

Boletines Oficiales

Estatal

Miércoles 30 de julio de 2025

AMPLIACIÓN

PERMISO POR NACIMIENTO O ADOPCIÓN.

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

[COMPARATIVO](#)



Núm. 182

[\[pág. 2\]](#)

Jueves 31 de julio de 2025

COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL

MINERÍA DEL CARBÓN. [Orden ISM/821/2025](#), de 24 de julio, por la que se fijan para el ejercicio 2025 las bases normalizadas de cotización a la Seguridad Social, por contingencias comunes, en el Régimen Especial de la Seguridad Social para la Minería del Carbón



Núm. 183

[\[pág. 4\]](#)

Sentencias



CONVENIO VENCIDO

CONVENIOS VENCIDOS SIN ULTRAActivIDAD. El Supremo impone la tabla salarial más favorable del convenio vencido a toda la plantilla del Grupo Kalise

[\[pág. 5\]](#)



ERTE COVID

REPARTO DE DIVIDENDOS. La AN afirma que las empresas que aplicaron un ERTE COVID pueden repartir dividendos a cargo de reservas de ejercicios anteriores

[\[pág. 6\]](#)

Actualidad de la Seguridad Social



PUBLICACIÓN

NOTICIAS RED. Se ha publicao el Boletín 9/2025 de 21 de julio de 2025

[\[pág. 8\]](#)

Convenios col. Estado, Catalunya, Madrid y Andalucía

[\[pág. 9\]](#)

Boletines Oficiales

Estatal

Miércoles 30 de julio de 2025



Núm. 182

AMPLIACIÓN
PERMISO POR NACIMIENTO O ADOPCIÓN.

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

COMPARATIVO

RESUMEN:

1. Novedades principales

Fundamento jurídico y contexto

- Este Real Decreto-ley completa la transposición de la Directiva (UE) 2019/1158 sobre conciliación de vida laboral y familiar.
- Atiende a pronunciamientos del TJUE y del Tribunal Constitucional. (STC 140/2024)
- Responde al procedimiento de infracción iniciado por la Comisión Europea contra España por la falta de transposición del permiso parental retribuido.

Duración del permiso:

- Se amplía **de 16 a 19 semanas**.
(Art. 48.4 del Estatuto de los Trabajadores y Art. 49.a) del EBEP)
- Las dos últimas semanas **son flexibles hasta que el menor cumpla 8 años**.
(Art. 48.4.c del Estatuto de los Trabajadores y Art. 49.a).3.º del EBEP)

Familias monoparentales:

- Tienen derecho a **32 semanas (antes 16)**, en igualdad con familias biparentales.
(Art. 48.4 y 48.5 del Estatuto de los Trabajadores y Art. 49.a) y b) del EBEP)

Distribución del permiso:

- 6 semanas obligatorias inmediatamente después del parto o resolución de adopción/guarda/acogimiento.
(Art. 48.4.a y 48.5.a del Estatuto de los Trabajadores y Art. 49.a).1.º y b).1.º del EBEP)
- 11 semanas voluntarias, hasta los 12 meses del menor.



(Art. 48.4.b y 48.5.b del Estatuto de los Trabajadores y Art. 49.a).2.º y b).2.º del EBEP)

- 2 semanas (4 si es monoparental) de cuidado parental hasta que el menor cumpla 8 años.
(Art. 48.4.c y 48.5.c del Estatuto de los Trabajadores y Art. 49.a).3.º y b).3.º del EBEP)
- Pueden disfrutarse de forma acumulada o interrumpida, a jornada completa o parcial, con preaviso de 15 días.
(Art. 48.4 y 48.5 del Estatuto de los Trabajadores y Art. 49 del EBEP)

Ampliaciones adicionales:

- +2 semanas en caso de discapacidad del hijo/a (1 por progenitor).
(Art. 48.6 del Estatuto de los Trabajadores y Art. 49.a) y b) del EBEP)
- +1 semana por hijo adicional en nacimientos/adopciones múltiples.
(Art. 48.6 del Estatuto de los Trabajadores y Art. 49.a) y b) del EBEP)
- Hasta 13 semanas adicionales si el neonato necesita hospitalización prolongada.
(Art. 48.4 y Art. 49.a) del EBEP)

Sector público:

- Se adapta el Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP).
(Art. 7 y 49 del EBEP)
- El personal laboral del sector público se rige por el EBEP en esta materia.
(Art. 7 del EBEP)

2. Régimen transitorio

Disposición transitoria única:

- Las 2 semanas adicionales por cuidado parental pueden aplicarse con efecto retroactivo **desde el 2 de agosto de 2024**, si el menor aún no ha cumplido 8 años.
- El disfrute de dichas semanas de suspensión de contrato de trabajo o del permiso por nacimiento y cuidado de menor, así como la prestación económica correspondiente, **podrá solicitarse a partir del 1 de enero de 2026** y no requerirá un nuevo reconocimiento del derecho, siendo de aplicación la normativa reguladora del disfrute del periodo de descanso voluntario por nacimiento y cuidado de menor

3. Entrada en vigor

- El Real Decreto-ley entra en vigor el **31 de julio de 2025**, al día siguiente de su publicación en el BOE. (Disposición final tercera)

Estatal**Jueves 31 de julio de 2025****Núm. 183****COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL**

MINERÍA DEL CARBÓN. [Orden ISM/821/2025](#), de 24 de julio, por la que se fijan para el ejercicio 2025 las bases normalizadas de cotización a la Seguridad Social, por contingencias comunes, en el Régimen Especial de la Seguridad Social para la Minería del Carbón.

Objeto:

- Fijar las **bases normalizadas de cotización por contingencias comunes** en el **Régimen Especial de la Seguridad Social para la Minería del Carbón** durante el **ejercicio 2025**.

Contexto normativo:

- Se prorrogan los Presupuestos Generales del Estado para 2023 al no haberse aprobado los de 2025.
- Se mantiene vigente el artículo 122.nueve de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre (PGE 2023), adaptado a las actualizaciones del **Real Decreto-ley 1/2025**, especialmente el artículo 66 (tope máximo y bases mínimas de cotización).

Contenido de la orden:

- Se fijan las **cuantías concretas** de las bases diarias normalizadas de cotización para cada **categoría profesional** y **zona minera** (Asturias, Noroeste y Centro-Levante).
- Las bases se han calculado sobre la media de las bases de cotización por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales durante 2024.

Zonas mineras reguladas:

- **Zona Primera:** Asturias
- **Zona Segunda:** Noroeste
- **Zona Cuarta:** Centro-Levante
(*No hay mención de la Zona Tercera*)

Entrada en vigor

- **Día de publicación en el BOE:** 31 de julio de 2025
- **Efectos retroactivos:** desde el **1 de enero de 2025**

Régimen transitorio

- Se prevé un **plazo especial de ingreso** (a determinar por la Secretaría de Estado de la Seguridad Social y Pensiones) para el abono de las diferencias que resulten de la aplicación retroactiva de las nuevas bases respecto a las cotizaciones ya realizadas desde enero hasta la fecha de publicación.

Sentencia

CONVENIO VENCIDO

CONVENIOS VENCIDOS SIN

ULTRAactividad. El Supremo impone la tabla salarial más favorable del convenio vencido a toda la plantilla del Grupo Kalise



Fecha: 21/05/2025

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Sentencia del TS de 21/05/2025](#)

HECHOS

- El caso se origina con una demanda de conflicto colectivo interpuesta por el Sindicato USO contra la empresa Grupo Kalise SA. El objeto de la controversia radica en la aplicación de las tablas salariales tras la expiración del Convenio Colectivo del Grupo Kalise Menorquina SA (vigente entre 2016 y 2018 y sin cláusula de ultraactividad).
- El convenio contemplaba una doble escala salarial:
 - Anexo I: empleados con más de cinco años de antigüedad.
 - Anexo II: empleados con menos de cinco años.
- La Disposición Transitoria Primera (DT1ª) del convenio establecía que, de **no alcanzarse un nuevo acuerdo en un año tras su expiración, las tablas del Anexo II perderían vigencia y se aplicaría el Anexo I a toda la plantilla.**
- Ante la falta de acuerdo posterior a la vigencia del convenio, USO solicitó judicialmente que se reconociera la tabla del Anexo I **como única a partir del 30 de diciembre de 2019. La Sala de lo Social del TSJ de Canarias estimó la demanda el 2 de diciembre de 2022, con efectos desde el 1 de enero de 2020.**
- Grupo Kalise interpuso recurso de casación, alegando que las condiciones laborales estaban contractualizadas y que cualquier modificación requería acudir al procedimiento del art. 41 del Estatuto de los Trabajadores.

FALLO DEL TRIBUNAL SUPREMO

- El Tribunal Supremo desestima el recurso de casación interpuesto por Grupo Kalise SA y confirma la sentencia del TSJ de Canarias. Además, no impone costas a ninguna de las partes.

FUNDAMENTOS JURÍDICOS

- El núcleo del recurso se centraba en si, tras la expiración del convenio, debían seguir coexistiendo las dos escalas salariales o aplicarse únicamente el Anexo I según la DT1ª.
- El TS aclara que la DT1ª del convenio sigue produciendo efectos, incluso con el convenio vencido, dado que es parte de las condiciones contractuales asumidas por las partes.**
- La alegación de contractualización no puede usarse para sostener la doble escala salarial, ya que la misma disposición transitoria establece su supresión.**

Sentencia

ERTE COVID

REPARTO DE DIVIDENDOS. La AN afirma que las empresas que aplicaron un ERTE COVID pueden repartir dividendos a cargo de reservas de ejercicios anteriores



Fecha: 11/06/2025

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Sentencia de la AN de 11/06/2025](#)

HECHOS

- Clínica Baviera, S.A., en el contexto de la emergencia sanitaria generada por la COVID-19, se acogió a las medidas extraordinarias de flexibilización laboral previstas en la legislación de urgencia, en concreto las exoneraciones de cotizaciones empresariales a la Seguridad Social vinculadas a expedientes de regulación temporal de empleo (ERTE) de fuerza mayor. En virtud de dichas medidas, la mercantil obtuvo una bonificación total de 888.667,55 euros correspondiente al período de marzo a junio de 2020.
- Posteriormente, en mayo de 2021, la Junta General de Accionistas aprobó la distribución de dividendos por importe de 9.001.784,16 euros con cargo a reservas voluntarias generadas en ejercicios anteriores.
- La Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS), interpretando que tal actuación infringía la prohibición contenida en el artículo 5.2 del Real Decreto-ley 18/2020, incoó expediente sancionador y emitió actas de liquidación por el importe exonerado, por considerar que la distribución de dividendos contravenía los requisitos para el mantenimiento de los beneficios públicos.
- La pretensión impugnatoria de Clínica Baviera fue desestimada por el Juzgado Central de lo Contencioso-Administrativo nº 7 mediante sentencia de 16 de diciembre de 2024. Frente a dicha resolución, la entidad interpuso recurso de apelación ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Nacional, al considerar que la decisión de repartir dividendos con cargo a reservas acumuladas en ejercicios previos no vulneraba la prohibición legal.

DECISIÓN DEL TRIBUNAL

- La Sala estima el recurso de apelación interpuesto por Clínica Baviera, revoca la sentencia dictada en primera instancia y anula tanto las resoluciones administrativas impugnadas como las liquidaciones derivadas del expediente sancionador. Asimismo, reconoce el derecho de la empresa a la devolución de las cantidades ingresadas indebidamente, con sus correspondientes intereses legales. No se imponen costas en ninguna instancia, atendiendo a la complejidad interpretativa de la norma aplicada.

ARGUMENTACIÓN JURÍDICA DE LA SALA

- La resolución judicial fundamenta su fallo en una interpretación sistemática y teleológica del artículo 5.2 del Real Decreto-ley 18/2020.
- A juicio de la Sala, **la prohibición de repartir dividendos alcanza únicamente aquellos que sean atribuibles a los beneficios generados en el ejercicio en que se aplicaron los ERTE COVID, y no a distribuciones acordadas con cargo a reservas voluntarias derivadas de ejercicios precedentes.**

- Se considera que la normativa persigue evitar que los recursos públicos destinados al sostenimiento del empleo y la viabilidad empresarial durante la pandemia se desvíen al reparto de beneficios entre socios. Sin embargo, la Sala matiza que esta finalidad no se ve comprometida cuando el dividendo proviene de reservas constituidas con anterioridad al ejercicio afectado por el ERTE, y que la técnica contable utilizada —destinar el resultado de 2020 a reservas y emplear reservas antiguas para el dividendo— no constituye fraude de ley si dichas reservas son suficientes y autónomas.
- Además, se advierte que la interpretación sostenida por la TGSS, al extender la prohibición a cualquier tipo de dividendo repartido durante el ejercicio fiscal, vulnera la literalidad y el espíritu del precepto, eliminando la exigencia de correspondencia entre dividendos y ejercicio económico contemplada expresamente por la norma.

Seguridad Social

PUBLICACIÓN

NOTICIAS RED. Se ha publicado el Boletín 9/2025 de 21 de julio de 2025

Seguridad**Social**

Fecha: 21/05/2025
Fuente: web del Poder Judicial
Enlace: [Boletín 9/2025](#)

Boletín 09/2025

21 de julio de 2025

CRITERIO INTERPRETATIVO DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE ORDENACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL PARA LA APLICACIÓN DEL REAL DECRETO-LEY 11/2024, DE 23 DE DICIEMBRE PARA LA MEJORA DE LA COMPATIBILIDAD DE LA PENSIÓN DE JUBILACIÓN CON EL TRABAJO, EN RELACIÓN CON EL RÉGIMEN JURÍDICO DE LA JUBILACIÓN PARCIAL.....	1
CONTRATOS DE SUSTITUCIÓN: CONVERSIÓN AUTOMÁTICA A CONTRATO INDEFINIDO POR EXTINCIÓN DE LA CAUSA DE SUSTITUCIÓN.	3
LEY 5/2024. BOMBEROS FORESTALES. COEFICIENTE REDUCTOR DE LA EDAD DE JUBILACIÓN. FE DE ERRATAS BNR 6/2025 Y PLAZO EXTRAORDINARIO DE ANOTACIÓN.	4

Convenios colectivos del Estado, Catalunya, Madrid y Andalucía

CATALUNYA. EDUCACIÓ ESPECIAL. Resolució EMT/2739/2025, de 2 de juliol, per la qual es disposen la inscripció i la publicació de l'Acord de modificació de les taules salarials per a l'any 2024 de la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu de treball per al sector d'escoles d'educació especial (codi de conveni núm. 79000215011994). ([DOGC 22/07/2025](#))

CATALUNYA. ATENCIÓ GENT GRAN. Resolució EMT/2862/2025, de 17 de juliol, per la qual es disposen la inscripció i la publicació de l'Acord parcial de la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu autonòmic de Catalunya del sector de l'atenció a la gent gran (GERCAT) (codi de conveni núm. 79100235012021). ([DOGC 29/07/2025](#))

CATALUNYA. HOSPITALS D'AGUNTS. Resolució EMT/2868/2025, de 17 de juliol, per la qual es disposen la inscripció i la publicació de l'Acord de revisió salarial de la Comissió Paritària del Conveni col·lectiu de treball dels hospitals d'aguts, centres d'atenció primària, centres socio-sanitaris i centres de salut mental concertats amb el Servei Català de la Salut (codi de conveni núm. 79100135012015) ([DOGC 29/07/2025](#))