 12 meses ininterrumpidos que el pensionista permanezca en situación de jubilación activa**, con un límite del 100% de la pensión.

1.3. Jubilación parcial

Regulación: Se da nueva redacción al artículo 212 de la LGSS.

Entrada en vigor: 1 de abril de 2025.

Esta modalidad de jubilación permite que la persona trabajadora pase (una vez cumplida cierta edad) de un contrato a tiempo completo a uno a tiempo parcial y accede a la pensión de jubilación por la parte correspondiente al resto de la jornada laboral. En función de la edad a la que se acceda a esta modalidad la jubilación parcial resultará obligatorio (o no) concertar un contrato de relevo con otra persona desempleada por el tiempo de jornada reducido.

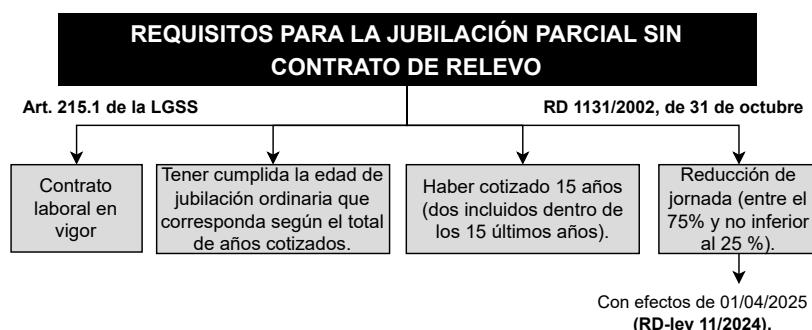
Novedades:

- Con carácter general se permite una reducción de jornada de entre un mínimo de un 25 y un máximo del 75 por ciento (hasta ahora 50 %).

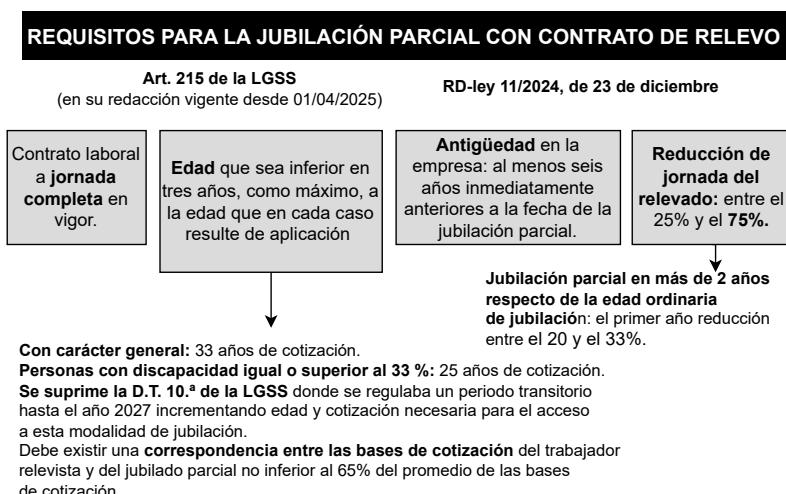
A TENER EN CUENTA. En los supuestos de **anticipación del acceso a la jubilación parcial en más de dos años respecto de la edad ordinaria de jubilación, la reducción de jornada de trabajo durante el primer año se fijará entre un 20 y un 33 por ciento.** En estos casos, a partir del segundo año las partes podrán alterar la reducción de la jornada dentro de los márgenes establecidos en el párrafo anterior.

- Se podrá acceder a la jubilación parcial tres años antes de la edad legal de jubilación.
- Esta modalidad no está permitida para los empleados públicos (funcionarios y personal estatutario del Sistema Nacional de Salud).

1.3.1. Jubilación a tiempo parcial cumplida la edad ordinaria de jubilación sin contrato de relevo (art. 215.1 de la LGSS).



1.3.2. Jubilación a tiempo parcial anterior a la edad ordinaria de jubilación con contrato de relevo (art. 215.2 de la LGSS).



DURACIÓN CONTRATO RELEVO : indefinido y a tiempo completo. Deberán mantenerse al menos durante los 2 años posteriores a la extinción de la jubilación parcial. [art. 205.1 e) de la LGSS].

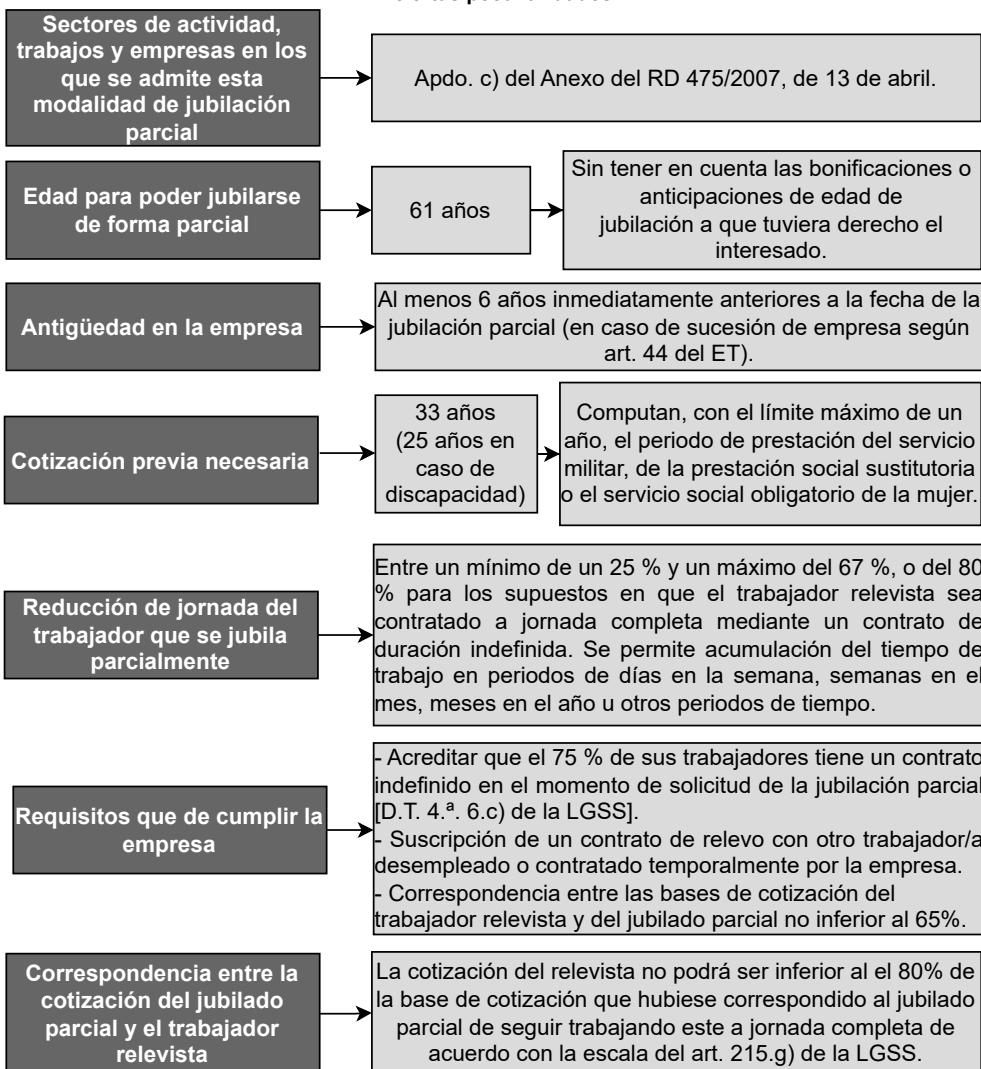
1.3.3. Jubilación parcial para trabajadores de la industria manufacturera

JUBILACIÓN PARCIAL PARA TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA MANUFACTURERA

RDL 20/2018, de 7 de diciembre

- Modificó en su momento la D.T. 4.^a de la LGSS manteniendo las condiciones de acceso a la jubilación parcial vigentes con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley 27/2011, de 1 de agosto.
- La aplicación de las medidas especiales se han ampliado hasta 01/01/2030 (RD-Iey 11/2024, de 23 de diciembre).

Resulta de aplicación la regulación anterior a la entrada en vigor de la Ley 27/2011 con ciertas peculiaridades:



1.4. Contrato de relevo

Regulación: Se da nueva redacción al artículo 12 del ET.

Entrada en vigor: 1 de abril de 2025.

A partir del 1 de abril de 2025 la dinámica de esta modalidad contractual experimentará una serie de modificaciones importantes asociadas a la mejora de la compatibilidad de la pensión de jubilación con el trabajo impulsada por el Real Decreto-ley 11/2024, de 23 de diciembre.

1.4.1. Acceso a la jubilación parcial antes de alcanzar la edad ordinaria de jubilación (art. 12.6 del ET)

- En estas circunstancias se establece la **obligación de concertar simultáneamente a la jubilación parcial un contrato de relevo indefinido y a tiempo completo**.
- Mismas características en cuanto a reducción de jornada y condiciones del contrato que la Ley General de la Seguridad Social para la jubilación parcial: a tiempo completo, por tiempo indefinido y debiendo mantenerse al menos dos años desde la fecha de la jubilación ordinaria del jubilado parcial.
- Para el supuesto de que el contrato de relevo se extinga antes de dicho plazo, se establece la obligación del empresario de concertar un nuevo contrato de relevo en los mismos términos del extinguido.
- Se precisa que el contrato de relevo se celebrará con un trabajador en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada o un contrato de fijo discontinuo, debiendo en este último caso contratar un nuevo fijo discontinuo para la cobertura de la actividad dejada por el nuevo relevista.
- En paralelo el apdo. 2 del art. 215 de la LGSS establece los requisitos obligatorios para el acceso a la jubilación parcial del trabajador relevado antes de alcanzar la edad ordinaria de jubilación.

1.4.2. Acceso a la jubilación parcial tras alcanzar la edad ordinaria de jubilación (art. 12.7 del ET)

- En estas circunstancias **se establece la posibilidad de celebrar un contrato de relevo**, de duración determinada o por tiempo indefinido, en cuyo caso su duración será coincidente con el tiempo en que se mantenga la jubilación parcial y, en todo caso, con un mínimo de un año y cuya jornada, como mínimo, será por la dejada vacante por el jubilado parcial.
- Este contrato debe celebrarse con un trabajador desempleado o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada.
- En paralelo el apdo. 1 del art. 215 de la LGSS establece los requisitos obligatorios para el acceso a la jubilación parcial del trabajador relevado tras alcanzar la edad ordinaria de jubilación.

1.5. Personas trabajadoras fijas-discontinuas

Regulación: Se da nueva redacción a los arts. 247 y 248 de la LGSS y el artículo 12.6 del ET.

Entrada en vigor: 1 de abril de 2025.

Novedades:

- Para los trabajadores con contrato fijo-discontinuo, la normativa establece que el periodo de permanencia en situación de jubilación activa se acreditará aplicando la regla general prevista en el artículo 247.2 de la LGSS, computando los periodos de actividad y de inactividad.
- Se establece la posibilidad de concertar contratos fijos-discontinuos en los términos que se establezca reglamentariamente.

2. Modificaciones en el orden social realizadas por la Ley de eficiencia de la justicia. LO 1/2025, de 2 de enero

Por lo que respecta al orden jurisdiccional social, la **Ley Orgánica 1/2025, de 2 de enero (BOE 03/01/2025)**, acomete una reforma de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social en idéntico sentido y con la misma finalidad que en el resto de órdenes jurisdiccionales: «dotar de mayor agilidad a la tramitación de los procedimientos».

Junto a otras modificaciones las **principales novedades con efectos de 03/04/2025 son:**

2.1. Sentencias orales

El juez o la jueza, en el momento de terminar el juicio, podrá pronunciar sentencia de viva voz, con el contenido y los requisitos establecidos en el apdo. 2 del art. 97 de la LRJS.

Igualmente podrá aprobar mediante sentencia de viva voz, el allanamiento total efectuado, así como, en su caso, los términos de ejecución de la sentencia que le sean propuestos de común acuerdo por las partes.

Su dictado tendrá lugar al concluir el mismo acto de la vista en presencia de las partes, quedando documentada en el soporte audiovisual del acto, sin perjuicio de la ulterior redacción por el juez, la jueza o el magistrado o la magistrada del encabezamiento, los hechos probados y la mera referencia a la motivación pronunciada de viva voz, dándose por reproducida, y el fallo integral, con expresa indicación de su firmeza o, en su caso, de los recursos que procedan, órgano ante el que deben interponerse y plazo para ello (art. 50 de la LRJS).

A TENER EN CUENTA. En aquellos **procedimientos en los que no intervenga abogado ni graduado social la resolución que se dicte tendrá que ser necesariamente escrita.**

2.2. Plazo para la aportación anticipada de pruebas

El plazo para la aportación anticipada de pruebas se incrementa de cinco a diez días. La nueva redacción del art. 82.5 de la LRJS establece la **obligación de aportar la prueba documental o pericial con diez días de antelación**.

La prueba se deberá presentar en **formato electrónico**, salvo que la parte no venga obligada a relacionarse electrónicamente con la Administración de Justicia, en cuyo caso se admitirá la presentación en papel o en otros soportes no digitales.

2.3. Sanción por incumplimiento de deberes procesales

La nueva art. 75.4 y 5 de la LRJS establece que «el incumplimiento de las obligaciones de colaboración con el proceso y de cumplir las resoluciones de los jueces y tribunales y de los secretarios judiciales en su función de ordenación del procedimiento (...)» supondrán una multa «*que podrá oscilar de seiscientos (antes 180) a seis mil euros, sin que en ningún caso pueda superar la cuantía de la tercera parte del litigio*».

A TENER EN CUENTA. Las sanciones por incumplimiento de deberes procesales se sitúan entre los 600 y los 6.000 euros.

2.4. Nuevos tribunales de instancia y sus secciones

Se establece una nueva configuración de los tribunales de instancia, eliminando los juzgados unipersonales y creando secciones especializadas dentro de los tribunales de instancia, con el objetivo de mejorar la eficiencia y especialización en la administración de justicia en España.

A TENER EN CUENTA. Los tribunales de instancia se constituirán a través de la transformación de los actuales juzgados en las secciones de los tribunales de instancia que se correspondan con las materias de las que aquellos estén conociendo. (D.T. 1.^a de la LO 1/2025, de 2 de enero).

Los arts. 84 y 94 de la LOPJ (según su redacción a partir del 23/01/2025) se ocupan de detallar lo referente a los Tribunales de instancia y secciones de lo social.

«1. Con carácter general, en el Tribunal de Instancia con sede en la capital de cada provincia y con jurisdicción en toda ella existirá una Sección de lo Social.

2. Podrán establecerse Secciones de lo Social en Tribunales de Instancia que tengan su sede en poblaciones distintas de la capital de provincia, delimitándose en cada caso el ámbito territorial de su jurisdicción.

Asimismo, las Secciones de lo Social podrán excepcionalmente extender su jurisdicción a dos o más provincias dentro de la misma comunidad autónoma.

3. Las Secciones de lo Social conocerán, en primera o única instancia, de los procesos sobre materias propias de este orden jurisdiccional que no estén atribuidos a otros órganos del mismo».

El **31/12/2025** quedarán constituidas las secciones de lo social. No obstante, la **D.T. 1.^a de la LO 1/2025, de 2 de enero**, regula la constitución de los Tribunales de Instancia y el régimen transitorio derivado de la misma. Esta constitución se establece en varias fases que afectarán a los diversos órganos unipersonales y, dado que ésta se prolongará en el tiempo, se determina la vigencia del régimen de organización anterior a la entrada en vigor de esta ley en los juzgados unipersonales hasta el establecimiento de los Tribunales de Instancia y su transformación en las Secciones que los integran.

2.5. Efectos de la solicitud de conciliación o de mediación previa

Se modifican los apartados 1 y 2 del art. 65 de la LRJS.

La presentación de la solicitud de conciliación o de mediación **interrumpirá la prescripción o suspenderá la caducidad de acciones** desde la fecha de dicha presentación, reiniciándose o reanudándose respectivamente el cómputo de los plazos al día siguiente de intentada la conciliación o mediación o transcurridos quince días hábiles desde su presentación sin que se haya celebrado.

En todo caso, **transcurrido el plazo de treinta días hábiles** sin haberse celebrado el acto de conciliación o sin haberse iniciado mediación o alcanzado acuerdo en la misma se tendrá por terminado el procedimiento y cumplido el trámite.

2.6. Posibilidad de conciliación judicial anticipada

Se da una nueva redacción a los **arts. 82 y 84.1 y 3 de la LRJS** permitiendo que los actos de conciliación y juicio puedan ser señalados en convocatorias separadas y anticipadas (hasta el momento debían celebrarse en el mismo día sucesivamente).

En paralelo, se suprime del **art. 85.1 de la LRJS** la posibilidad de realizar el acto de conciliación antes del inicio del juicio. La nueva redacción del precepto da paso directamente al acto del juicio.

El acto de conciliación anticipada se celebrará a partir de los diez días desde la admisión de la demanda, y en todo caso con una antelación mínima de treinta días a la celebración del acto del juicio, salvo los supuestos fijados por la LRJS (**arts. 82.3 de la LRJS**).

A TENER EN CUENTA. El art. 84.2 de la LRJS permite la anticipación por vía telemática de la conciliación y el art. 84.3 de la LRJS obliga a dejar constancia de las razones que impidieron la consecución del acuerdo.

2.7. Recursos de suplicación y casación en el orden social

Con efectos de 3 de abril de 2025, se modifican los arts. 196, 210, 219, 221, 223, 224, 225 de la LRJS en relación con los recursos de suplicación y casación en el orden social (D.T. 9ª.8 de la LO 1/2025).

1. Recurso de suplicación (arts. 50 y 196.1 de la LRJS)

- Se elimina la exigencia de presentar el escrito con tantas copias como partes recurridas.
- Se elimina la exclusión de dictado de sentencias orales cuando proceda recurso de suplicación.

2. Recurso de casación (arts. 210.1 y 3 de la LRJS)

- Se elimina la exigencia de presentar el escrito con tantas copias como partes recurridas.
- La Sala de Gobierno del Tribunal Supremo podrá determinar, mediante acuerdo que se publicará en el «Boletín Oficial del Estado», la extensión máxima y otras condiciones extrínsecas, incluidas las relativas al formato en el que deben ser presentados, de los escritos de formalización y de impugnación de los recursos de casación.

3. Recurso de casación para unificación de doctrina (arts. 210.3, 219.1 y 3, 221, 223.2, 225 de la LRJS)

- Se elimina la exigencia de presentar el escrito con tantas copias como partes recurridas.
- Se añade un nuevo requisito al escrito de preparación: «Exponer, de manera sucinta, las razones por las que la cuestión suscitada posee interés casacional objetivo».
- Aparece el concepto de «interés casacional objetivo» cuando se de alguno de los siguientes supuestos:
 - a) Si concurren circunstancias que aconsejen un nuevo pronunciamiento de la Sala.
 - b) Si la cuestión posee una trascendencia o proyección significativa.
 - c) Si el debate suscitado presenta relevancia para la formación de la jurisprudencia.
- Se enumeran los casos en los que podrá interponer recurso de casación para unificación de doctrina el Ministerio Fiscal (de oficio o a instancia de entidades que ostenten interés en la unidad jurisprudencial).
- Se amplían las causas de inadmisión (art. 225.4 de la LRJS).

- En lo referente al trámite de admisión del recurso:

«De no efectuarse la subsanación en el tiempo y forma establecidos, dará cuenta a la Sala para que resuelva lo que proceda y, de dictarse providencia sucitamente motivada (antes auto) poniendo fin al trámite del recurso, declarará la firmeza en su caso de la resolución recurrida, con pérdida del depósito constituido y remisión de las actuaciones a la Sala de procedencia. Contra dicha providencia no cabrá interponer recurso alguno».

«Si la Sala estimara que concurre alguna de las causas de inadmisión referidas dictará, en el plazo de tres días, providencia sucitamente motivada (antes auto) declarando la inadmisión y la firmeza de la resolución recurrida, con imposición al recurrente de las costas causadas, de haber comparecido en el recurso las partes recurridas, en los términos establecidos en esta Ley y sin que quepa recurso contra dicha resolución. La inadmisión comportará, en su caso, la pérdida del depósito constituido, dándose a las consignaciones y aseguramientos prestados el destino que corresponda, de acuerdo con la sentencia de suplicación».

3. Salario Mínimo Interprofesional para el año 2025. Real Decreto 87/2025, de 11 de febrero

El **Real Decreto 87/2025, de 11 de febrero (BOE 12/02/2025)**, fija el salario mínimo interprofesional para 2025.

Periodo	Día	14 pagas	12 pagas	Anual	Personas trabajadoras eventuales y temporeras	Empleados de hogar
Cantidades SMI 2025	39,47 euros	1.184 euros	1.381 euros	16.576 euros	56,08 euros	9,26 euros

A TENER EN CUENTA: Las cuantías para el SMI 2025 entrarán en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y surtirán efectos durante el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2025, procediendo, en consecuencia, el abono del salario mínimo en el mismo establecido con efectos desde el 1 de enero de 2025. Hasta el momento no se ha modificado la normativa reguladora del IRPF por lo tanto la diferencia entre el SMI 2024 (15.876 euros) y el SMI 2025 (16.576 euros) tributará.

4. Orden de cotización a la Seguridad Social para el ejercicio 2025. Orden PJC/178/2025, de 25 de febrero

La **Orden PJC/178/2025, de 25 de febrero (BOE 26/02/2025)** establece las bases y tipos de cotización a la Seguridad Social para el ejercicio 2025, ajustando las cuantías para el año 2025 al nuevo SMI.

4.1. Bases y tipos de cotización en el RGSS

1. Topes máximo y mínimo de cotización

- **Tope máximo de la base de cotización al Régimen General de la Seguridad Social:** 4.909,50 euros mensuales.
- **Tope mínimo de cotización para las contingencias de accidente de trabajo y enfermedad profesional:** será equivalente al salario mínimo interprofesional vigente, incrementado en un sexto, sin que pueda ser inferior a 1.381,20 euros, salvo disposición expresa en contrario.

2. Bases máximas y mínimas de cotización

Desde el 1 de enero de 2025, la cotización al Régimen General de la Seguridad Social por contingencias comunes estará limitada para cada grupo de categorías profesionales por las bases mínimas y máximas siguientes:

Grupo de cotización	Categorías profesionales	Bases mínimas - Euros/mes	Bases máximas - Euros/mes
1	Ingenieros y Licenciados. Personal de alta dirección no incluido en el artículo 1.3.c) del Estatuto de los Trabajadores.	1.929,00	4.909,50
2	Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados.	1.599,60	4.909,50
3	Jefes Administrativos y de Taller.	1.391,70	4.909,50
4	Ayudantes no Titulados.	1.381,20	4.909,50
5	Oficiales Administrativos.	1.381,20	4.909,50
6	Subalternos.	1.381,20	4.909,50
7	Auxiliares Administrativos.	1.381,20	4.909,50

Grupo de cotización	Categorías profesionales	Bases mínimas - Euros/día	Bases máximas - Euros/día
8	Oficiales de primera y segunda.	46,04	163,65
9	Oficiales de tercera y Especialistas.	46,04	163,65
10	Peones.	46,04	163,65
11	Personas trabajadoras menores de dieciocho años, cualquiera que sea su categoría profesional.	46,04	163,65

3. Tipos de cotización

- **Contingencias comunes:** el 28,30 %, del que el 23,60 % será a cargo de la empresa y el 4,70 %, a cargo del trabajador.
- **Contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales:** se aplicarán los tipos de la tarifa de primas establecida en la disposición adicional cuarta de la Ley 42/2006, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2007, siendo las primas resultantes a cargo exclusivo de la empresa.
- **MEI:** el 0,8 % aplicable sobre la base de cotización por contingencias comunes, del que el 0,67 % será a cargo de la empresa y el 0,13 %, a cargo del trabajador.
- **Horas extraordinarias:** motivadas por fuerza mayor se efectuará aplicando el tipo del 14,00 %, del que el 12,00 por ciento será a cargo de la empresa y el 2,00 %, a cargo del trabajador.
- **Fondo de Garantía Salarial:** 0,20 %, que será a cargo exclusivo de la empresa.
- **Formación profesional:** el 0,70 %, del que el 0,60% será a cargo de la empresa y el 0,10 por ciento, a cargo del trabajador.
- **Cotización adicional en contratos de duración determinada:** desde el 1 de enero de 2025, los contratos de duración determinada inferior a treinta días tendrán una cotización adicional de 32,60 euros a cargo del empresario a la finalización del mismo.

4.2. Bases y tipos de cotización en el RETA

Respecto a las personas trabajadoras por cuenta propia, en el año 2025, la tabla general y la tabla reducida y las bases máximas y mínimas aplicables a los diferentes tramos de rendimientos netos se fijan de conformidad con la D.A. 1.^a del Real Decreto-ley 13/2022, de 26 de julio.

Durante el año 2025, la tabla general y la tabla reducida y las bases máximas y mínimas aplicables a los diferentes tramos de rendimientos **netos**, serán las siguientes:

1. Base máxima de cotización al RETA: 4.909,50 euros mensuales.

2. Tramos de rendimientos netos para 2025:

	Tramos de rendimientos netos 2025 - Euros/mes		Base mínima - Euros/mes	Base máxima - Euros/mes
Tabla reducida	Tramo 1	≤ 670	653,59	718,94
	Tramo 2	$> 670 \text{ y } \leq 900$	718,95	900,00
	Tramo 3	$> 900 \text{ y } < 1.166,70$	849,67	1.166,70
Tabla general	Tramo 1	$\geq 1.166,70 \text{ y } \leq 1.300$	950,98	1.300,00
	Tramo 2	$> 1.300 \text{ y } \leq 1.500$	960,78	1.500,00
	Tramo 3	$> 1.500 \text{ y } \leq 1.700$	960,78	1.700,00
	Tramo 4	$> 1.700 \text{ y } \leq 1.850$	1.143,79	1.850,00
	Tramo 5	$> 1.850 \text{ y } \leq 2.030$	1.209,15	2.030,00
	Tramo 6	$> 2.030 \text{ y } \leq 2.330$	1.274,51	2.330,00
	Tramo 7	$> 2.330 \text{ y } \leq 2.760$	1.356,21	2.760,00
	Tramo 8	$> 2.760 \text{ y } \leq 3.190$	1.437,91	3.190,00
	Tramo 9	$> 3.190 \text{ y } \leq 3.620$	1.519,61	3.620,00
	Tramo 10	$> 3.620 \text{ y } \leq 4.050$	1.601,31	4.050,00
	Tramo 11	$> 4.050 \text{ y } \leq 6.000$	1.732,03	4.909,50
	Tramo 12	> 6.000	1.928,10	4.909,50

3. Tipos de cotización

- **Para las contingencias comunes:** el 28,30 %. Cuando, conforme al art. 315 de la LGSS se tenga cubierta la incapacidad temporal en otro régimen de la Seguridad Social y la persona trabajadora autónoma no opte por acogerse voluntariamente a la cobertura de esta prestación, se aplicará una reducción en la cuota que correspondería ingresar de acuerdo con el tipo para contingencias comunes equivalente a multiplicar el coeficiente reductor del 0,055 por dicha cuota.

- **Para las contingencias profesionales:** desde el 1 de enero de 2025, el 1,30 %, del que el 0,66 % corresponde a la contingencia de incapacidad temporal y el 0,64 %, a las de incapacidad permanente y muerte y supervivencia.
- Las personas trabajadoras incluidas en este régimen especial que no tengan cubierta la protección dispensada a las contingencias derivadas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales efectuarán una cotización adicional equivalente al 0,10 por ciento, aplicado sobre la base de cotización elegida, para la financiación de las prestaciones previstas en los capítulos VIII y IX del título II del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.
- **MEI:** se aplicará el tipo del 0,80 %sobre la base de cotización de contingencias comunes a cargo de la persona trabajadora autónoma.
- **Para cese de actividad:**
 - En el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos y en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar, el 0,90 %.
 - En el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Propia Agrarios establecido en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, el 2,20 %.
- **Formación profesional:** 0,10 % de la base de cotización.
- **Pluriactividad:** las personas trabajadoras autónomas que, en razón de un trabajo por cuenta ajena desarrollado simultáneamente, coticen en régimen de pluriactividad, y lo hagan durante el año 2025, teniendo en cuenta tanto las cotizaciones efectuadas en este régimen especial como las aportaciones empresariales y las correspondientes a las personas trabajadoras en el régimen de Seguridad Social que corresponda por su actividad por cuenta ajena, tendrán derecho al reintegro del 50 % del exceso en que sus cotizaciones por contingencias comunes superen la cuantía de 16.672,66 euros, con el tope del 50 % de las cuotas ingresadas en este régimen especial en razón de su cotización por las contingencias comunes, de acuerdo con el art.o 66.4 del Real Decreto-ley 1/2025, de 28 de enero. En tales supuestos, la Tesorería General de la Seguridad Social procederá a abonar el reintegro que en cada caso corresponda, en un plazo máximo de cuatro meses desde la regularización prevista en el art. 308.1.c) de la Ley General de la Seguridad Social, salvo cuando concurran especialidades en la cotización que impidan efectuarlo en ese plazo o resulte necesaria la aportación de datos por parte del interesado, en cuyo caso el reintegro se realizará con posterioridad al mismo.

4.3. Bases y tipos de cotización en el REEH

Tras la suspensión de la D.T. 16.^a.1.a).4.^º de la Ley General de la Seguridad Social (D.T. 8.^º del Real Decreto-ley 8/2023, de 27 de diciembre), en tanto se aprueba la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2025, desde el 1 de enero de 2025, las bases de cotización por contingencias comunes a este sistema especial serán las determinadas en la escala siguiente, en función de la retribución percibida por los empleados de hogar por cada relación laboral.

1. Bases de cotización

Tramo	Retribución mensual - Euros/mes				Base de cotización - Euros/mes
	Hasta		
1. ^º	Hasta	319,00	296,00
2. ^º	Desde	319,01	Hasta	495,00	423,00
3. ^º	Desde	495,01	Hasta	672,00	584,00
4. ^º	Desde	672,01	Hasta	850,00	761,00
5. ^º	Desde	850,01	Hasta	1.029,00	941,00
6. ^º	Desde	1.029,01	Hasta	1.204,00	1.116,00
7. ^º	Desde	1.204,01	Hasta	1.381,20	1.381,20
8. ^º	Desde	1.381,21	Retribución mensual.

2. Tipos de cotización

- **Contingencias comunes** (sobre la base de cotización que corresponda): 28,30 %, siendo el 23,60 % a cargo del empleador y el 4,70 % a cargo del empleado.
- **Contingencias profesionales**, sobre la base de cotización que corresponda según el apartado 1, se aplicará el tipo de cotización previsto en la tarifa de primas aprobada por la D.A. 4.^º de la Ley 42/2006, de 28 de diciembre, siendo la cuota resultante a cargo exclusivo del empleador.
- **Contingencia de desempleo:**
 - Contratación de duración indefinida, será el 7,05 %, del que el 5,50% será a cargo del empleador y el 1,55 %, a cargo del empleado.
 - Contratación de duración determinada, será el 8,30 %, del que el 6,70 % será a cargo del empleador y el 1,60 %, a cargo del empleado.
- **Fondo de Garantía Salarial:** el 0,20 %, que será a cargo exclusivo del empleador.
- **MEI:** el 0,8 % aplicable sobre la base de cotización por contingencias comunes, del que el 0,67 % será a cargo de la empresa y el 0,13 %, a cargo del trabajador.

3. Bonificaciones/ Reducciones

- Reducción del 20 % en la aportación empresarial a la cotización a la Seguridad Social por contingencias comunes en este sistema especial.
- Bonificación del 80% en las aportaciones empresariales a la cotización por desempleo y al Fondo de Garantía Salarial en este sistema especial.
- Bonificación del 45 % por la contratación de cuidadores en familias numerosas, a que se refiere el art. 122.cuarto.6 de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, queda referida a las contrataciones realizadas o que se realicen antes de la fecha en que entre en vigor el desarrollo reglamentario a que alude el apartado cuatro.5 de dicho artículo: será incompatible con la reducción en la cotización por contingencias comunes establecida en el apartado 5, primer párrafo, del art. 15 de la Orden PJC/178/2025, de 25 de febrero.
- Bonificaciones por la contratación de empleados del hogar en familias numerosas que se estuvieran aplicando, en los términos previstos en el art. 9 de la Ley 40/2003, de 18 de noviembre, de Protección a las Familias Numerosas, antes de la fecha en que entre en vigor el desarrollo reglamentario a que alude el art. 122.cuarto.5 de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre: mantendrán su vigencia hasta la fecha de efectos de la baja de los cuidadores que den derecho a las mismas en el Régimen General de la Seguridad Social.

4.4. Ingreso de diferencias de cotización

La **D.T. 1.^a de la Orden PJC/178/2025** establece un procedimiento específico para el ingreso de diferencias de cotización en función del sistema de liquidación utilizado y las fechas de las cotizaciones realizadas. A continuación, se detallan las disposiciones relevantes:

- **Liquidación Directa:** Las diferencias de cotización generadas a partir del 1 de febrero de 2025 podrán ser ingresadas sin recargo, dentro del plazo que finalizará el último día del mes siguiente a la fecha en la que la Tesorería General de la Seguridad Social notifique la actualización de las liquidaciones afectadas.
- **Liquidación Simplificada:** Las diferencias que se hayan podido producir desde el 1 de enero de 2025 serán liquidadas sin recargo, una vez que se disponga de los datos necesarios para su determinación. El ingreso se efectuará a través del sistema de domiciliación en cuenta establecido en la normativa vigente.
- **Autoliquidación:** Para las diferencias de cotización producidas desde el 1 de enero de 2025, se podrán ingresar sin recargo en un plazo que finalizará el último día del segundo mes siguiente a la publicación de esta orden en el Boletín Oficial del Estado.

5. Revalorización de las pensiones para 2025. Real Decreto-ley 1/2025, de 28 de enero

En tanto se apruebe la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2025, se aplicarán las normas para la revalorización de pensiones y otras prestaciones públicas establecidas en los **arts. 64-66 y anexo I y II del 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 21/12/2024**).

1. Pensión en su modalidad contributiva máxima en 2025

Durante el año 2025, la cuantía máxima asciende a 3.267,60 euros mensuales (45.746,40 euros anuales).

2. Pensiones en su modalidad contributiva mínimas en 2025

La cuantía mínima de las pensiones contributivas del sistema de la Seguridad Social se incrementará en el año 2025 en función del tipo de pensión conforme a lo previsto en el artículo 58 y la D.A. 43.^a de la Ley General de la Seguridad Social, con los importes que se especifican en el anexo I del Real Decreto-ley 1/2025, de 28 de enero:

JUBILACIÓN	Con cónyuge a cargo		Sin cónyuge: Unidad económica unipersonal		Con cónyuge no a cargo	
	Euros/año	Euros/ mes (14 pagas)	Euros/año	Euros/ mes (14 pagas)	Euros/año	Euros/ mes (14 pagas)
Titular con 65 años	15.786,40	1.127,60	12.241,60	874,40	11.620,00	830
Titular menor de 65 años	15.786,40	1.127,60	11.452,00	818	10.824,80	773,20
Titular con 65 años procedente de gran invalidez	23.678,20	1.691,30	18.362,40	1311,60	17.430,00	1.245

INCAPACIDAD PERMANENTE	Con cónyuge a cargo		Sin cónyuge: unidad económica unipersonal		Con cónyuge no a cargo	
	Euros/año	Euros/mes (14 pagas)	Euros/año	Euros/mes (14 pagas)	Euros/año	Euros/mes (14 pagas)
Gran invalidez	23.678,20	1691,30	18.362,40	1.311,60	17.430,00	1245
Absoluta	15.786,40	1.127,60	12.241,60	874,40	11.620,00	830
Total: titular con 65 años	15.786,40	1.127,60	12.241,60	874,40	11.620,00	830
Total: titular con edad entre 60 y 64 años	15.786,40	1.127,60	11.452,00	818	10.824,80	773,20
Total: derivada de enfermedad común menor de 60 años	9.024,40	644,60	9.024,40	644,60	8.947,40	639,10
Parcial del régimen de accidentes de trabajo: titular con 65 años	15.786,40	1.127,60	12.241,60	874,40	11.620,00	830

VIUDEDAD	Sin cónyuge: unidad económica unipersonal	
	Euros/año	Euros/mes (14 pagas)
Titular con cargas familiares	15.786,40	1.127,60
Titular con 65 años o con discapacidad en grado igual o superior al 65 %	12.241,60	874,40
Titular con edad entre 60 y 64 años	11.452,00	818
Titular con menos de 60 años	9.275,00	662,50

ORFANDAD		Euros/año	Euros/mes (14 pagas)
Por beneficiario		3.745,00	267,50
Por beneficiario menor de 18 años con una discapacidad en grado igual o superior al 65 por 100		7.361,20	252,80
En la orfandad absoluta el mínimo se incrementará en 9.275 euros/año.		Distribuido entre los beneficiarios.	Distribuido entre los beneficiarios.
Prestación de orfandad	Un solo beneficiario	11.113,20	
	Varios beneficiarios	18.733,70	

EN FAVOR DE FAMILIARES	Euros/año	Euros/mes (14 pagas)
Por beneficiario	3.745,00	267,50
Si no existe viuda ni huérfano que sean pensionistas:
Un solo beneficiario con 65 años	9.044,00	646
Un solo beneficiario con menos de 65 años	8.523,20	608,80
Varios beneficiarios	El mínimo asignado a cada uno de ellos se incrementará en el importe que resulte de prorratear 5.530 euros/año entre el número de beneficiarios.	

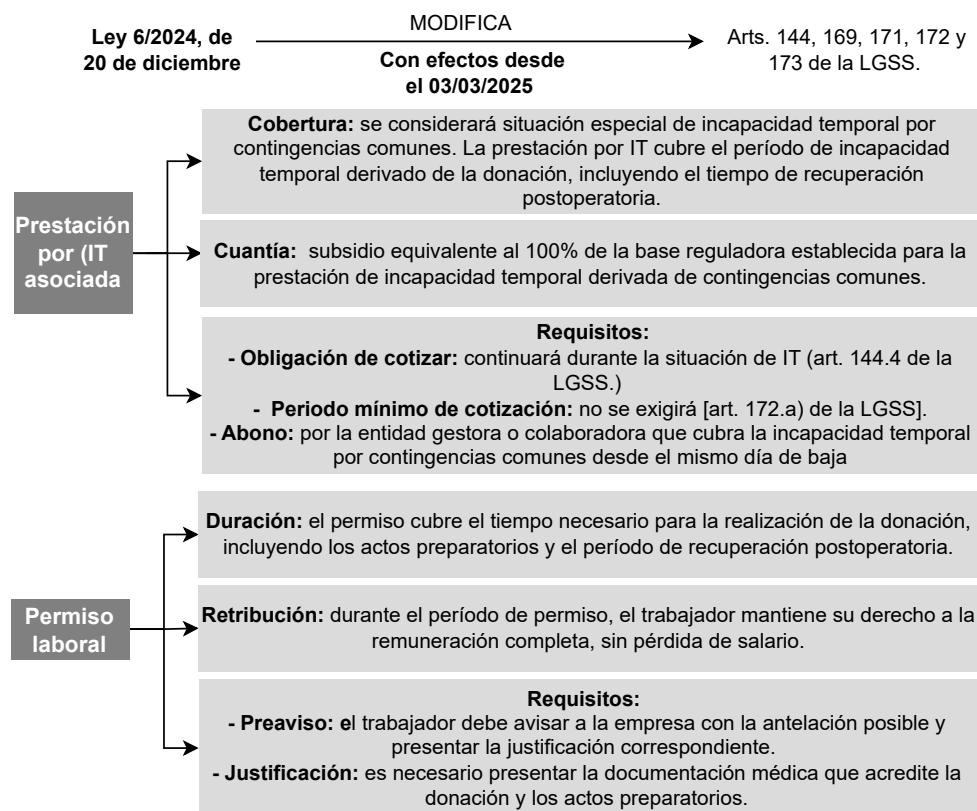
PENSIONES DEL EXTINGUIDO SEGURO OBLIGATORIO DE VEJEZ E INVALIDEZ (SOVI)	Euros/año	Euros/mes (14 pagas)
Vejez, invalidez y viudedad	7.840,00	560
Concurrencia con pensiones de viudedad de alguno de los regímenes del sistema de la Seguridad Social	7.610,40	543,60

6. Permiso retribuido y prestación por IT para donación de órganos o tejidos. Ley 6/2024, de 20 de diciembre

Con efectos de 03/03/2025, la Ley 6/2024, de 20 de diciembre (BOE 21/12/2024), crea un nuevo permiso laboral, y prestación por IT asociada, en caso de donación de órganos.

En este caso se modifica el Estatuto de los Trabajadores y el Estatuto del Empleado Público, al objeto de articular un **permiso retribuido por el tiempo indispensable** para la asistencia a las sesiones de información, para la realización de los preceptivos informes y exámenes clínicos, incluida la exploración médica, previos a la determinación de idoneidad de los donantes vivos y de sus órganos o tejidos, así como para la prestación del consentimiento, siempre que deba tener lugar dentro de la jornada de trabajo. En paralelo, se modifica la LGSS para reconocer como **situaciones especiales de incapacidad temporal por contingencias comunes** aquellas bajas laborales por donación de órganos o tejidos para su trasplante.

IT Y PERMISO LABORAL RETRIBUIDO PARA DONANTES EN VIVO DE ÓRGANOS O TEJIDOS



7. Cambios en la regulación de los contratos predoctorales. Real Decreto 1251/2024, de 10 de diciembre

El **Real Decreto 1251/2024, de 10 de diciembre (BOE 11/12/2024)** modifica el Estatuto del personal investigador predoctoral en formación. Esta modificación surge como parte del proceso de actualización del marco regulador del sector de la ciencia, tecnología e innovación iniciado por la Ley 17/2022.

Los principales cambios introducidos en el Real Decreto 103/2019 son:

- **Indemnización al finalizar el contrato:** se establece una indemnización equivalente a la prevista para los contratos de duración determinada, según el artículo 49 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores en consonancia con el art. 21 de la Ley 14/2011, de 1 de junio, resultado de la redacción dada por la Ley 17/2022, de 5 de septiembre. Esta indemnización se aplicará tanto a los nuevos contratos que se suscriban a partir de la entrada en vigor de la Ley 17/2022, de 5 de septiembre, como a los contratos anteriores que estaban en vigor en ese momento.
- **Orientación postdoctoral:** se reconoce un periodo de orientación postdoctoral de hasta doce meses tras la obtención del doctorado, facilitando así la continuidad en el ámbito académico. Asimismo, la Ley 17/2022, de 5 de septiembre, también reconoce un período de orientación postdoctoral máximo de doce meses, como parte del objeto del contrato predoctoral, de forma que éste pueda prorrogarse tras la obtención del doctorado para garantizar la orientación posdoctoral del investigador contratado.
- **Financiación sin autorización previa:** se exonera la necesidad de solicitar autorización previa de las administraciones públicas cuando el contrato esté completamente ligado a financiación externa, agilizando el proceso de contratación. Igualmente, la Ley 17/2022, de 5 de septiembre, también exime de la necesidad de solicitar autorización previa de las administraciones públicas cuando el contrato esté vinculado en su totalidad a financiación externa o financiación procedente de convocatorias de ayudas públicas en concurrencia competitiva, lo que facilitará y agilizará la tramitación de nuevas contrataciones.
- **Igualdad de oportunidades:** se implementan mecanismos para eliminar sesgos de género en procesos de selección y asegurar igualdad de oportunidades para quienes necesiten permisos por conciliación familiar o razones similares.
- **Bonificaciones en la Seguridad Social:** se establece una bonificación en las cotizaciones a la Seguridad Social durante la vigencia de los contratos predoctorales, de acuerdo con el artículo 27 del Real Decreto-ley 1/2023, de 10 de enero.
- **Duración del contrato:** la duración mínima del contrato es de un año y no puede exceder cuatro años (o seis en caso de discapacidad). Las prórrogas solo pueden ser de un año si se alinean con la duración máxima establecida.

- **Interrupciones y prórrogas:** se especifican situaciones que interrumpen el cómputo de la duración del contrato, como permisos relacionados con la maternidad o paternidad y reclamaciones sobre la dirección de la tesis doctoral.
- **Entorno de trabajo seguro:** se establece el derecho a trabajar en entornos inclusivos y seguros, con protocolos contra el acoso.

8. Acceso a la Formación Profesional sin titulación académica. Real Decreto 86/2025, de 11 de febrero

El Real Decreto 86/2025, de 11 de febrero (BOE 12/02/2025) permitirá, acreditando un nivel mínimo en lengua castellana, matemáticas y digitalización, acceder al sistema de Formación Profesional sin disponer de la titulación académica necesaria.

Con efectos de 04/03/2025 norma permitirá que aquellos ciudadanos que demuestren un nivel mínimo de competencia en Lengua Castellana, Matemáticas y Digitalización, podrán obtener certificaciones que habilitarán su acceso a diversas modalidades formativas. Este RD busca dignificar y hacer visible el conocimiento y las habilidades adquiridas a través de la experiencia laboral, así como a través de vías no formales de formación y aprendizajes informales.

El alcance del Real Decreto 86/2025 se extiende a todas las personas adultas que cumplan ciertos requisitos establecidos en su articulado. Específicamente, deberán tener al menos 18 años y no poseer los requisitos académicos de acceso previos al Sistema de Formación Profesional, según lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2022.

La norma también establece un marco de referencia que servirá para la evaluación estructurada de las competencias mencionadas, asegurando así un proceso estandarizado y justo.



CONTACTO

910 60 64 06

info@iberley.es

www.iberley.es

