Revista Crítica
de
Relaciones de Trabajo

Laborum

Crónica Administrativa en Materia de Relaciones de Trabajo
nº 14 (1er Trimestre 2025)
ISSN: 2792-7962 – ISSNe: 2792-7970
Págs. 423-439

Crónica Administrativa en Materia de Relaciones de Trabajo[1]

José Luis Monereo Pérez
Catedrático y Director del Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Granada. Presidente de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social. Director de las Revistas de Derecho de la Seguridad Social y Crítica de las Relaciones de Trabajo, Laborum
https://orcid.org/0000-0002-0230-6615

Guillermo Rodríguez Iniesta
Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Secretario General de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social
Subdirector de la Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum
Subdirector de la Revista Derecho de la Seguridad Social, Laborum
https://orcid.org/0000-0001-5054-8822

Sumario

1. BASE DE COTIZACIÓN. IMPROCEDENCIA DE INTEGRAR EN LA MISMA DONACIONES REALIZADAS POR LOS EMPRESARIOS A SUS TRABAJADORES PARA HACER FRENTE A LOS DAÑOS OCASIONADOS POR DANA
2. COTIZACIÓN ADICIONAL DE SOLIDARIDAD. ART. 19 BIS LGSS
3. SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL. DEROGACIÓN DEL RD-LEY 9/2024, DE 23 DE DICIEMBRE. PRÓRROGA DEL RD 145/2024, DE 6 DE FEBRERO
4. PENSIÓN DE INCAPACIDAD PERMANENTE EN GRADO DE ABSOLUTA. COMPATIBILIDADES CON LA REALIZACIÓN DE PRÁCTICAS FORMATIVAS
5. PRESTACIÓN POR NACIMIENTO Y CUIDADO DE MENOR. DURACIÓN. FAMILIAS MONOPARENTALES

Cita Sugerida: MONEREO PÉREZ, J.L. y RODRÍGUEZ INIESTA, G.: «Crónica Administrativa en Materia de Relaciones de Trabajo». *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum,* 14 (2025): 423-439.

[1] Todas las disposiciones, instrucciones, criterios, respuestas a consultas de organismos de la Administración, etcétera, que se incluyen en esta sección se reproducen literalmente y están accesibles en el Portal de Transparencia del Gobierno.
Selección y notas a cargo de José Luis Monereo Pérez y Guillermo Rodríguez Iniesta.

1. BASE DE COTIZACIÓN. IMPROCEDENCIA DE INTEGRAR EN LA MISMA DONACIONES REALIZADAS POR LOS EMPRESARIOS A SUS TRABAJADORES PARA HACER FRENTE A LOS DAÑOS OCASIONADOS POR DANA

— **Órgano:**

Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social

— **Criterio Interpretativo:**

22/2024

— **Asunto:**

Interpretación de los arts.: 147 LGSS, 23 del Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre y 26 Estatuto de los Trabajadores

Con fecha de 11 de noviembre de 2024, ha tenido entrada en esta Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social (DGOSS) una consulta procedente de la Dirección General de la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS) en relación con la procedencia o no de incluir en las bases de cotización las cantidades dinerarias abonadas por los empresarios a sus trabajadores para hacer frente a los distintos daños- tales como la destrucción total o parcial de la vivienda, vehículos y otros enseres-, causados por la DANA.

— **Planteamiento:**

La Depresión Aislada en Niveles Altos (DANA), que comenzó el 28 de octubre de 2024 en el este de España, afectando a diversas zonas de las comunidades autónomas de Castilla-La Mancha, Andalucía, Cataluña y Comunidad Valenciana, y de manera especialmente intensa a la provincia de Valencia, ha provocado pérdidas humanas y materiales sin precedentes en nuestro país.

Además del destrozo de vías, puentes y otras infraestructuras, han sido arrasadas miles de viviendas, vehículos y otros bienes personales de los habitantes de las zonas más afectadas, especialmente concentradas en la provincia de Valencia, dejando a la mayoría de las personas afectadas en una grave situación de necesidad.

En respuesta a la magnitud de esta emergencia social, se ha puesto en marcha un enorme despliegue de efectivos de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado y de las Fuerzas Armadas, así como la puesta a disposición de numerosos medios de las distintas administraciones españolas, de organismos internacionales y del conjunto de la sociedad civil.

Sin perjuicio de las distintas ayudas públicas que se están poniendo en marcha, algunos empresarios han querido ayudar también a sus trabajadores a través de donaciones, con la intención de que puedan hacer frente a los distintos daños provocados por la DANA. Estas cantidades dinerarias van dirigidas a fines como la reconstrucción o reparación de la vivienda, así como la reparación o sustitución de vehículos y otros bienes de carácter personal de las personas afectadas que han sido destruidos o gravemente dañados.

Según hace constar la TGSS, se están recibiendo diversas consultas por parte de los empresarios que desean realizar estas aportaciones dinerarias a sus trabajadores, sobre qué tratamiento tendrían

éstas a efectos de Seguridad Social. Es decir, solicitan saber si estas cantidades deben incluirse en la base de cotización de los trabajadores, o, por el contrario, deben quedar excluidas de la misma.

Con el objeto de dar respuesta a estas consultas planteadas -y con la mayor brevedad posible para que tales ayudas puedan hacerse efectivas cuanto antes-, se solicita por parte de ese Servicio Común criterio jurídico a esta Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social sobre si las donaciones otorgadas por los empresarios a los trabajadores deben integrarse o no las correspondientes bases de cotización.

— Criterio DGOSS:

El artículo 3.1 del Real Decreto 501/2024, de 21 de mayo, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, y se modifica el Real Decreto 1009/2023, de 5 de diciembre, por el que se establece la estructura orgánica básica de los departamentos ministeriales, atribuye a la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social la realización de las funciones de ordenación jurídica del sistema de la Seguridad Social, elaborando e interpretando las normas y disposiciones que afecten a dicho sistema, unificando y dictando los criterios normativos necesarios para su efectividad.

La determinación de los conceptos que deben incluirse o excluirse de la base de cotización, se encuentran regulados en el artículo 147 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre (TRLGSS), así como en el artículo 23 del Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento General sobre Cotización y Liquidación de otros Derechos de la Seguridad Social.

Así, el artículo 147 del TRLGSS determina que:

> Artículo 147. Base de cotización.
> *1. La base de cotización para todas las contingencias y situaciones amparadas por la acción protectora del Régimen General, incluidas las de accidente de trabajo y enfermedad profesional, estará constituida por la remuneración total, cualquiera que sea su forma o denominación, tanto en metálico como en especie, que con carácter mensual tenga derecho a percibir el trabajador o asimilado, o la que efectivamente perciba de ser esta superior, por razón del trabajo que realice por cuenta ajena.*
> *(...)"*

En esta misma línea, el artículo 26 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (ET), define el concepto de salario en los siguientes términos:

> Artículo 26. Del salario.
> *1. Se considerará salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los periodos de descanso computables como de trabajo.*
> *(...)".*

Las donaciones que los empresarios quieren realizar, si bien son cantidades que van a percibir los trabajadores afectados por la DANA, nada tienen que ver con el desempeño de la actividad laboral que éstos realizan, teniendo estas compensaciones un carácter "extralaboral" y, por tanto,

"extrasalarial", en la medida en que no están destinadas a retribuir o remunerar la actividad profesional del trabajador.

El artículo 618 del Código Civil, regula la figura jurídica de la donación, definiéndola como: "*un acto de liberalidad por el cual una persona dispone gratuitamente de una cosa en favor de otra, que la acepta."* Tal y como argumenta el Servicio Común, parece que las donaciones objeto de consulta, tienen efectivamente un carácter de mera liberalidad, puesto que no imponen ninguna obligación al trabajador que las recibe, manteniéndose la relación laboral inalterada.

El único objetivo que estas aportaciones económicas persiguen es que los trabajadores afectados puedan reparar, alquilar o sustituir los bienes dañados, tales como los vehículos o el propio domicilio, que, en numerosos casos, han sido destruidos como consecuencia de la DANA.

Por tanto, teniendo en cuenta todo lo expuesto, cabe concluir que aquellas cantidades de dinero que se otorguen por parte de los empresarios a los trabajadores afectados por la DANA, para reparar o sustituir sus bienes muebles e inmuebles, al no tratarse de retribuciones por la actividad laboral de los trabajadores, ni afectar en modo alguno a la relación laboral, deben quedar excluidas de la base de cotización, puesto que el único fin de tales donaciones es ayudar a reparar los daños causados por la DANA.

— **Conclusión:**

Este Centro Directivo determina que las donaciones que otorguen los empresarios a sus trabajadores con el objeto de ayudar a reparar los daños provocados por la DANA deben excluirse de la base de cotización, al no tratarse de retribuciones por la actividad laboral de los trabajadores, ni afectar en modo alguno a la relación laboral.

2. COTIZACIÓN ADICIONAL DE SOLIDARIDAD. ART. 19 BIS LGSS[2]

— **Órgano:**

Dirección General de Ordenación de la Seguridad

— **Criterio:**

21/2024

— **Asunto:**

Cuestiones controvertidas sobre la cuota adicional de solidaridad en la cotización.

Ante la inminente entrada en vigor, el próximo 1 de enero de 2025, de la cotización adicional de solidaridad a que se refiere el artículo 19 bis del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre (TRLGSS) incorporada a dicho texto por el Real Decreto-ley 2/2023, de 16 de marzo, de medidas urgentes para la ampliación

[2] Véase también el Criterio Interpretativo 20/2024, de la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social sobre aplicación de la cotización adicional de solidaridad en el Régimen Especial de la Minería del Carbón que viene a concluir que: Para poder aplicar a los trabajadores incluidos en el Régimen Especial de la Minería del Carbón la cotización adicional de solidaridad prevista en el artículo 19 bis del TRLGSS sería preciso una previsión legal que así lo establezca expresamente, al igual que se ha hecho con los trabajadores incluidos en el Régimen Especial de los Trabajadores del Mar por medio del RDL 2/2023, sin que su aplicación pueda determinarse por vía interpretativa.

de derechos de los pensionistas, la reducción de la brecha de género y el establecimiento de un nuevo marco de sostenibilidad del sistema público de pensiones, la Tesorería General de la Seguridad Social plantea a esta Dirección General una serie de cuestiones que se proceden a resolver en el presente criterio.

A modo introductorio, se ha de señalar que en el marco de lo dispuesto en el artículo

147.1 del TRLGSS, que prevé que la cotización tenga en cuenta la remuneración total que se perciba, se establece por el artículo 19 bis del TRLGSS una cuota adicional de solidaridad que varía en función del exceso de los rendimientos del trabajo por cuenta ajena sobre la base máxima de cotización establecida en la Ley de Presupuestos Generales del Estado del correspondiente año, estableciendo a ese efecto tres tramos de rendimientos, a los que les corresponde un tipo de cotización progresivo.

Conforme a la disposición transitoria cuadragésima segunda del TRLGSS, la cotización adicional de solidaridad se incrementará desde el año 2025 hasta alcanzar en 2045 el tipo definitivo.

El artículo 19 bis del TRLGSS dispone lo siguiente:

El importe de las retribuciones a las que se refiere el artículo 147, que supere el importe de la base máxima de cotización establecida para las personas trabajadoras por cuenta ajena del sistema de la Seguridad Social a los que resulte de aplicación dicho artículo quedará sujeto, en toda liquidación de cuotas, a una cotización adicional de solidaridad de acuerdo con los siguientes tramos:

La cuota de solidaridad será el resultado de aplicar un tipo del 5,5 por ciento a la parte de retribución comprendida entre la base máxima de cotización y la cantidad superior a la referida base máxima en un 10 por ciento; el tipo del 6 por ciento a la parte de retribución comprendida entre el 10 por ciento superior a la base máxima de cotización y el 50 por ciento; y el tipo del 7 por ciento a la parte de retribución que supere el anterior porcentaje.

La distribución del tipo de cotización por solidaridad entre empresario y trabajador mantendrá la misma proporción que la distribución del tipo de cotización por contingencias comunes.

Se exponen a continuación las cuestiones planteadas seguida cada una de ellas del criterio de este Centro Directivo:

1ª. Ámbito subjetivo de aplicación.

Plantea la TGSS la divergencia entre el artículo 19 bis TRLGSS, que hace alusión a las retribuciones que superen la base máxima, a las que se refiere el artículo 147, que supere el importe de la base máxima de cotización establecida para las personas trabajadoras por cuenta ajena del sistema de la Seguridad Social a los que resulte de aplicación dicho artículo, y el artículo 72 bis del Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento General sobre Cotización y Liquidación de otros Derechos de la Seguridad Social, que se refiere a las retribuciones que superen la base máxima de cotización por contingencias comunes.

La TGSS plantea aclaración sobre el término utilizado en el Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre, considerando que la referencia a base máxima por contingencias comunes implica la exclusión en el ámbito de aplicación de esta cotización adicional de solidaridad a determinados trabajadores que no cotizan por contingencias comunes como pueden ser los asimilados sin

retribución, alumnos en escuela de formación profesional, o trabajadores extranjeros de países sin convenio bilateral.

Asimismo, se mencionan específicamente los supuestos de cotización de los trabajadores a partir de la edad de jubilación exentos de cotizar por contingencias comunes, salvo por la incapacidad temporal derivada de dichas contingencias (artículo 152 TRLGSS).

Del mismo modo, se hace referencia a los supuestos de compatibilidad de jubilación y trabajo de los artículos 153 y 153 ter TRLGSS, en los que, además de la cotización por IT y contingencias profesionales los empresarios y trabajadores tienen establecida una "cotización especial de solidaridad" del 9 por ciento sobre la base de cotización por contingencias comunes, no computables a efectos de prestaciones.

Este Centro Directivo considera que, el ámbito subjetivo de aplicación es el previsto en el artículo 19 bis del TRLGSS, es decir, las personas trabajadoras por cuenta ajena del sistema de la Seguridad Social a los que resulte de aplicación el artículo 147 del TRLGSS. En este artículo se determina la base de cotización para todas las contingencias y, por tanto, han de quedar sujetos a la cotización adicional de solidaridad también los sujetos excluidos de cotizar por contingencias comunes, incluidos los trabajadores a que se refiere el artículo 152 del TRLGSS, cuando sus retribuciones superen la base máxima de cotización, conforme lo previsto legalmente.

El artículo 147 TRLGSS establece que " La base de cotización para todas las contingencias y situaciones amparadas por la acción protectora del Régimen General, incluidas las de accidente de trabajo y enfermedad profesional, estará constituida por la remuneración total, cualquiera que sea su forma o denominación, tanto en metálico como en especie, que con carácter mensual tenga derecho a percibir el trabajador o asimilado, o la que efectivamente perciba de ser esta superior, por razón del trabajo que realice por cuenta ajena". Este artículo define la base de cotización sin hacer distinción sobre los términos contingencias comunes y contingencias profesionales, siendo, además, "la base máxima de cotización" a que se refiere el artículo 19 bis del TRLGSS un importe único.

Por lo tanto, este Centro Directivo considera que no puede servirse del término "base máxima de cotización por contingencias comunes", contenido en el Reglamento de cotización para delimitar el campo subjetivo de aplicación de la norma. En su caso, el término "base de cotización por contingencias comunes" servirá a efectos del cálculo correspondiente de las retribuciones sujetas a la cotización adicional de solidaridad en términos de gestión, cuya competencia corresponde a la Tesorería General de la Seguridad Social.

En el supuesto específico previsto para aquellos trabajadores que estén realizando un trabajo por cuenta ajena compatible con la pensión de jubilación y, que estén aportando a una cotización especial de solidaridad prevista en los artículos 153 y 153 ter TRLGSS, también les será de la aplicación de la cotización adicional de solidaridad siempre que cumplan los requisitos, puesto que, con independencia de la similitud en su denominación, tanto la naturaleza jurídica como el ámbito subjetivo de aplicación de ambas cotizaciones son distintos, sin que se produzca, por tanto, un supuesto de doble cotización.

2ª. Determinación de la base máxima de cotización.

La TGSS solicita criterio para que se determine cuál es el importe de la base máxima que se ha de tener en cuenta para calcular el exceso sujeto a cotización de solidaridad, en los siguientes casos:

a) Base máxima de los trabajadores de los grupos de cotización diario y mensual.

Base máxima de los trabajadores que no figuran en alta con obligación de cotizar durante todo el periodo de liquidación.

La DGOSS, coincidiendo con el criterio expuesto por la TGSS, considera que, para trabajadores con grupo de cotización diario, procede cotización adicional de solidaridad cuando las retribuciones excedan del importe de la base máxima diaria multiplicada por el número de días en alta con obligación de cotizar. Para trabajadores con grupo de cotización mensual, procede cotización adicional cuando el importe de las retribuciones percibidas supere el importe de la base máxima mensual, en proporción al número de días en alta con obligación de cotizar.

b) Base máxima para trabajadores con bases y cuotas fijas.

Esta Dirección General considera que, para los trabajadores por cuenta ajena con bases y cuotas fijas, la base máxima de cotización que debe tenerse en cuenta para aplicar la cotización adicional de solidaridad es, siempre, el tope máximo de cotización establecido con carácter general, y no el importe de la base fija de cotización establecido para cada colectivo.

Sin embargo, respecto de los trabajadores incluidos en el Régimen Especial de Minería del Carbón, teniendo en cuenta las peculiaridades en la determinación de las bases decotización para contingencias comunes, no cabe la posibilidad de que el procedimiento establecido en este artículo 72 bis del Real Decreto 2064/1995 se les pueda aplicar en sus mismos términos, sino que sería preciso un procedimiento específico que tome en consideración las especificidades en su cotización.

Por lo tanto, para poder aplicar a los trabajadores incluidos en el Régimen Especial de la Minería del Carbón la cotización adicional de solidaridad prevista en el artículo 19 bis del TRLGSS sería preciso una previsión con rango de ley que así lo establezca expresamente, al igual que se ha hecho con los trabajadores incluidos en el Régimen Especial de los Trabajadores del Mar por medio del RDL 2/2023, de 16 de marzo, sin que su aplicación pueda determinarse por vía interpretativa. Esta cuestión ya ha sido resuelta por esta Dirección General en su informe de 7 de junio de 2024, publicado mediante el criterio 20/2024.

c) Base máxima de trabajadores en situación de pluriempleo.

Esta Dirección General considera que, durante la situación de pluriempleo o pluriactividad, la aplicación de la cotización adicional de solidaridad viene determinada por las retribuciones que excedan del tope máximo de cotización establecido en cada momento en cada uno de los trabajos que realice por cuenta ajena y no por el importe de la base máxima aplicable a cada empresa en cada momento por la distribución de dicho tope. Por lo tanto, únicamente a efectos de la cotización adicional de solidaridad, en lo supuestos de pluriempleo o pluriactividad no se aplicarían las reglas establecidas para el cálculo de la distribución del tope máximo de cotización previstas en el artículo 9 del Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre, sino que cada empresa será considerada individualmente y será aplicable la cotización adicional de solidaridad cuando la retribución percibida por cada una de las empresas supere el tope máximo de cotización.

d) Base máxima del colectivo de artistas.

De acuerdo con lo expuesto por la TGSS, este Centro Directivo considera que la cotización adicional de solidaridad ha de calcularse por las retribuciones que excedan del tope máximo de

cotización establecido en cada momento, salvo que el importe de la base a cuenta sea superior a aquél, en cuyo caso se calcularía sobre las retribuciones que excedan de la base a cuenta. Esta cotización adicional de solidaridad será definitiva para las empresas y provisional para el trabajador, regularizándose al finalizar el ejercicio económico, junto con las contingencias comunes y desempleo.

e) Base máxima del colectivo de profesionales taurinos.

La cotización adicional de solidaridad ha de calcularse del mismo que el previsto anteriormente para el colectivo de artistas, sin perjuicio de su regularización posterior al finalizar el ejercicio económico tanto para la empresa como para el trabajador.

3ª. Aplicación de beneficios en la cotización.

La TGSS plantea si esta aportación finalista está excluida de la aplicación de beneficios en la cotización.

Este Centro Directivo considera que, al no existir previsión legal sobre la aplicación o no de beneficios en la cotización a esta cuota adicional de solidaridad, se ha de llevar a cabo una labor interpretativa de la norma.

El Real Decreto-ley 2/2023, de 16 de marzo, que modifica el TRLGSS, ponía de manifiesto tres tipos de actuaciones necesarias con el objetivo fundamental del refuerzo de la capacidad financiera del sistema con el fin de establecer las bases que garanticen la sostenibilidad del sistema en los próximos treinta años:

— En primer lugar, el incremento gradual de la base máxima.

— En segundo lugar, la cotización adicional de solidaridad.

— En tercer lugar, el MEI.

De acuerdo con lo anterior y desde una interpretación finalista, tanto la cotización adicional de solidaridad como el MEI, tienen por objeto el refuerzo de la capacidad financiera del sistema. En este mismo sentido, resultaría contrario a la creación de la propia figura que puedan ser de aplicación sobre la misma beneficios en la cotización que disminuirían la recaudación adicional que se pretende con su implantación.

Por analogía con el MEI, a la cotización adicional de solidaridad le será de aplicación lo dispuesto en el artículo 172 bis del TRLGSS que regula expresamente la exclusión de esta cotización adicional de los beneficios en la cotización:

"2. La cotización adicional finalista que nutrirá el Fondo de Reserva de la Seguridad Social no podrá ser objeto de bonificación, reducción, exención o deducción alguna. De igual forma no podrá ser objeto de disminución por la aplicación de coeficientes u otra fórmula que disminuya la cotización ni por cualquier otras variables que puedan resultar de aplicación respecto de las aportaciones empresariales o de los trabajadores, en función de las condiciones de cotización aplicables a los mismos por su inclusión en cualesquiera de los regímenes y sistemas especiales de la Seguridad Social, o en función de las situaciones de alta o asimilada al alta que determine la obligación de ingreso de cuotas, así como del sujeto responsable del ingreso de las mismas, salvo lo previsto para

los trabajadores de los grupos segundo y tercero del artículo 10 de la Ley 47/2015, de 21 de octubre, reguladora de la protección social de las personas trabajadoras del sector marítimo-pesquero.

En conclusión, este Centro Directivo considera conveniente la aplicación analógica de la previsión normativa efectuada para el MEI y que, por lo tanto, no se apliquen los beneficios en la cotización para la cotización de solidaridad.

4ª. Aplicación de la cotización de solidaridad sobre las mejoras de las prestaciones concedidas por las empresas, salvo la mejora de la incapacidad temporal.

El artículo 147.2 TRLGSS, así como el artículo 23.2.C del Reglamento General sobre Cotización y Liquidación de otros derechos de la Seguridad Social, excluyen del cómputo de la base de cotización las prestaciones de Seguridad Social y las mejoras de las prestaciones de incapacidad temporal (IT).

El artículo 19.bis del TRLGSS establece que la cotización adicional por solidaridad se realizará sobre el importe de las retribuciones a las que se refiere el artículo 147 del TRLGSS, que supere el importe de la base máxima.

En base a estos preceptos, este Centro Directivo entiende que, ha de aplicarse la cotización adicional por solidaridad por el importe de las retribuciones que las empresas abonan a sus trabajadores como mejoras de prestaciones, excluida la IT, cuando dichas mejoras hubieran implicado una base superior a la máxima, pero que no debería computarse para el cálculo de la cotización por solidaridad el importe de aquellas retribuciones que el trabajador perciba como mejoras durante la situación especial y que han conformado la base de cotización de los meses que sirven como referencia para el cálculo de la base de cotización durante dicha situación especial, ya que implicaría una duplicidad en la base de cotización.

3. SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL[3]. DEROGACIÓN DEL RD-LEY 9/2024, DE 23 DE DICIEMBRE. PRÓRROGA DEL RD 145/2024, DE 6 DE FEBRERO

— **Órgano:**

Dirección General de Trabajo

— **Criterio interpretativo:**

1/2025

— **Asunto:**

Consecuencias de la derogación del RD-ley 9/2024

La Dirección General de Trabajo tiene entre sus funciones «la elaboración de informes y consultas relativas a la interpretación y aplicación de las disposiciones jurídicas de su competencia», conforme a lo previsto en el artículo 3.1.ñ) del Real Decreto 502/2024, de 21 de mayo, por el que se

[3] Téngase en cuenta que el RD 87/2025, de 11 de febrero, fijó el salario mínimo interprofesional para 2025 (BOE de 12 de febrero). Su entrada en vigor es el día siguiente al de su publicación en el BOE y surtirá 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 fijado en este con efectos desde el 1 de enero de 2025 (Disposición final tercera del RD)..

desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Trabajo y Economía Social, y se modifica el Real Decreto 1052/2015, de 20 de noviembre, por el que se establece la estructura de las Consejerías de Empleo y Seguridad Social en el exterior y se regula su organización, funciones y provisión de puestos de trabajo.

El artículo 87 del Real Decreto-ley 9/2024, de 23 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, estableció la prórroga de la vigencia del Real Decreto 145/2024, de 6 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2024, del siguiente modo: «Hasta tanto se apruebe el real decreto por el que se fija el salario mínimo interprofesional para el año 2025 de acuerdo con lo previsto en el artículo 27 del Estatuto de los Trabajadores, se prorroga la vigencia del Real Decreto 145/2024, de 6 de febrero».

El 22 de enero de 2025, el Congreso de los Diputados, en su sesión número 89, extraordinaria, decidió su derogación.

Ante la posibilidad de que, como resultado de lo anterior, decaigan los efectos del Real Decreto-ley 9/2024, de 23 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, y considerando que se trata de un asunto de interés general, se traslada el siguiente criterio de esta Dirección General sobre el asunto de la referencia:

> 1. El mandato al Gobierno consistente en la fijación anual del salario mínimo interprofesional (SMI) se debe llevar a efecto de manera ineludible, por cuanto el literal del artículo 27.1 del Estatuto de los Trabajadores (ET) es claro y expeditivo al indicar que «El Gobierno fijará, previa consulta con las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, anualmente, el salario mínimo interprofesional».
>
> 2. Del tenor del artículo 27 del ET resulta que la aprobación del real decreto que fije el SMI de forma anual es un deber del Gobierno, que tiene por finalidad la protección de derechos y principios constitucionales. Supone un deber del que el Gobierno no puede sustraerse y que no decae en ningún caso.
>
> 3. Además, como ha señalado el Tribunal Constitucional (STC 31/84), el SMI constituye una intervención coactiva en las relaciones laborales que encuentra su justificación en la protección de un interés que se estima digno y necesitado de la atención del Estado, según los principios constitucionales. El TC entiende que, en un Estado social y democrático de derecho que propugna entre los valores superiores de su ordenamiento jurídico la justicia y la igualdad y en el que se encomienda a todos los poderes públicos el promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas, «ha de complementar aquel sistema de determinación del mínimo salarial estableciendo desde los poderes a los que compete la gobernación unos techos salariales mínimos que, respondiendo a aquellos valores de justicia e igualdad, den efectividad al también mandato constitucional contenido en el artículo 35.1 CE». En este marco de exigencias constitucionales es donde ha de situarse el artículo 27.1 del ET y su relación directa con el mandato del artículo 35 de la CE.

4. Tampoco es desconocido que la obligación legal de que el Gobierno fije anualmente un SMI no es sino depositaria del derecho «a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia» que el artículo 35 de la Constitución Española reconoce a todas las personas trabajadoras, así como del reconocimiento que el artículo 4.1 de la Carta Social Europea lleva a cabo respecto del «derecho de los trabajadores a una remuneración suficiente que les proporcione a ellos y a sus familias un nivel de vida decoroso» o, más recientemente, de las previsiones de la Directiva (UE) 2022/2041 del Parlamento Europeo y del Consejo de 19 de octubre de 2022 sobre unos salarios mínimos adecuados en la Unión Europea, que de manera ilustrativa y muy pedagógica listan las diversas fuentes que, en el ámbito internacional, sostienen la necesidad de un salario adecuado y suficiente.

5. Así, las previsiones descritas en la norma nacional dejan claro que la fijación del SMI corresponde al Gobierno, acto que -sujeto a ciertas formalidades, como las derivadas del citado artículo 27 del ET y de las normas que regulan la producción normativa- realiza anualmente a través de real decreto.

En este contexto, no cabe duda de que los reglamentos que fijan el SMI anualmente son, por definición, instrumentos con una vigencia anual -como indica, para el presente caso, la disposición adicional tercera del agotado Real Decreto 145/2024, de 6 de febrero-, pero tampoco resulta cuestionable lo insoslayable del mandato contenido en el artículo 27 del ET ni la trascendencia de la función del SMI. Esto no lleva sino a concluir que sería contrario a los principios básicos que ordenan la normativa laboral la desaparición de un suelo legal para la contratación por cuenta ajena. Que sea habitual la aprobación anual de normas con rango de ley, en el caso de que entre los reales decretos anuales de fijación del SMI exista solución de continuidad, no es más que la prueba tangible de, en primer lugar, que los decretos que fijan el SMI tienen vigencia anual y, en segundo lugar, que el legislador no contempla periodos en los que el SMI no exista.

6. Sentado esto, es indudable que la súbita desaparición -en este caso, por la anulación del real decreto-ley que lo prorrogaba- del citado suelo mínimo para el salario por cuenta ajena, general y vinculante para todos los sectores y territorios, supondría, entre otros muchos efectos y sin ánimo de exhaustividad:

a) Una alteración del sistema de fuentes, al dejar de existir un mínimo inderogable *in peius* para la contratación, que condiciona el contenido del resto de fuentes.

b) Una desvirtuación del carácter protector del SMI, dejando la fijación del salario a un acuerdo ínter partes, precisamente en aquellos casos donde la capacidad de negociación es nula o inexistente -prueba de lo cual es que el salario se concrete en el mínimo legal permitido.

c) La generación de una situación de incertidumbre e inseguridad jurídica de difícil explicación en un contexto como el actual.

d) La imposibilidad de aplicar con certeza otras magnitudes directamente vinculadas al SMI.

e) Un incumplimiento de las exigencias que se derivan de las normas, nacionales e internacionales, ya destacadas.

7. Por todo lo anterior, y mientras se fija, en el marco del diálogo social, el valor del SMI para 2025, se reputa imprescindible entender, a la vista de las normas constitucionales y de los tratados internacionales suscritos por España, lo siguiente:

a) Que la desaparición abrupta de la prórroga del SMI de 2024 no afecta a los contratos ya vigentes, que no pueden reducir la cuantía de su salario sobre la base de cualquier relación que este guardase con el SMI por la mera derogación del Real Decreto-ley 9/2024, de 23 de diciembre. Obviamente, resultan de aplicación aquí las más elementales consideraciones respecto de las obligaciones que dimanan del contrato de trabajo, que no se verían afectadas por la falta de prórroga del SMI para 2024, por entender que dicho salario se encontraría *contractualizado.*

b) Por lo que respecta a las nuevas contrataciones que se produjeran durante el breve lapso en que el SMI de 2024 no cuente con prórroga expresa y surta sus efectos el nuevo SMI para 2025, estas no deberían tomar referencias salariales inferiores al SMI vigente en 2024, puesto que quedarían vacíos de contenido los mandatos constitucionales antes reseñados, así como los tratados internacionales suscritos por España que, entre otras obligaciones, imponen que el SMI no puede ser inferior al 60% del salario medio de un país. A estos efectos se recuerda que la exposición de motivos del Real Decreto 145/2024, de 6 de febrero, por el que se fija el SMI para 2024, advierte expresamente que con el mismo «se atiende de manera efectiva, al derecho a una remuneración equitativa y suficiente que proporcione a las personas trabajadoras y a sus familias un nivel de vida decoroso; y, por otro, se mantiene y consolida el objetivo de que el salario mínimo interprofesional alcance el 60 por ciento del salario medio en 2023, dando cabal cumplimiento a lo dispuesto por el Comité Europeo de Derechos Sociales en aplicación de la Carta Social Europea y satisfaciendo el compromiso adquirido por el Gobierno en tal sentido.»

c) Por los mismos argumentos, la fijación de salarios por debajo del umbral citado antes tampoco sería posible cuando fuera consecuencia del empleo de instrumentos tales como el ejercicio del *ius variandi* empresarial, las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo o los descuelgues de los convenios. Que, sin perjuicio de las consideraciones expuestas y, por lo indicado respecto de la fijación anual del SMI y su naturaleza anual, el nuevo real decreto que fije el SMI para 2025 procederá, como todos los anteriores, a proyectar sus efectos desde el 1 de enero de 2025.

8. Para finalizar, conviene destacar que corresponde a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, como servicio público, vigilar el cumplimiento de las normas del orden social, normas que reconocen los derechos de las personas trabajadoras dimanantes de la relación laboral. Entre estos derechos reviste especial relevancia el de percibir puntualmente la remuneración pactada y a que esta no se sitúe por debajo del umbral que corresponda en cada momento. Por lo tanto, el citado organismo procederá a verificar la estricta observancia de esta obligación empresarial.

Es cuanto se informa.

4. PENSIÓN DE INCAPACIDAD PERMANENTE EN GRADO DE ABSOLUTA. COMPATIBILIDADES CON LA REALIZACIÓN DE PRÁCTICAS FORMATIVAS

— **Órgano:**

Subdirección General de Ordenación y Asistencia Jurídica

— **Criterio:**

1/2025, de 4 de febrero

— **Asunto:**

Compatibilidad de la pensión de incapacidad permanente absoluta (IPA) con la realización de las prácticas formativas o prácticas académicas externas incluidas en programas de formación contempladas en la disposición adicional quincuagésima segunda del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre (DA 52 TRLGSS).

La Sentencia núm. 544/2024 de 11 de abril de 2024[4] dictada en unificación de doctrina por el Pleno de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo rectificó la doctrina que venía sosteniendo hasta el momento, relativa al régimen de compatibilidad del cobro de las pensiones de IPA con el desempeño de un trabajo.

Con base en la citada sentencia, esta entidad gestora impartió el criterio de gestión 11/2024 de fecha 13 de junio de 2024, en el que se concluye que la percepción de la pensión de IPA será incompatible con la realización de aquel trabajo o actividad que dé lugar a la inclusión en un régimen del sistema de la Seguridad Social, sin perjuicio de que se pueda seguir percibiendo el complemento previsto en el artículo 196.4 del TRLGSS destinado a que el interesado pueda remunerar a la persona que le atienda, en caso de que se tenga reconocido (gran invalidez).

Se excepcionan en el citado criterio aquellos casos en los que, de acuerdo con la anterior doctrina del Tribunal Supremo, el pensionista viene compatibilizando el percibo de la pensión de IPA con el ejercicio de un trabajo por cuenta ajena o de una actividad por cuenta propia que hubiera dado lugar al alta en un régimen de la Seguridad Social, durante la vigencia de dichos contratos de trabajo o de las citadas actividades. En estos casos, se mantendrá la compatibilidad sin perjuicio de que se pueda iniciar, si así procediese, el procedimiento de revisión con el objeto de determinar si se

[4] Rec. 197/2023. El TS en su FD. 5 señala que la doctrina ajustada a Derecho es la mantenida en la sentencia recurrida, al considerarse incompatible la pensión por Gran Invalidez con el trabajo a tiempo completo en una determinada actividad laboral (vendedor de cupones de ONCE).

Téngase en cuenta la modificación del apartado 2 del art. 198 de la LGSS por la disposición final 13 de la Ley 7/2024, de 20 de diciembre, que viene a señalar que:

2. Las pensiones vitalicias en caso de incapacidad permanente absoluta o de gran invalidez no impedirán el ejercicio de aquellas actividades, sean o no lucrativas, compatibles con el estado del incapacitado y que no representen un cambio en su capacidad de trabajo a efectos de revisión.

En el supuesto de que el pensionista realice un trabajo o actividad que de lugar a la inclusión en un régimen de la seguridad social, la entidad gestora suspenderá el pago de la pensión. La entidad gestora reanudará el pago de la misma cuando se produzca el cese en el trabajo o actividad. Todo ello sin perjuicio de la eventual revisión del grado de incapacidad permanente.

Sin perjuicio de lo previsto en el párrafo anterior, el complemento de gran invalidez destinado a que la persona beneficiaria pueda remunerar a la persona que le atienda no se suspenderá por la realización de un trabajo incompatible con la pensión.

mantiene el grado, en el supuesto de que el interesado no hubiera cumplido la edad de jubilación y de que dicho procedimiento no se hubiera ya iniciado cuando se tuvo conocimiento de que el interesado estaba trabajando.

La disposición final décima tercera de la Ley 7/2024, de 20 de diciembre, por la que se establecen un Impuesto Complementario para garantizar un nivel mínimo global de imposición para los grupos multinacionales y los grupos nacionales de gran magnitud, un Impuesto sobre el margen de intereses y comisiones de determinadas entidades financieras y un Impuesto sobre los líquidos para cigarrillos electrónicos y otros productos relacionados con el tabaco, y se modifican otras normas tributarias, dio nueva redacción al apartado 2 del artículo 198 del TRLGSS:

"2. Las pensiones vitalicias en caso de incapacidad permanente absoluta o de gran invalidez no impedirán el ejercicio de aquellas actividades, sean o no lucrativas, compatibles con el estado del incapacitado y que no representen un cambio en su capacidad de trabajo a efectos de revisión.

En el supuesto de que el pensionista realice un trabajo o actividad que dé lugar a la inclusión en un régimen de la seguridad social, la entidad gestora suspenderá el pago de la pensión. La entidad gestora reanudará el pago de la misma cuando se produzca el cese en el trabajo o actividad. Todo ello sin perjuicio de la eventual revisión del grado de incapacidad permanente.

Sin perjuicio de lo previsto en el párrafo anterior, el complemento de gran invalidez destinado a que la persona beneficiaria pueda remunerar a la persona que le atienda no se suspenderá por la realización de un trabajo incompatible con la pensión."

Se aborda en el presente criterio la compatibilidad entre la pensión de IPA y la realización de las prácticas formativas o prácticas académicas externas incluidas en programas de formación contempladas en la DA 52 TRLGSS.

"Disposición adicional quincuagésima segunda. Inclusión en el sistema de Seguridad Social de alumnos que realicen prácticas formativas o prácticas académicas externas incluidas en programas de formación.

La realización de prácticas formativas en empresas, instituciones o entidades incluidas en programas de formación y la realización de prácticas académicas externas al amparo de la respectiva regulación legal y reglamentaria, determinará la inclusión en el sistema de la Seguridad Social de las personas que las realicen en los términos de esta disposición adicional.

Las prácticas a que se refiere el párrafo anterior comprenden:

Las realizadas por alumnos universitarios, tanto las dirigidas a la obtención de titulaciones oficiales de grado y máster, doctorado, como las dirigidas a la obtención de un título propio de la universidad, ya sea un máster de formación permanente, un diploma de especialización o un diploma de experto.

Las realizadas por alumnos de formación profesional, siempre que las mismas no se presten en el régimen de formación profesional intensiva.

Las realizadas por alumnos de Enseñanzas Artísticas Superiores, enseñanzas artísticas profesionales y enseñanzas deportivas del sistema educativo.

(...)

Las personas que realicen las prácticas a que se refiere el apartado 1 quedarán comprendidas como asimiladas a trabajadores por cuenta ajena en el Régimen General de la Seguridad Social, excluidos los sistemas especiales del mismo, salvo que la práctica o formación se realice a bordo de embarcaciones, en cuyo caso la inclusión se producirá en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar.

(...)

11. No estarán comprendidas en el ámbito *de aplicación de esta disposición adicional las personas que durante la realización de las prácticas a las que se refiere el apartado 1 figuren en alta en cualquiera de los regímenes del sistema de Seguridad Social por el desempeño de otra actividad, en situación asimilada a la de alta con obligación de cotizar, o durante la cual el periodo tenga la consideración de cotizado a efectos de prestaciones, o tengan la condición de pensionistas de jubilación o de incapacidad permanente de la Seguridad Social, tanto en la modalidad contributiva como no contributiva.*

La situación asimilada regulada en esta disposición adicional no afectará al derecho a la percepción de las prestaciones del sistema de la Seguridad Social. Asimismo, dicha inclusión no dará lugar a la modificación del título por el que se tuviera derecho a la prestación por asistencia sanitaria salvo la asistencia sanitaria derivada de contingencias profesionales."

La DA 52 TRLGSS deja claro que los pensionistas de incapacidad permanente, entre otros, no están comprendidos en su ámbito de aplicación y, por tanto, no deben figurar en situación asimilada a la de alta por razón del desempeño de tales prácticas. Así pues, la realización de las prácticas comprendidas en la citada disposición no da lugar a la suspensión de la pensión de IPA.

5. PRESTACIÓN POR NACIMIENTO Y CUIDADO DE MENOR. DURACIÓN. FAMILIAS MONOPARENTALES

— **Órgano:**

Subdirección General de Ordenación y Asistencia Jurídica

— **Criterio:**

20/2024, de 18 diciembre.

— **Asunto:**

Duración de la prestación por nacimiento y cuidado de menor (NYCM) en supuestos de familias monoparentales en aplicación de la sentencia del Tribunal Constitucional (TC) de 6 de noviembre de 2024.

El Pleno del Tribunal Constitucional, en sentencia de 6 de noviembre de 2024 publicada en el Boletín Oficial del Estado (BOE) de 6 de diciembre de 2024 , ha estimado la cuestión de inconstitucionalidad promovida desde la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña en relación con el artículo 48, apartados 4, 5 y 6, del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 30 de octubre (TRLET), en

conexión con el artículo 177 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre (TRLGSS).

En la citada sentencia se concluye que, *"en tanto el legislador no se pronuncie al respecto, en las familias monoparentales el permiso a que hace referencia el artículo 48.4 ET, y en relación con él el artículo 177 LGSS, ha de ser interpretado en el sentido de adicionarse al permiso del primer párrafo para la madre biológica (16 semanas), el previsto en el segundo para progenitor distinto (10 semanas, al excluirse las 6 primeras)."*

Es decir, el TC reconoce, en tanto no se produzca la correspondiente reforma normativa, el derecho de las madres biológicas monoparentales, trabajadoras por cuenta ajena, a ampliar en 10 semanas la prestación por NYCM.

Así, hasta que no se lleve a cabo la modificación del TRLGSS que adapte el texto de la norma a lo establecido por la sentencia del TC, es necesario adoptar un criterio interpretativo provisional que permita a esta entidad gestora aplicar lo concluido en la mencionada sentencia a efectos de determinar la duración de la prestación por NYCM cuando la persona solicitante sea el único progenitor, constituyéndose así en una familia monoparental. A tal efecto, se establecen las siguientes pautas de actuación:

A) En relación con la posibilidad de extender lo concluido por el TC para las madres biológicas monoparentales, al resto de supuestos previstos en el artículo 177 TRLGSS, es decir, a los descansos que se hayan disfrutado en virtud de los apartados 5 y 6 del artículo 48 del TRLET y del artículo 49.a), b) y c) del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, se ha consultado a la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social, la cual, en informe de 12 de diciembre de 2024, ha concluido que:

"Bajo esta premisa debemos hacer una aplicación extensiva y proceder al reconocimiento del derecho cuando exista un solo progenitor, cumpla los requisitos exigidos en la ley para causar derecho a la prestación por nacimiento y cuidado del menor y solicite la ampliación de su derecho cualquiera que sea la situación protegida en virtud del artículo 177 de la LGSS."

Así pues, se reconocerá el derecho a ampliar en 10 semanas la prestación por NYCM en aquellos supuestos en que exista un solo progenitor, acogedor o guardador, siempre que se disfrute del correspondiente periodo de descanso y se acredite el cumplimiento del resto de los requisitos previstos en la ley.

B) En cuanto al alcance del fallo, la sentencia del TC señala expresamente que:

"Por otro lado, por exigencias del principio de seguridad jurídica (art. 9.3 CE), no pueden considerarse situaciones susceptibles de ser revisadas con fundamento en la presente sentencia aquellas que, a la fecha de dictarse esta, hayan sido decididas definitivamente mediante sentencia con fuerza de cosa juzgada (art. 40.1 LOTC) o mediante resolución administrativa firme (STC 45/1989, 20 de febrero, FJ11). También tendrán la consideración de situaciones consolidadas aquellas respecto de las que, a la fecha de dictarse esta sentencia, no se haya presentado la correspondiente solicitud."

Así, y teniendo en cuenta que el disfrute de las semanas de descanso por NYCM únicamente es posible dentro de los 12 meses posteriores al nacimiento, a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, lo concluido por el TC se aplicará de la siguiente manera:

1. Se reconocerá el derecho a las 10 semanas adicionales de prestación por NYCM, además de a los hechos causantes acaecidos con posterioridad a la publicación de la sentencia a:

a) Solicitudes presentadas después de la publicación de la sentencia por personas interesadas que ya hubiesen disfrutado de una parte o la totalidad de las 16 semanas ordinarias.

b) Aquellas solicitudes y reclamaciones previas pendientes de resolver en la fecha de publicación de la sentencia, es decir el 6 de diciembre de 2024.

2. Igualmente se reconocerá, a través del procedimiento de revisión de oficio el derecho a disfrutar de las 10 semanas adicionales, en supuestos de solicitudes que, habiendo sido denegadas se encuentren en plazo de presentación de reclamación previa o, aquellas reclamaciones previas que, habiendo sido desestimadas, se encuentren en plazo de presentación de la demanda.

3. Para abordar los supuestos judicializados en los que se haya interpuesto demanda pendiente de resolver ante el orden jurisdiccional social será necesario conciliar la colaboración con el servicio jurídico a fin de poner fin a los pleitos pendientes que puedan resolverse conforme a lo dicho anteriormente.

4. Por el contrario, los efectos de la sentencia del TC no se extenderán a los supuestos particulares sobre los que ya haya recaído resolución administrativa firme o sentencia con fuerza de cosa juzgada, sin perjuicio de que, en estos casos, se pueda presentar una nueva solicitud conforme al apartado 1.a).