

## NOTA INFORMATIVA T&L

### ASPECTOS LABORALES EN LA REFORMA OPERADA POR LA LEY ORGÁNICA 1/2025, DE 2 DE ENERO

Viernes 10 de enero de 2025

El **03 de abril de 2025** entran en vigor las reformas operadas por la **Ley orgánica 1/2025, de 2 de enero, de medidas en materia de eficiencia del Servicio Público de Justicia**, publicada por el Gobierno de España en el BOE de 03 de enero de 2025; la cual contiene importantes cambios en materia procesal de todos los ámbitos y que, en lo que T&L entiende que puede interesar más a nuestros clientes respecto a los cambios en materia estrictamente Laboral / Social, podemos destacar los siguientes aspectos:

#### I.- DISPOSICIONES FISCALES SOBRE INDEMNIZACIONES POR DESPIDO.

Se modifica la exención prevista para las indemnizaciones por despido o cese de las personas trabajadoras para eliminar cualquier duda interpretativa y confirmar expresamente a nivel legal que no derivan de un pacto, convenio o contrato, las indemnizaciones acordadas ante el servicio administrativo como paso previo al inicio de la vía judicial social.

#### II.- EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR PARTE DEL TRABAJADOR POR IMPAGO DE LA EMPRESA.

Se modifica el Estatuto de los trabajadores en cuanto a que ahora determina qué impagos de salario de la empresa son los que pueden dar a la persona trabajadora el derecho a extinguir el contrato por falta de pago de salarios.

Así, se considera retraso en el pago del salario cuando se supere en 15 días la fecha fijada para el abono. El retraso será grave si ocurre durante 6 meses, aunque no sean consecutivos.

El impago de salarios será grave si se adeudan 3 mensualidades completas de salario en 1 año, aunque no sean consecutivas.

En todo caso, se permite al juez o tribunal considerar la existencia de justa causa para la extinción indemnizada del contrato.

#### III.- NULIDAD DEL DESPIDO EN CASO DE ADAPTACIÓN DE JORNADA Y PERMISO.

A partir de esta reforma, la empresa que considere despedir a una persona trabajadora que haya solicitado o esté disfrutando una adaptación de jornada o un permiso retribuido por problemas

de salud de cónyuge, pareja de hecho, familiares o convivientes, deberá disponer de una causa viable. De lo contrario, se expondrá a la nulidad del despido, ya que no se admitirá la improcedencia en estos casos.

Esto se aplica tanto al DESPIDO DISCIPLINARIO como al DESPIDO POR CAUSAS OBJETIVAS, ya que la reforma ha operado tanto en el artículo 53.4b como en el artículo 55.5b) del Estatuto de los Trabajadores.

#### **IV.- RESUMEN DE CAMBIOS EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL.**

##### IV.1.- Transformación de Juzgados Sociales en Tribunales de Instancia.

Se sustituye el modelo de “*juzgados unipersonales*” por “*tribunales de instancia*”, organizados en secciones como la de lo Social.

##### IV.2.- Sentencias de “viva voz”.

Se fomenta el uso de la oralidad en las sentencias, facilitando la emisión rápida de resoluciones y la notificación de las mismas.

##### IV.3.- Actos de conciliación

Los letrados de la Administración de Justicia podrán:

- Proponer de oficio la conciliación si consideran que las partes pueden llegar a un acuerdo.
- Establecer una agenda doble para facilitar los acuerdos previos al juicio; esto es: señalar en días distintos el intento de acuerdo previo al juicio y el acto del juicio en sí mismo.

Las conciliaciones deberán celebrarse al menos 10 días después de la admisión de la demanday con una antelación mínima de 30 días respecto a la vista.

##### IV.4.- Preparación de la prueba

Se amplía el plazo para solicitar diligencias preparatorias de pruebas: de 5 a 10 días antes de la vista.

##### IV.4.- Modificación del recurso de casación

Se introduce el concepto de interés casacional objetivo.

---

Esta nota interna es de uso interno exclusivo de clientes T&L, sin que pueda reproducirse, publicarse o divulgarse a terceros sin el consentimiento expresa de T&L.