



EDITORIAL

Hallaréis en este boletín nuestra habitual reseña legislativa, así como un comentario jurisprudencial, a cargo de Eva Comellas, relativo al reconocimiento de servicios prestados en una empresa privada que gestiona servicios públicos.

LEGISLACIÓN

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 ([acceso al texto](#))

Este Real Decreto-ley retoma algunas de las medidas que [fueron derogadas al no convalidarse el Real Decreto-ley 9/2024, de 23 de diciembre](#). Os destacamos el art. 66, que tiene efectos económicos desde 1 de enero de 2025 (DF 9ª):

- Las bases mínimas de cotización se incrementarán de forma automática en el mismo porcentaje que lo haga el salario mínimo interprofesional (SMI) incrementado en un sexto. No se regula la prórroga del SMI de 2024 para 2025, como hiciera el derogado *Real Decreto-ley 9/2024*, si bien se ha emitido un Criterio Interpretativo, comentado en este boletín.
- Las bases máximas de cada categoría profesional y el tope máximo de las bases de cotización se fijarán aplicando el porcentaje previsto para la revalorización de pensiones (que ha sido del 2,8 %) al que se sumará el establecido en la DT 38ª LGSS (1,2 % fijo). Ello ha supuesto que el tope máximo de la base de cotización se incremente un 4 % y alcance los 4.909,50 euros mensuales, desde los 4.720,50 anteriores.
- La cotización del mecanismo de equidad intergeneracional será de 0,80 %: 0,67 % a cargo de la empresa y 0,13 % a cargo del trabajador.
- Como novedad para este año, desde el 1 de enero de 2025, conforme a lo dispuesto en el art.19 bis (cotización adicional de solidaridad) y en la DT 42ª LGSS (porcentajes a aplicar cada año desde 2025 a 2045), se deberá efectuar una cotización por el importe de las retribuciones a las que se refiere el art. 147 LGSS (sobre bases de cotización), que supere el importe de la base máxima de cotización establecida para las personas trabajadoras por cuenta ajena del sistema de Seguridad Social a los que resulte de aplicación dicho artículo:

Año 2025	Retribuciones desde base máxima hasta 10 % adicional de la base máxima	Retribuciones desde el 10 % adicional de la base máxima hasta 50 % adicional de la base máxima	Retribuciones superiores al 50 % adicional de la base máxima
	Tipo cotización: 0,92 %	Tipo cotización: 1 %	Tipo cotización: 1,17 %

CRITERIO INTERPRETATIVO 1/2025, DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO, SOBRE LAS CONSECUENCIAS DE LA DEROGACIÓN DE 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 ([acceso al texto](#))

Se afirma que mientras se fija el valor del SMI para 2025, debe entenderse que:

- La desaparición de la prórroga del SMI de 2024 no afecta a los contratos ya vigentes, sin que pueda reducirse la cuantía del salario sobre la base de cualquier relación que este guardase con el SMI.
- En cuanto a las nuevas contrataciones que se produjeran durante el período en que el SMI no cuente con prórroga expresa, no deberían tomarse referencias salariales inferiores al SMI vigente en 2024.
- La fijación de los salarios por debajo del citado umbral tampoco sería posible en uso de instrumentos tales como el ius variandi empresarial, las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o los descuelgues de convenios.

LEY ORGÁNICA 1/2025, DE 2 DE ENERO, DE MEDIDAS EN MATERIA DE EFICIENCIA DEL SERVICIO PÚBLICO DE JUSTICIA ([acceso al texto](#))

Entre muchas novedades de interés os destacamos las siguientes, las cuales entran en vigor el 3 de abril de 2025:

- El Capítulo I del Título II regula los medios adecuados de solución de controversias en vía no jurisdiccional. Sin embargo, el art. 3.2 de la ley, relativo al ámbito de aplicación, excluye de lo dispuesto en este título las materias laboral, penal y concursal, así como los asuntos de cualquier naturaleza, con independencia del orden jurisdiccional ante el que deban ventilarse, en los que una de las partes sea una entidad perteneciente al sector público. Por su parte la DF 31ª regula los medios de solución de controversias cuando la Administración sea parte, disponiendo que el Gobierno debe elaborar y presentar a las Cortes Generales, en el plazo de 2 años a partir de la entrada en vigor de la presente ley, un proyecto de ley que atienda, en el ámbito administrativo, a los medios de solución de controversias cuando una de las partes es la Administración.
- Se añade una nueva letra, la k), al apartado 1 del art. 19 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativa, en cuya virtud los sindicatos estarán también legitimados para actuar, en nombre e interés del personal funcionario y estatutario afiliado a ellos que así lo autorice, en defensa de sus derechos individuales, recayendo sobre dichos afiliados los efectos de aquella actuación. A tal efecto, el art. 45.2 añade la letra e), que dispone que se acompañará al escrito de interposición del recurso contencioso-administrativo el documento o documentos que acrediten la afiliación de dicho personal y la existencia de comunicación por el sindicato al afiliado de la voluntad de iniciar el proceso, así como la autorización expresa del afiliado al sindicato para dicha iniciación.
- Se modifica el art. 7.e) de la Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y de modificación parcial de las leyes de los Impuestos sobre Sociedades, sobre la Renta de no Residentes y sobre el Patrimonio, que dispone que estarán exentas las indemnizaciones por despido o cese del trabajador en la cuantía establecida con carácter obligatorio en el ET: se añade expresamente que las indemnizaciones acordadas en conciliación administrativa no se considerarán establecidas por convenio, pacto o contrato, permitiendo así beneficiarse de la exención. Además, se mantiene que en los supuestos de despidos colectivos o por causas objetivas, la parte exenta no podrá superar los límites estipulados para el despido improcedente, con un límite máximo de 180.000 euros.
- Se añade una nueva DA (la 11ª) a la Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Los miembros del Cuerpo Superior de Inspectores de Trabajo y Seguridad Social y del Cuerpo de Subinspectores Laborales podrán realizar actividades de conciliación, mediación y arbitraje en huelgas y otros conflictos laborales ajenas a la función inspectora. Estas actividades se exceptúan del régimen de incompatibilidades previsto en la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de incompatibilidades al servicio de las Administraciones públicas.

REAL DECRETO 1248/2024, DE 10 DE DICIEMBRE, POR EL QUE SE MODIFICA EL REAL DECRETO 818/2021, DE 28 DE SEPTIEMBRE, POR EL QUE SE REGULAN LOS PROGRAMAS COMUNES DE ACTIVACIÓN PARA EL EMPLEO DEL SISTEMA NACIONAL DE EMPLEO ([acceso al texto](#))

Se añaden, dentro del programa para evitar la discriminación por edad (art. 75), los proyectos dirigidos a la mejora de la empleabilidad y la inserción laboral de personas jóvenes desempleadas menores de 30 años, ya sea mediante su contratación para tener una primera experiencia profesional en las administraciones públicas, o bien mediante su contratación, tanto en el sector público como en el privado, en proyectos que contribuyan a incrementar la competitividad de la investigación y la innovación. Se desarrollan sus características en los nuevos arts. 76.bis y 76.ter.

LEY 6/2024, DE 20 DE DICIEMBRE, PARA LA MEJORA DE LA PROTECCIÓN DE LAS PERSONAS DONANTES EN VIVO DE ÓRGANOS O TEJIDOS PARA SU POSTERIOR TRASPLANTE ([acceso al texto](#))

Aparte de las novedades en el Código básico de las que dimos cuenta en la [Actualización núm. 94](#), se ha modificado diversa normativa de Seguridad Social de otros colectivos de personal funcionario, de modo que para el personal al servicio de la Administración de Justicia y las Fuerzas Armadas se considerará situación especial de incapacidad temporal aquella en la que se encuentre el personal donante de órganos o tejidos para su trasplante.

REAL DECRETO-LEY 11/2024, DE 23 DE DICIEMBRE, PARA LA MEJORA DE LA COMPATIBILIDAD DE LA PENSIÓN DE JUBILACIÓN CON EL TRABAJO ([acceso al texto](#))

Se modifica el *Real Decreto Legislativo 670/1987, de 30 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de Ley de Clases Pasivas del Estado*, en un sentido similar a la LGSS, de las que os informamos también en la [Actualización núm. 94 del Código básico](#), en cuanto a la mayor flexibilidad para compatibilizar la pensión de jubilación con el trabajo.

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 ([acceso al texto](#))

Destaca la DA 2ª, que regula una bonificación por contrataciones en entidades deportivas no profesionales sin ánimo de lucro, del 100 % de la cuota empresarial por contingencias comunes, por los trabajadores a su servicio que actúen como entrenadores o monitores dedicados a la formación, preparación o entrenamiento de personas menores de 18 años.

LEY 5/2024, DE 8 DE NOVIEMBRE, BÁSICA DE BOMBEROS FORESTALES ([acceso al texto](#))

RESOLUCIÓN DE 27 DE DICIEMBRE DE 2024, DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE ORDENACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL, POR LA QUE SE ESTABLECEN LOS TÉRMINOS PARA LA APLICACIÓN A LAS MUTUAS COLABORADORAS CON LA SEGURIDAD SOCIAL DE LOS COEFICIENTES PARA LA GESTIÓN DE LA PRESTACIÓN ECONÓMICA DE INCAPACIDAD TEMPORAL DERIVADA DE CONTINGENCIAS COMUNES ([acceso al texto](#))

SENTENCIAS

RECONOCIMIENTO DE SERVICIOS PRESTADOS EN EMPRESA PRIVADA QUE GESTIONA SERVICIOS PÚBLICOS

STS de 10 de julio de 2024, recurso 4476/2023 ([acceso al texto](#))

Comentada por Eva Comellas

En esta sentencia, el interés casacional objetivo para la formación de jurisprudencia se centra en el [art. 1 de la Ley 70/1978, de 26 de diciembre, de reconocimiento de servicios previos en la Administración Pública](#). El TS debe determinar si, a efectos del cómputo de trienios, deben reconocerse los servicios prestados en una empresa privada adjudicataria de la gestión del servicio público sanitario. Debe tenerse en cuenta que el art. único.2 de la *Ley 15/1997, de 25 de abril, sobre habilitación de nuevas formas de gestión del Sistema Nacional de Salud* admite la posibilidad de que la prestación y gestión de los servicios sanitarios y sociosanitarios se lleve a cabo a través de entidades privadas.

La interesada es enfermera con nombramiento temporal en los servicios de salud de una administración autonómica y solicitó el reconocimiento de los servicios prestados con anterioridad en un hospital universitario gestionado por una entidad mercantil mediante concesión administrativa. La solicitud fue desestimada por silencio administrativo, pero en el procedimiento contencioso se estimó el recurso presentado por ella. Ahora es la Administración quien recurre en casación.

La Administración fundamenta su recurso en el hecho de que una entidad mercantil no es una Administración pública y, por tanto, queda fuera del ámbito de aplicación del art. 1 de la *Ley 70/1978*. En este sentido, cita la STS de 16 de enero de 1998, así como el art. 2 de la *Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas* (LPAC) y el art. 2 de la *Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público* (LRJSP), que excluyen a las entidades mercantiles de Derecho Privado de la definición de Administración pública.

Por el contrario, la interesada aporta dos sentencias en las que el TS reconoció los servicios prestados en entidades sujetas al Derecho Privado: en un caso, se trataba de una clínica privada acreditada por la Administración sanitaria para la formación de Médicos Internos Residentes (MIR), y en el otro, de un hospital gestionado por un consorcio sanitario público con participación privada.

El TS parte del hecho de que, efectivamente, la *Ley 70/1978* no incluye los servicios prestados en entidades de Derecho Privado a efectos de reconocimiento de trienios. Sin embargo, a continuación, razona que lo determinante en estos supuestos no es tanto la naturaleza (pública o privada) de la entidad gestora del centro hospitalario -que puede ser relevante a otros efectos, señala-, sino la naturaleza pública del servicio sanitario prestado a los usuarios. Además, reflexiona que la delimitación de lo que debe entenderse por Administración pública experimenta ciertas variaciones entre distintas leyes administrativas, de modo que la *Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativa*, la *Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014*, o la *Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria*, por ejemplo, no coinciden exactamente con la definición de Administración pública establecida en la LPAC y la LRJSP.

A la vista de todo lo anterior, el TS resuelve que el tiempo trabajado para una empresa adjudicataria del servicio público sanitario puede ser tenido en cuenta a efectos del reconocimiento de servicios previos en la Administración pública regulado en el art. 1 de la *Ley 70/1978*.

El elemento clave de esta sentencia es que la decisión no queda limitada por la clásica diferenciación entre la naturaleza pública o privada de la entidad en la que se prestan los servicios, sino que pone el foco en el carácter público de los servicios prestados. Más allá de la literalidad de una ley que data de 1978, el TS se inclina por una interpretación material del derecho que tiene en cuenta la realidad actual.

El punto final de esta sentencia es, en realidad, un punto y seguido para el planteamiento de nuevas cuestiones. Por ejemplo, habrá que ver si estos argumentos son trasladables a otros sectores en los que el servicio público admite también la gestión y prestación por parte de entidades privadas. O si los servicios prestados en estas entidades acabarán teniendo el mismo

reconocimiento que los prestados en entidades públicas en otros ámbitos de la función pública, tales como la selección o la carrera profesional.