Alerta informativa

Laboral / Febrero 2025

Novedades laborales 2025: cambios clave introducidos por la Ley Orgánica 1/2025

El próximo 3 de abril de 2025 entrará en vigor la Ley Orgánica 1/2025 de 2 de enero, de medidas en materia de eficiencia del Servicio Público de Justicia que, entre otros, introduce modificaciones relevantes en el ámbito laboral. A continuación, resumimos las principales novedades que pueden afectar tanto a empresas como a personas trabajadoras

1. Extinción del contrato por impago de salarios

Se modifica el artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores para permitir que un trabajador pueda solicitar la extinción de su contrato con derecho a indemnización por despido improcedente cuando:

- La empresa haya retrasado el pago del salario durante **15 días** consecutivos.
- Se acumulen **tres mensualidades impagadas** en un año.

Este cambio refuerza la protección de los trabajadores frente a incumplimientos reiterados en el pago de su salario.

2. Reintroducción de los supuestos de nulidad del despido

Se reintroducen dos causas automáticas de nulidad del despido:

- Cuando el trabajador haya solicitado una **adaptación de jornada por conciliación** (art. 34.8 ET), tanto durante la solicitud como en el disfrute de la medida.
- Cuando el trabajador esté disfrutando del **permiso de 5 días por enfermedad u hospitalización de un familiar** (art. 37.3.b ET).

3. Cambios en la conciliación previa al juicio

Con el objetivo de reducir la litigiosidad y agilizar la resolución de conflictos, se establecen nuevas medidas en la fase de conciliación:

AVISO LEGAL: Este documento tiene como propósito exclusivo la divulgación de su contenido. No constituye asesoramiento de ningún tipo y, por tanto, no puede considerarse como tal ni debe servir de base para la toma de decisiones. Si no deseas recibir nuestras alertas, por favor, contacta con nosotros a través de este enlace.

- Las partes podrán solicitar **una conciliación anticipada** en una fecha independiente al juicio si consideran que hay posibilidades de acuerdo.
- El Letrado de la Administración de Justicia podrá fijar una conciliación de oficio cuando detecte antecedentes similares con alta probabilidad de acuerdo.
- Si la conciliación anticipada fracasa, en el juicio ya no será necesario reiterar el intento, salvo que ambas partes lo soliciten expresamente.

4. Impulso a la oralidad en los procedimientos judiciales

Para agilizar la resolución de litigios, se potencia la comunicación oral en las sentencias judiciales, eliminando la necesidad de una transcripción escrita salvo en casos excepcionales.

- Si las partes están representadas y manifiestan su intención de no recurrir, la sentencia **será firme en el mismo acto**.
- En los procedimientos con posibilidad de recurso, los plazos de impugnación comenzarán a contar desde la notificación oral en sala.

5. Exención fiscal en las indemnizaciones por despido

Se modifica el artículo 7.e de la Ley del IRPF para aclarar que **las indemnizaciones por despido acordadas en conciliación previa no tributan**.

Este cambio elimina dudas interpretativas y garantiza seguridad jurídica en el tratamiento fiscal de estas indemnizaciones.

6. Nuevas competencias para la Inspección de Trabajo

Los inspectores de trabajo podrán desempeñar funciones de **conciliación, mediación y arbitraje** en conflictos laborales, siempre que no exista un conflicto de intereses con su labor inspectora.

Esta medida busca fortalecer los sistemas autónomos de resolución de conflictos dentro de las empresas y sectores.

7. Aumento de sanciones por mala fe procesal

El artículo 75 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social incrementa la cuantía mínima de la sanción por vulneración de la buena fe procesal:

- La multa mínima pasa de **180 a 600 euros**.
- La multa máxima se mantiene en **6.000 euros**.

Estas modificaciones buscan disuadir actuaciones procesales fraudulentas o dilatorias.

AVISO LEGAL: Este documento tiene como propósito exclusivo la divulgación de su contenido. No constituye asesoramiento de ningún tipo y, por tanto, no puede considerarse como tal ni debe servir de base para la toma de decisiones. Si no deseas recibir nuestras alertas, por favor, contacta con nosotros a través de este enlace.

En conclusión, la Ley Orgánica 1/2025 introduce cambios significativos en materia de despidos, conciliación y fiscalidad, con el objetivo de mejorar la seguridad jurídica y la eficiencia del sistema judicial laboral.

Para cualquier consulta sobre cómo estas modificaciones pueden afectar a su empresa o situación laboral, nuestro equipo está a tu disposición.

Contacta con nuestro equipo

Carlos Piera
Socio del Área Laboral
carlos.piera@todanelo.com
93 363 40 00

Elena Rubio
Socia del Área Laboral
elena.rubio@todanelo.com
91 700 21 00

AVISO LEGAL: Este documento tiene como propósito exclusivo la divulgación de su contenido. No constituye asesoramiento de ningún tipo y, por tanto, no puede considerarse como tal ni debe servir de base para la toma de decisiones. Si no deseas recibir nuestras alertas, por favor, contacta con nosotros a través de este enlace.