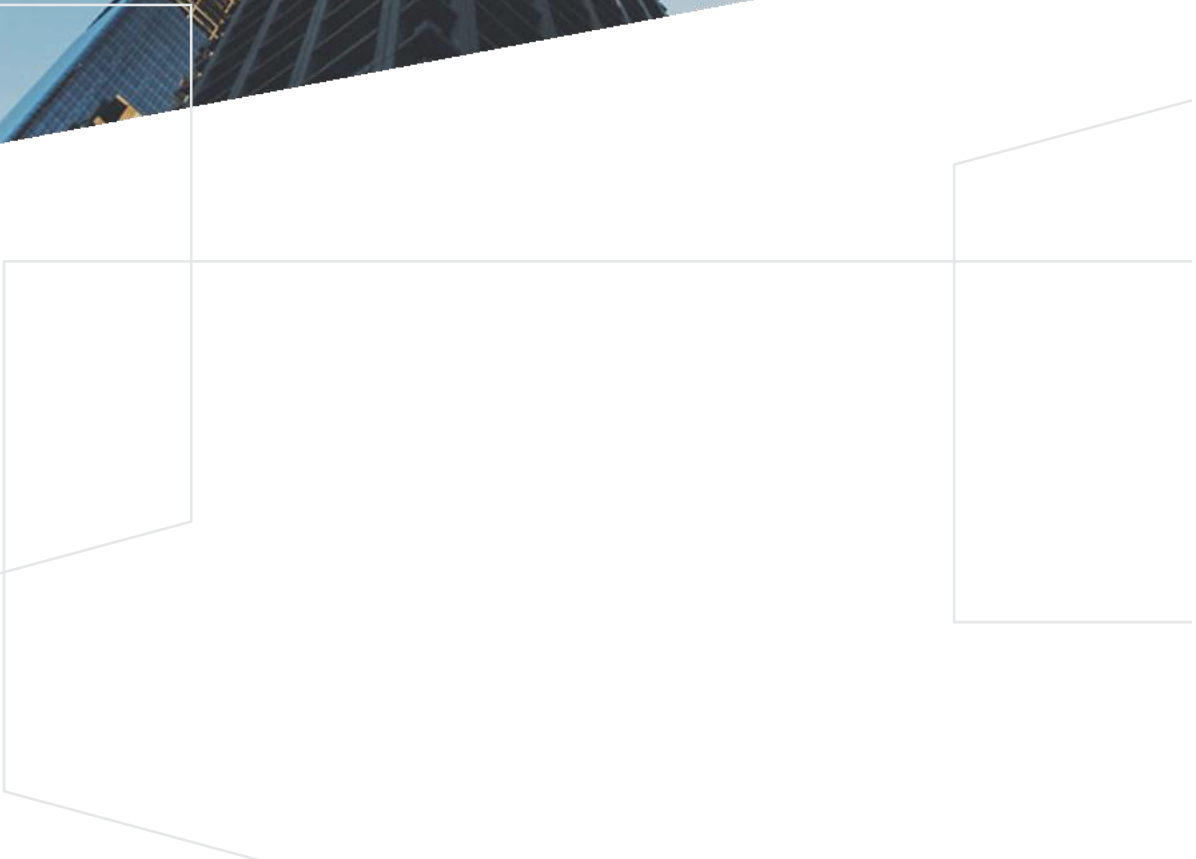


A low-angle, upward-looking photograph of several modern skyscrapers with glass facades, set against a clear blue sky. The buildings are arranged in a circular pattern, creating a sense of height and urban density.

NEWSLETTER LABORAL ENERO DE 2025





EDITORIAL

En esta Newsletter de novedades laborales y de Seguridad Social correspondiente al mes de enero de 2025 incluimos, como es costumbre, los siguientes apartados:

- i.** Resumen de las principales novedades legislativas producidas durante el mes de enero de 2025.
- ii.** Relación de las principales resoluciones judiciales dictadas y/o publicadas en el ámbito laboral en el mes de enero 2025.
- iii.** Reseña de Interés.

Con relación a nuestra Reseña de Interés, este mes realizaremos un comentario sobre la aprobación de dos normativas en el mes de enero de 2025:

- Anteproyecto de Ley para la reducción de la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo y la Ley Orgánica 1/2025, de 2 de enero, de medidas en materia de eficiencia del Servicio Público de Justicia.
- Ley Orgánica 1/2025, de 2 de enero, de medidas en materia de eficiencia del Servicio Público de Justicia.

Esperamos que todas estas novedades sean de vuestro interés.

Gracias.

Un saludo,

NORMATIVA RELEVANTE EN EL ÁMBITO LABORAL

A continuación, les señalamos la normativa relevante dictada y/o publicada durante el mes de enero de 2025:

- *El pasado día 23 de diciembre de 2024, se publicó en el BOE, el Real Decreto-ley 11/2024, de 23 de diciembre, para la mejora de la compatibilidad de la pensión de jubilación con el trabajo.*
- *El pasado día 3 de enero de 2025, se publicó en el BOE la Ley Orgánica 1/2025, de 2 de enero, de medidas en materia de eficiencia del Servicio Público de Justicia.*
- *Publicación el pasado 15 de enero de 2025, el Real Decreto 10/2025, de 14 de enero, por el que se aprueba la Clasificación Nacional de Actividades Económicas 2025 (CNAE-2025).*
- *El pasado día 4 de febrero de 2025, se aprobó el Anteproyecto de Ley para la reducción de la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo.*

RESOLUCIONES RELEVANTES EN EL ÁMBITO LABORAL

Sentencias relevantes en el ámbito laboral

- *Sentencia del Tribunal Supremo, núm. 37/2025, de 16 de enero de 2025, Rec. 1275/2023, sobre el despido disciplinario de un trabajador por transgresión de la buena fe contractual.* El Tribunal declara el despido disciplinario procedente por acceder de forma consciente a información de ficheros externos de morosidad de clientes del banco, sin que existiera razón alguna relacionada con su quehacer laboral, actuando al margen de sus propias competencias, mediante retrocesión de comisiones a favor de amigos que ni tan siquiera eran clientes de la oficina.
- *Sentencia del Tribunal Supremo, núm. 39/2025, de 20 de enero de 2025, Rec. 5028/2023, sobre el despido del trabajador designado por el empresario para ocuparse de la actividad preventiva en la empresa.* El Tribunal entiende que considera que el trabajador tiene reconocidas las garantías de los representantes legales de los trabajadores de los arts. 68 y 56.4 ET y, al ser declarado improcedente el despido, otorga al trabajador la garantía del derecho de opción entre readmisión o indemnización.
- *Sentencia del Tribunal Supremo, núm. 40/2025, de 20 de enero de 2025, Rec. 99/2024, sobre el incentivo de mejora abonado a los trabajadores dirigido a combatir el absentismo.* El Tribunal considera que dicho incentivo discrimina por enfermedad, así como describe una discriminación indirecta por razón de sexo y por asociación. Ello implica que las ausencias que pueden computarse a los efectos del abono del incentivo no pueden tener causa en enfermedad, ni medidas de conciliación de la vida familiar, ni tampoco deben causar discriminación por asociación. Por otro lado, sí que podrán computarse en el incentivo para combatir el absentismo las ausencias injustificadas y las ausencias debidas a permisos que no constituyan una discriminación prohibida por la legislación laboral.
- *Sentencia del Tribunal Supremo, núm. 49/2025, de 23 de enero de 2025, Rec. 5375/2023, sobre la solicitud de nulidad del despido en el escrito de demanda.* El Tribunal admite la práctica procesal en la que, aunque en la papeleta de conciliación únicamente se solicite la declaración de improcedencia de la extinción laboral, en el escrito de demanda solicita la nulidad, que no había sido contemplada previamente en la papeleta de conciliación.
- *Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, núm. 2337/2024, de 14 de noviembre de 2024, Rec. 1817/2023, sobre la concesión de la pensión de jubilación a la administradora de una sociedad afiliada al Régimen Especial de Trabajadores Autónomos.* El Tribunal determina que, aunque ostentaba el cargo de administradora de la sociedad con el 50% de las participaciones, le corresponde la pensión de jubilación en la medida en la que no percibe retribución alguna por su cargo. Se basa en la regulación del 213.4 de la Ley General de la Seguridad Social, que establece que la pensión será incompatible cuando el salario que perciba el beneficiario sea superior al salario mínimo interprofesional.

RESEÑA DE INTERÉS

1. Comentario sobre la aprobación del Anteproyecto de Ley para la reducción de la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo.

Recientemente, el pasado día 4 de febrero de 2025, el Consejo de Ministros aprobó un Anteproyecto de Ley contemplando la reducción de la jornada laboral máxima a 37,5 horas semanales, sin pérdida de salario, entre otras medidas laborales de relevancia en cuanto al control horario y los registros de jornada, que se pasan a relatar a continuación.

A. REDUCCIÓN DE JORNADA.

Como se indica anteriormente, el Consejo de Ministros aprobó el Anteproyecto de Ley que, tras su tramitación ante el Consejo de Estado, el Consejo Económico y Social y su aprobación parlamentaria, rebajará la jornada laboral máxima en cómputo anual a las 37,5 horas semanales, sin pérdida de salario.

Su aprobación definitiva y su publicación en el Boletín Oficial del Estado se calcula para el segundo trimestre de 2025.

Asimismo, en esta primera regulación del Anteproyecto de Ley, se establece un periodo de adaptación en las empresas hasta el 31 de diciembre de 2025.

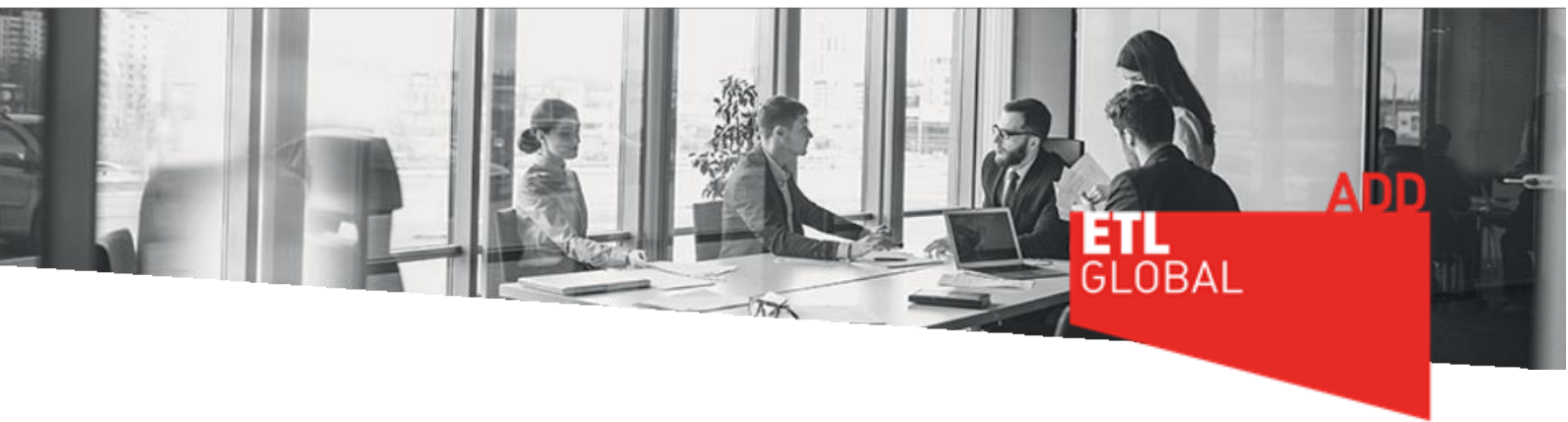
En cuanto a los contratos a tiempo parcial con duración igual o superior a las 37,5 horas semanales de promedio, se prevé que *“se convertirán automáticamente en contratos a tiempo completo”* a partir de la aplicación de la norma en el BOE.

Finalmente, en caso de tener contratos a tiempo parcial con menos de 37,5 horas de jornada, los trabajadores tendrían derecho a seguir realizando el mismo número de horas que viniesen efectuando antes de la entrada en vigor de la norma, con la correspondiente adecuación salarial.

B. NOVEDADES EN MATERIA DE REGISTRO HORARIO.

En materia de registro horario y control de la jornada, el Anteproyecto de Ley contempla modificaciones del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, endureciendo las sanciones en materia de registro de jornada.

En este sentido, el Anteproyecto establece que la Inspección de Trabajo podría imponer multas de hasta 10.000 euros por trabajador a empresas que incumplan el registro horario y la reducción de jornada.



Por consiguiente, las sanciones aumentarían de los actuales 7.500 euros a 10.000 euros, y se aplicarían individualmente por cada trabajador afectado -en lugar de aplicar una sanción global, como hasta ahora-.

Con el objeto de garantizar la transparencia en el mantenimiento del registro horario, el Anteproyecto de Ley establece que las personas trabajadoras efectuarían el registro -denominado "asiento"- de forma personal y directa, inmediatamente al inicio y finalización de cada jornada, *"de forma que la empresa no pueda condicionar su contenido"*.

Por último, en cuanto al presente apartado de control horario, se establece que todas las personas trabajadoras, la representación legal y la Inspección de Trabajo y Seguridad Social podrán tener acceso telemático a los registros horarios en cualquier momento.

En conclusión, falta que este anteproyecto pase por el correspondiente trámite parlamentario por lo que algunas cuestiones podrían cambiar.

2. Comentario sobre la Ley Orgánica 1/2025, de 2 de enero, de medidas en materia de eficiencia del Servicio Público de Justicia.

Adicionalmente, el pasado día 3 de enero de 2025, se publicó en el BOE la Ley Orgánica 1/2025, de 2 de enero, de medidas en materia de eficiencia del Servicio Público de Justicia, con entrada en vigor (si bien con excepciones) el próximo 3 de abril de 2025, que introduce cambios significativos en la organización judicial española y medidas de agilización procesal, con implicaciones directas en el ámbito de lo social.

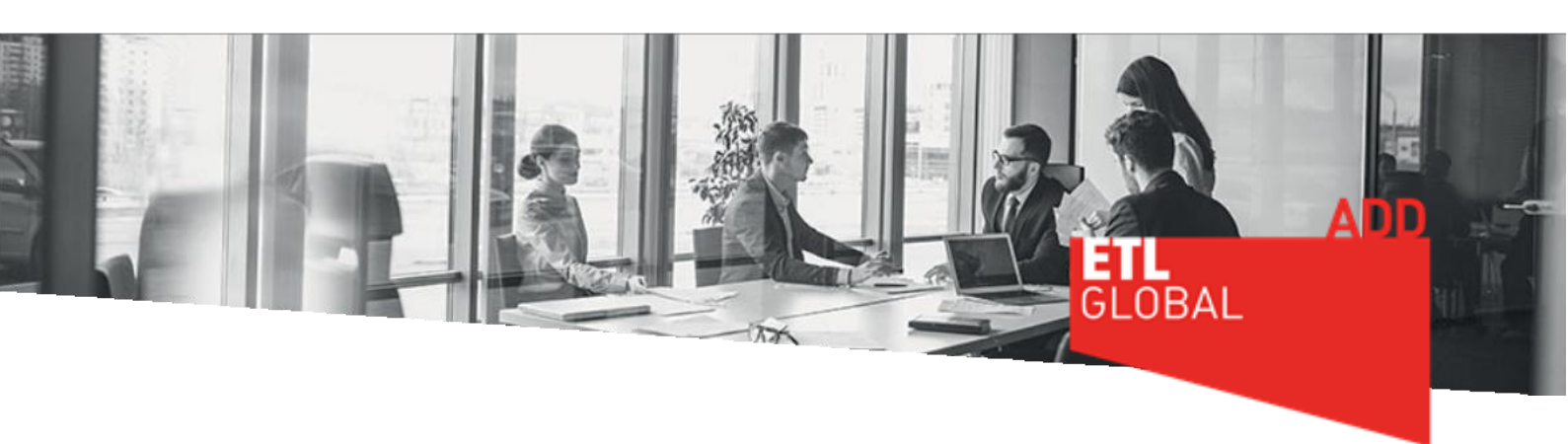
A continuación, exponemos las principales modificaciones del Estatuto de los Trabajadores, de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social y de la Ley del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas:

A. MODIFICACIONES OPERADAS EN EL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

- Se modifica el artículo 50 incorporando un párrafo cuando aborda la falta de pago o retrasos continuados en el abono del salario pactado como una causa de extinción por voluntad de la persona trabajadora.

Se clarifica en qué consiste el retraso y el impago fijando unos plazos concretos, aunque sin perjuicio de otros supuestos:

Si el empleador incumple con el pago del salario pactado por un periodo superior a 15 días, concurriendo la causa cuando se adeuden al



trabajador o la trabajadora, en el período de 1 año, 3 mensualidades completas de salario, aún no consecutivas, o cuando concorra retraso en el pago del salario durante 6 meses, aún no consecutivos.

- La Ley Orgánica de Paridad (LO 2/2024, de 1 de agosto) eliminó dos causas de nulidad objetiva o automática del despido. Pues bien, se introduce en la LO 1/2025 la corrección para volver a incorporar como causa de nulidad objetiva o automática (tanto en los despidos objetivos como disciplinarios) estos dos supuestos.

En concreto, se establece la modificación de la letra b) del apartado 4 del artículo 53 del ET y la modificación de la letra b) del apartado 5 del artículo 55 del ET , incluyendo entre los supuestos de nulidad de las decisiones empresariales de extinción, la de **contratos que afecten a las personas trabajadoras que hayan solicitado el permiso por cuidado de familiares, o estén disfrutando de él, o hayan solicitado o estén disfrutando de las adaptaciones de jornada previstas en el artículo 34.8 ET.**

Esto implica que, la empresa que quiera 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 acreditable o de lo contrario, se expondrá a la nulidad del despido.**

B. MODIFICACIONES OPERADAS EN LA LEY REGULADORA DE LA JURISDICCIÓN SOCIAL

- Se sustituye el modelo de juzgados unipersonales por tribunales de instancia, organizados en secciones como la de lo Social.
- Se fomenta la oralidad de las sentencias, con la finalidad de agilizar su dictado, la notificación y la declaración de firmeza de estas, salvo cuando las partes comparezcan por ellas mismas.
- Se introduce la posibilidad de que el Letrado de la Administración de Justicia una vez admitida a trámite la demanda, señale los actos de conciliación y de juicio, separada o sucesivamente.

Asimismo, a instancia de cualquiera de las partes, si se estima que existe la posibilidad de llegar a un acuerdo, **se podrá solicitar un acto de conciliación en convocatoria separada a la de la vista, que se podrá celebrar a partir de los 10 días desde la admisión de la demanda, y en todo caso, con una antelación mínima de 30 días a la fecha fijada para la celebración de la vista.**

- **Se amplía el plazo de 5 a 10 días de antelación a la fecha del juicio, para solicitar diligencias de preparación de la prueba a practicar en dicho acto,** dando con ello margen suficiente a los juzgados para hacer las notificaciones y recibir la prueba que se haya solicitado, especialmente en el caso de que se trate de prueba documental.

Asimismo, se establece expresamente que **fuera de dicho plazo, únicamente se admitirán documentos, dictámenes, medios e instrumentos relativos al fondo del asunto, cuando sean de fecha posterior a que precluyese el plazo de los diez días, o no se hubieren podido obtener o confeccionar con anterioridad.**

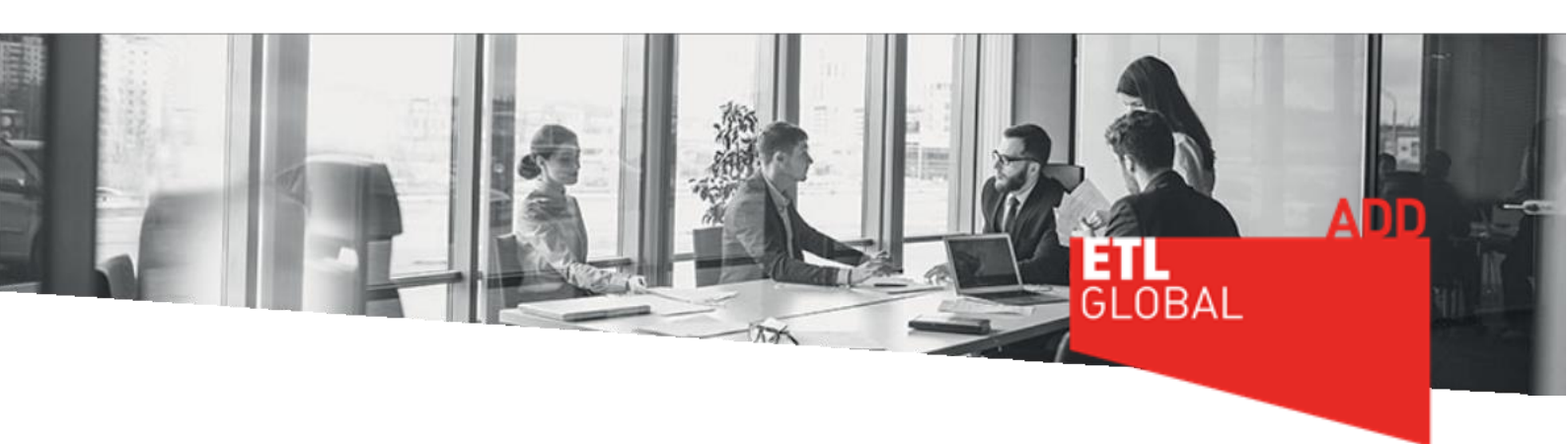
En caso de que **alguna de las partes presente cualquier prueba fuera de dicho plazo,** las demás partes podrán alegar en el juicio la improcedencia de tomarla en consideración, y el tribunal resolverá en el acto, su admisión o no, y si apreciare **ánimo dilatorio o mala fe procesal en la presentación de la prueba, podrá imponer al responsable una multa entre 180 y 6.000 euros** (siempre que no supere una tercera parte de la cuantía del proceso).

- Por último, se modifica en el orden social **el recurso de casación para la unificación de doctrina,** introduciendo el concepto de interés casacional objetivo, entendiéndose que existe si concurren circunstancias que aconsejen un nuevo pronunciamiento de la sala, cuando la cuestión posee una trascendencia o proyección significativa, o si el debate suscitado presenta relevancia para la formación de la jurisprudencia.

C. MODIFICACIONES OPERADAS EN LA LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA DE LAS PERSONAS FÍSICAS.

Se modifica la exención prevista en el artículo 7 e) de la Ley 35/2006 del IRPF, para las **indemnizaciones por despido o cese de las personas trabajadoras** para confirmar expresamente que **no tendrán la consideración de indemnizaciones establecidas en virtud de convenio, pacto o contrato, las acordadas en el acto de conciliación ante el Servicio administrativo** al que se refiere el artículo 63 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

Se clarifica que las indemnizaciones por despido o cese del trabajador acordadas ante el Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación, están exentas de tributación, cuestión que generaba inseguridad jurídica atendiendo a la anterior redacción del precepto.



El presente documento es una recopilación de la información recabada por ETL GLOBAL ADDIENS, S.L. y cuya finalidad es estrictamente informativa y divulgativa. En definitiva, la información y comentarios en esta Newsletter contenidos no suponen en ningún caso asesoramiento jurídico de ninguna clase y en ningún caso podrá utilizarse esta Newsletter como documento sustitutivo de dicho asesoramiento jurídico. El contenido del presente documento es estrictamente confidencial y no podrá ser divulgado a terceros sin la previa autorización de ETL GLOBAL ADDIENS, S.L.

CONTACTO ETL GLOBAL ADD

PARA MÁS INFORMACIÓN



ÓSCAR MANCEBO

Director | Laboral

omancebo@etl.es

93 202 24 39

ETL GLOBAL ADD es una firma jurídica multidisciplinar de carácter global, especializada en el asesoramiento fiscal, jurídico y mercantil, laboral, contable y procesal integral y personalizado, a empresas y particulares con más de 20 años de experiencia.

Disponemos de oficinas en Barcelona, Tarragona, Girona, Sabadell, Reus y Sitges.

Desde el año 2016, estamos integrados en el grupo ETL GLOBAL.

De origen alemán y con más de 140 despachos repartidos en el territorio español, ETL GLOBAL ocupa la 5ª posición en los rankings de facturación de empresas de servicios profesionales de auditoría y el 7º puesto en el ranking de firmas jurídicas en nuestro país.

ETL GLOBAL es el líder en Europa con más de 500.000 clientes Pymes situándose en la 3ª posición después de las Big4 a nivel europeo y en el puesto décimo quinto a nivel mundial.

www.etlglobaladd.es

ETL GLOBAL ADD

