

# NEWSLABOUR

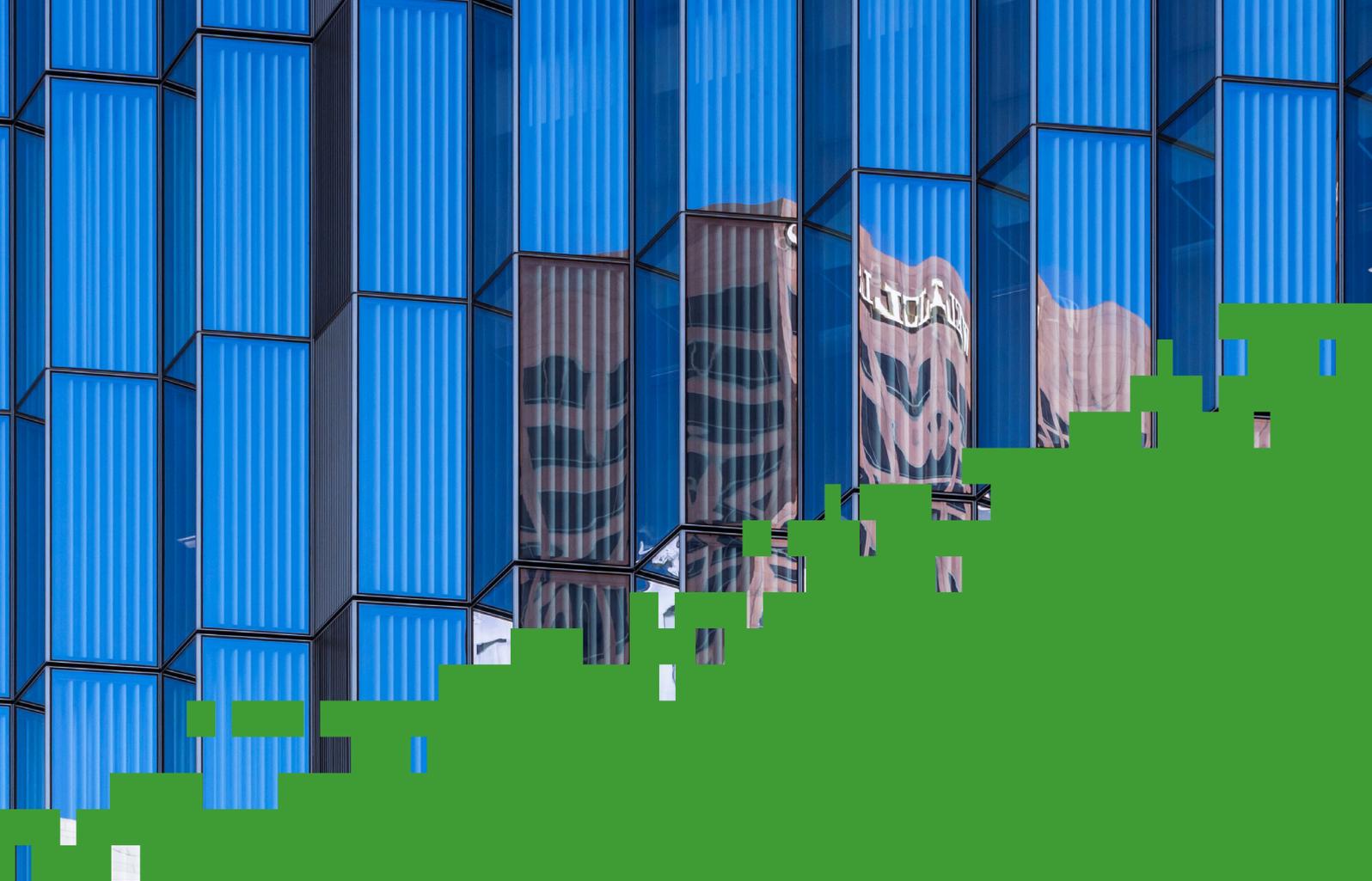
RSM

N\_42  
Marzo 2025

Newsletter del  
Departamento Laboral de  
RSM Spain

THE POWER OF BEING UNDERSTOOD  
ASSURANCE | TAX | CONSULTING | LEGAL





## EN ESTE NÚMERO

### > **Tribunales en corto**

¿Qué hay de nuevo viejo?

### > **Derecho práctico**

La audiencia previa y la improcedencia del despido disciplinario

### > **Asunto del mes**

Una mirada crítica a la Ley Orgánica 1/2025, de 2 de enero, de medidas en materia de eficiencia del servicio de justicia. ¿Desnaturaliza el proceso laboral la Ley Orgánica 1/2025? ¿Se contraviene el principio de concentración tan característico de la jurisdicción social?

### > **Sentencia del mes**

El despido efectuado con anterioridad a la adquisición del contrato por la nueva adjudicataria no neutraliza la obligación de subrogación

### > **Novedades legislativas**

¡Ya entran en vigor las reformas laborales recogidas en la Ley 1/2025 de medidas en materia de eficiencia del Servicio Público de Justicia!



## Editorial

**Ignacio Hidalgo, Miguel Capel y Eduardo Gómez de Enterría.**

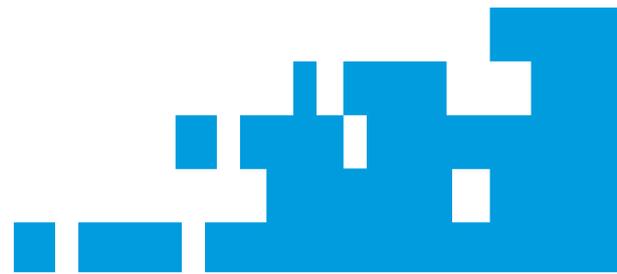
Las novedades laborales no paran de llegar, y como cada mes, os informamos de ellas a través de [#NewsLabour](#).

En esta edición vamos a tratar como siempre las últimas Sentencias en materia laboral, dedicando un artículo a una sentencia que trata un asunto que ha dado mucho de qué hablar: la necesidad de dar audiencia previa al trabajador al cual la empresa vaya a despedir disciplinariamente.

Igualmente, recordamos las modificaciones introducidas por la LOI 1/2025 que entran en vigor el 3 de abril de 2025, y, en relación con ello, no os perdáis el [#AsuntodelMes](#) sobre los efectos que dichas medidas tendrán sobre el proceso laboral.

Siempre informando y siempre actualizando a nuestros lectores. ■

**¡Y siempre a vuestra disposición!**





## > Tribunales en corto

### ¿Qué hay de nuevo viejo?

Como siempre, cada mes nos encontramos con Sentencias y noticias jurídicas que, por su particularidad o relevancia, nos llaman especialmente la atención. A continuación, te exponemos un resumen de algunas de ellas:

**Daniel Santamarina**

#### **Sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional del 3 de marzo de 2025: ¿Es válida una cláusula por la cual se penaliza al empleado con la pérdida o reducción del incentivo en caso de sanción disciplinaria previa?**

La Audiencia Nacional declara nulas las cláusulas de los Planes de Incentivos mediante las cuales se penaliza al empleado con la pérdida o reducción del incentivo, por considerar que suponen (i) una sanción adicional no expresamente prevista en el régimen disciplinario del Convenio Colectivo de aplicación al caso, y (ii) una multa de haber al trabajador prohibida en el artículo 58.3 del Estatuto de los Trabajadores.

#### **Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia de 30 de enero de 2025: Despido por ineptitud sobrevinida de auxiliar de ayuda a domicilio tras situación de IT**

El TSJ de Galicia declara procedente el despido por ineptitud sobrevinida de la empleada argumentando que su limitación para no manipular cargas superiores a 10 kg, el alto porcentaje de esfuerzo físico que caracteriza su puesto de trabajo, así como el exceso de sobrecarga organizativa y económica que conllevaría para la empresa la implementación de ajustes de su puesto de trabajo, no serían viables sin alterar el servicio ya existente en la empresa.

#### **Sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco del 8 de enero de 2025: Sanción de empleo y sueldo de 30 días por la publicación de comentarios ofensivos para la empresa y sus representantes de los trabajadores en la red social X**

El TSJ del País Vasco considera que la publicación en redes sociales de tuits y comentarios ofensivos hacia los representantes de los trabajadores y, por ende, a la empresa, suponen una extralimitación e injustificada necesidad expresiva que no pueden, sino considerarse como una verdadera falta de respeto para con el resto de los trabajadores y representantes.

Teniendo en cuenta lo anterior, el Tribunal considera adecuada y proporcionada la sanción impuesta al trabajador toda vez que se habría producido una transgresión de los límites inherentes a la dignidad, al honor y al resto de derechos fundamentales con los comentarios críticos y atentatorios vertidos sobre la empresa y sus representantes. ■





## > Derecho práctico

# La audiencia previa y la improcedencia del despido disciplinario

**Roberto Villón**

Son muchas las empresas que, al enfrentarse a una falta muy grave cometida por una persona trabajadora, se plantean actuar de manera inmediata y contundente. Sin embargo, la reciente sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Illes Balears (STSJIB núm. 82/2025 de 12 de febrero de 2025) nos recuerda una garantía fundamental:

**¿Qué ocurre si la empresa no ofrece al trabajador la posibilidad de defenderse antes de comunicarle un despido disciplinario? ¿Basta con que se informe al delegado sindical de la medida que se pretende adoptar? ¿Qué consecuencias legales puede tener incumplir con esta exigencia previa?**

Nos encontramos ante una cuestión clave para la gestión empresarial. Y es que no solo importa que la falta sea grave y culpable, sino que es imprescindible respetar el procedimiento y las garantías mínimas que se recogen en la reciente Sentencia del Alto Tribunal, como es el periodo facilitado al trabajador para realizar alegaciones frente a los hechos que se le imputan.

La Sentencia que ahora se analiza aborda el despido de una persona trabajadora, quien fue acusada de sustraer un "tester" de perfume, según lo captado por las cámaras de videovigilancia. Así pues, la Empresa, en lugar de convocar una audiencia previa con la persona trabajadora, decidió comunicar la situación al delegado sindical y, días después, proceder a la entrega de la carta de despido disciplinario.

Podría entenderse que, ante una prueba irrefutable de la comisión de un incumplimiento laboral (como la transgresión de la buena fe o el hurto), dicho trámite resultaría innecesario, permitiendo el despido inmediato de la trabajadora. Sin embargo, la Sentencia del TSJ de Baleares de 12 de febrero de 2025 establece lo contrario, aclarando que la audiencia previa es, en efecto, requerida y necesaria para cumplir con los requisitos establecidos tanto por nuestra normativa y jurisprudencia, como por el respeto a los Convenios Internacionales.

## ¿Qué dice la normativa y la jurisprudencia reciente?

El artículo 7 del Convenio 158 de la OIT, de aplicación directa según la STS de 18 de noviembre de 2024, establece que antes de cualquier despido disciplinario se debe ofrecer al trabajador la oportunidad de defenderse.

La Sentencia aborda el despido de una persona trabajadora, quien fue acusada de sustraer un "tester" de perfume, según lo captado por las cámaras de videovigilancia.

## ¿Qué escenarios pueden darse ante un despido disciplinario?

- La empresa realiza la audiencia previa directamente con el trabajador, cumpliendo la normativa.
- La empresa solo comunica al delegado sindical los hechos, como ocurrió en este caso.
- La empresa omite cualquier trámite previo de audiencia.

## ¿Qué implica cada situación?

En el primero de los escenarios, en vista del cumplimiento de los requisitos formales previos a la entrega de la carta de despido, se podría pasar a analizar si los hechos constituyen o no una causa justificativa de la extinción del contrato de trabajo.

Sin embargo, para el segundo escenario (alegaciones por parte de los delegados sindicales), la Sala recuerda que solo el trabajador puede delegar en su sindicato esta facultad, lo que no ocurrió en este caso objeto de estudio.





Si tienes dudas en relación con esta u otras cuestiones, contacta con nosotros.

**Roberto Villón**  
rvillon@rsm.es



De hecho, el Tribunal aclara que esta audiencia es personal e intransferible, y solo puede ser suplida por el delegado sindical en caso de una delegación expresa por parte del trabajador.

### ¿Qué criterios añade esta sentencia?

Aunque el despido es anterior a la STS de 18 de noviembre de 2024, el TSJ considera que la doctrina del propio TSJ Baleares ya había anticipado esta exigencia en su sentencia de 13 de febrero de 2023, por lo que la empresa debió conocer y respetar dicha garantía.

Además, se destaca que las alegaciones del delegado sindical fueron genéricas y no sustituyeron a las específicas que la persona trabajadora podría haber planteado en audiencia directa.

### ¿Cómo puede actuar el empleador ante este tipo de situaciones?

Lo recomendable es siempre ofrecer al trabajador la oportunidad de ser escuchado antes de tomar la decisión definitiva de despido. Esta audiencia, debidamente documentada, no solo garantiza el cumplimiento de la normativa internacional, sino que también protege la validez del procedimiento disciplinario.

El incumplimiento de esta obligación conllevaría la declaración de improcedencia del despido (salvo que existan causas de nulidad objetiva o situaciones que vulneren los derechos fundamentales del trabajador, lo que llevaría a la nulidad del despido), con las consecuencias económicas derivadas de la readmisión o la indemnización, como ocurrió en el presente caso, en el que la empresa deberá abonar más de 73.000 euros a la trabajadora.

### Recomendaciones:

- Establecer un protocolo de actuación disciplinaria que incluya la audiencia previa individualizada.
- Documentar siempre dicha audiencia y las alegaciones del trabajador.
- Consultar con su asesoría jurídica antes de adoptar decisiones disciplinarias.

¡Si necesitas asesoramiento en esta materia, o tienes dudas sobre ciertos extremos de lo expuesto, no dudes en ponerte en contacto con nosotros! ■





Si tienes dudas en relación con esta u otras cuestiones, contacta nosotros.

Joaquín Rodríguez  
jrodriguez@rsm.es



## > Asunto del mes

# Una mirada crítica a la Ley Orgánica 1/2025, de 2 de enero, de medidas en materia de eficiencia del servicio de justicia. ¿Desnaturaliza el proceso laboral la Ley Orgánica 1/2025? ¿Se contraviene el principio de concentración tan característico de la jurisdicción social?

Joaquín Rodríguez

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 de justicia, que trae novedades muy relevantes y que fueron ya objeto de pormenorizado análisis en la Newslabour de enero de 2025. La mencionada norma se aprobó con el objetivo de agilizar y modernizar el sistema de Justicia de nuestro país, al tiempo de promover la mediación y otros mecanismos conciliatorios para la resolución de controversias, lo que, sin duda, redundará en un beneficio para la malograda Administración de Justicia.

Introduce la Ley Orgánica diferentes modificaciones que, a mi juicio, contravienen los principios de igualdad de partes y concentración.

No obstante, algunas de las modificaciones legislativas implementadas por la mencionada Ley Orgánica, vienen a **romper con la esencia que tradicionalmente ha caracterizado al procedimiento laboral**, quien experimentará una secularización procedimental y normativa semejante a lo que podemos encontrar en otros órdenes jurisdiccionales como puede ser el civil o el contencioso-administrativo. Ahora bien, por la propia naturaleza de las relaciones laborales, estas no pueden encontrar identidad, tan siquiera semejanza, en otras relaciones jurídicas que confluyen en nuestro entorno y que son competencia exclusiva de otras jurisdicciones distinta a la social; situación que desaconseja y dificulta, en gran medida, tal asimilación procesal.

Pues bien, a pesar de ello, introduce la Ley Orgánica diferentes modificaciones que, a mi juicio, contravienen los principios de igualdad de partes y concentración, ambos inspiradores del proceso laboral, desnaturalizando, en esencia, el carácter sorpresivo e inesperado que tradicionalmente ha caracterizado a la jurisdicción social. Un claro ejemplo podemos encontrarlo en **la modificación del artículo 82 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción social**, cuya nueva redacción establece que el juzgado requerirá con diez días de antelación al acto de juicio, de la prueba documental o pericial de que intenten valerse las partes. Es decir, habremos de adelantar la prueba documental y pericial con una antelación mínima de diez días a la celebración de la vista oral y, una vez presentada, el juzgado se encargará de dar traslado a la contraparte.

Fácilmente, puede deducirse que esta circunstancia va a suponer la ruptura del principio de concentración e igualdad de partes tal y como lo concebíamos hasta la fecha conforme a la anterior redacción del mencionado artículo 82, **propiciando una situación de desigualdad procesal de una parte sobre la otra**. De tal suerte que, cuando una de las partes presente la prueba telemáticamente, y el juzgado de traslado de la misma, cabe la posibilidad de que la parte contraria aún no haya presentado su prueba al encontrarse vivo el plazo de los diez días. A todas luces, esta situación redundará en una clara preeminencia para la última parte en presentar la prueba, habida cuenta que jugará con la ventaja de haber conocido las armas de las cuales intentará valerse su oponente. Una manera de superar esta indeseable situación podemos encontrarla en no dar traslado de la prueba hasta los diez días anteriores a la celebración de la vista oral, es decir, cuando haya precluido el plazo de diez días. Si bien, desgraciadamente en la mayoría de los casos esto no sucederá por la propia operatividad de los juzgados.





Si tienes dudas en relación con esta u otras cuestiones, contacta nosotros.

**Joaquín Rodríguez**  
jrodriguez@rsm.es



Dicho sea de paso, esta reforma legislativa pondrá punto final a algunas prácticas muy extendidas entre los operadores jurídicos que desarrollamos la gran parte de nuestra actividad profesional en la jurisdicción social, pues no en pocas ocasiones ha llegado el cliente con un documento hasta la fecha inadvertido y que hemos incluido presurosamente en la nota de prueba minutos antes de entrar en sala; o hemos retirado cualquier documento de la nota de prueba según las alegaciones que nos han formulado de contrario. Sin lugar dudas, desde la entrada en vigor de la Ley Orgánica, se pondrá fin a esta práctica tan habitual y arraigada en la jurisdicción social.

Lo cierto y verdad es que, dependiendo desde la perspectiva en que se analice la reforma legislativa, podemos considerar **las modificaciones implementadas por**

**la Ley Orgánica 1/2025 como necesarias para modernizar y agilizar el arcaico sistema judicial** o como una medida para garantizar que todas las pruebas estén disponibles y sean revisadas adecuadamente antes de la vista oral, lo que podría contribuir a un proceso más ordenado y justo, habida cuenta que por la propia operatividad del acto o la voluminosidad de la prueba a veces no ha lugar a realizar una valoración adecuada de la misma, dejando a un lado aspectos importantes sin considerar que podrían ser determinantes para el sentido del pleito. Puedo estar de acuerdo en que la Ley Orgánica 1/2025 redundará, en parte, en mayores garantías procesales, por cuanto se otorgará más tiempo para revisar, estudiar y valorar la prueba de contrario. A pesar de ello, se deben guardar ciertas cautelas para no generar un mal mayor al que se quiere paliar. ■



## > Sentencia del mes

# El despido efectuado con anterioridad a la adquisición del contrato por la nueva adjudicataria no neutraliza la obligación de subrogación

### Lara Conde

El Tribunal Supremo en la sentencia 174/2025 de 5 de marzo de 2025 (Rec. 4728/2023) aborda un caso en el que se analiza si existe la obligación para la nueva adjudicataria de subrogarse en los trabajadores afectados por un despido colectivo efectuado por la anterior adjudicataria justo unos días antes de hacerse cargo de la concesión.

### ¿Qué sucede en este caso?

La adjudicataria anterior efectúa un despido colectivo por causas productivas con motivo de la pérdida de la contrata que afecta a la totalidad de la plantilla, terminando las relaciones laborales el 15 de diciembre de 2021.

Las nuevas adjudicatarias se hacen cargo de la concesión el 17 de diciembre de 2021 y contratan a 11 trabajadores que prestaron servicios para la anterior concesionaria hasta el 15 de diciembre de 2021, además, en fechas posteriores (5 de enero de 2022, 27 de enero de 2022 y 27 de abril de 2022) contratan a 3 trabajadores más de la anterior concesionaria y adquieren diverso material utilizado en la prestación del servicio de concesión.

Es decir, las nuevas contratistas adquieren de la anterior adjudicataria elementos patrimoniales y contratan un número significativo de sus trabajadores.

### ¿Cómo se pronuncian en instancias previas?

La sentencia de instancia estima en parte la demanda de los trabajadores y, entendiendo que se había producido una sucesión de empresa, declara improcedente la decisión de la nueva adjudicataria de no subrogar a dichos trabajadores. Al efecto, entiende que la extinción derivada del despido efectuado por los actores era improcedente por contravenir el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores y la Directiva 2001/23/CE.

El Tribunal Superior de Justicia considera que la necesidad de subrogación exige que las relaciones laborales a subrogar estén vivas y considera que en este caso no lo están por haberse extinguido a través de un despido colectivo cuya causa era, solamente, la finalización de la

contrata, despido que considera lícito y, por tanto, no aplica la subrogación.

### ¿Qué cuestiones se debaten en este caso?

Recurre la parte actora en casación para la unificación de doctrina, alegando en uno de los motivos la existencia la obligación de la empresa adjudicataria de la contrata de subrogarse en los demandantes.

El núcleo de la contradicción reside, por tanto, en determinar si la pérdida de una contrata es motivo suficiente para proceder a un despido por causas productivas y lo que provoca es la neutralización de la obligación de subrogación de la contratista entrante.

### ¿Cómo resuelve el TS?

Tras analizar los elementos materiales e inmateriales relevantes que han de considerarse para valorar la existencia de una transmisión, el TS señala 4 puntos esenciales:

- En aquellos sectores en los que la actividad descansa fundamentalmente en la mano de obra –como ocurre en el caso examinado– un conjunto de trabajadores que ejerce de forma duradera una actividad común puede constituir una entidad económica, y en este caso, el nuevo empresario no sólo continua con la actividad de que se trata, sino que también se hace cargo de una parte “esencial” del personal del anterior empresario.
- La normativa en materia de transmisión de empresas trata de impedir que los trabajadores transferidos se encuentren, a causa únicamente de esa transferencia, en peor situación que antes de ella y, claramente, busca mantener el empleo de los trabajadores en estas situaciones.
- Las normas que regulan la transmisión de empresa son imperativas, y las garantías que contienen no son disponibles ni por el cedente, ni por el cesionario,





Si tienes dudas en relación con esta u otras cuestiones, contacta nosotros.

**Lara Conde**  
lconde@rsm.es



ni por los representantes de los trabajadores, ni siquiera por los propios trabajadores.

- El traspaso de una empresa no puede constituir un motivo de despido, ni para el cedente, ni para el cesionario, es decir, la transmisión no puede extinguir por sí misma la relación laboral ni ser causa justificativa de despido.

Por tanto, teniendo en cuenta lo anteriormente referido, estima que debe aplicarse la normativa en materia de subrogación al concurrir los elementos esenciales para ello, no pudiendo acudir las Empresas al despido de manera fraudulenta para evitar la aplicación de la normativa en materia de sucesión de empresas.

Si a raíz de la lectura de este artículo tienes alguna cuestión sobre este tema en concreto, o cualquier situación que se asemeje a tu realidad laboral, no dudes en ponerte en contacto con el nuestro Departamento Laboral. ■





## > Novedades legislativas

# ¡Ya entran en vigor las reformas laborales recogidas en la Ley 1/2025 de medidas en materia de eficiencia del Servicio Público de Justicia!

### Guillermo Guevara

Las novedades que, en materia laboral, concretamente mediante la modificación de diversos artículos del Estatuto de los Trabajadores y la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, se introdujeron mediante la Ley 1/2025 ya fueron comentadas en la edición de enero de la #NewsLabour.

No obstante, conviene recordar en qué consisten algunas de las mismas, ya que entrarán en vigor el próximo día 3 de abril de 2025.

### Sentencias orales

Si bien es una posibilidad que ya existía previa esta reforma, mediante la nueva redacción del artículo 50 LRJS se viene a facilitar la misma.

A fecha de la presente no es habitual que se dicten sentencias de forma oral. No obstante, habrá que ver si tras esta modificación se convierte en una práctica más común en nuestros Juzgados.

### Vulneración de la buena fe procesal

El artículo 75 LRJS, que recoge los deberes procesales de las partes ha sufrido una muy ligera modificación consistente en un incremento de la multa que puede ser impuesta a aquella que vulnere el principio de la buena fe procesal de 180 euros a 600 euros.

### Presentación de copias de demandas y recursos

Como bien indica su nombre, esta ley busca aumentar la eficiencia de nuestro sistema de justicia, y ha buscado eliminar prácticas que no se ajustan a nuestros tiempos, y que poco a poco han ido desapareciendo, como es la aportación de las copias de las demandas o los recursos que se interponen en la jurisdicción social.

### Aportación de la prueba con antelación al acto de juicio

La nueva redacción del artículo 82 LRJS viene a introducir una reforma que modifica el procedimiento laboral de manera considerable, tal y como comentamos en detalle en el Asunto del Mes de esta edición.

Concretamente, a partir del próximo 3 de abril de 2025, entra en vigor la obligación de presentar la prueba documental y pericial diez días antes del juicio.





Si tienes dudas en relación con esta u otras cuestiones, contacta con nosotros.

**Guillermo Guevara**  
gguevara@rsm.es



## Separación de los actos de conciliación y juicio

Se introduce la posibilidad de que el acto de conciliación sea señalado de forma separada y anticipada al juicio, a instancia de parte o de oficio por el Letrado de la Administración de Justicia.

## Sanción por no acudir al acto de conciliación

Mediante la modificación del artículo 84 LRJS, en caso de que la parte demandada no acuda al acto de conciliación podrá conllevar a la imposición de una multa de hasta 600 euros.

## Recurso de casación para unificación de doctrina

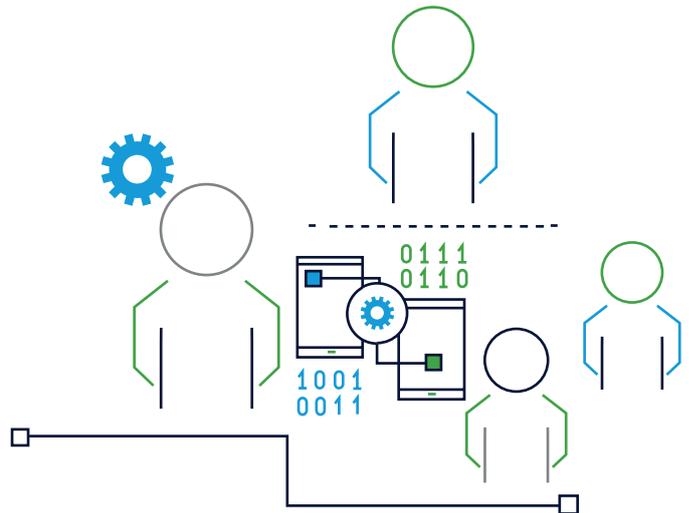
El RCUD ha sido objeto de diversos cambios, siendo el más importante e interesante de ellos la introducción de la figura del "interés casacional", cuya existencia será requerida a partir del 3 de abril de 2025 para que los recursos interpuestos sean admitidos a trámite.

Concretamente, de la nueva redacción del artículo 219 LRJS se desprende que se apreciará la existencia de interés casacional:

- Si concurren circunstancias que aconsejen un nuevo pronunciamiento de la Sala.
- Si la cuestión posee una trascendencia o proyección significativa.
- Si el debate suscitado presenta relevancia para la formación de la jurisprudencia.

Por último, cabe recordar que tal y como recoge el artículo 210 LRJS, la Sala de Gobierno del TS podrá determinar por acuerdo (publicación en BOE) extensión máxima y otras condiciones de los escritos de formalización e impugnación del recurso, por lo que deberemos estar atentos cuando se realice dicha publicación con el fin de garantizar que los RCUD que presentemos cumplan con todos los requisitos formales.

Si lo expuesto en este artículo te ha parecido interesante, y quisieras un desarrollo más concreto, o te surgiese alguna duda sobre los temas que han sido objeto de modificación no dudes en ponerte en contacto con el Departamento Laboral de RSM, donde estaremos encantados de atender y resolver tus cuestiones. ■



RSM Spain  
BARCELONA | MADRID | GRAN CANARIA | PALMA DE MALLORCA | TARRAGONA | VALENCIA | SEVILLA

RSM Spain Professional Corporation, S.L.P. y las compañías relacionadas son miembros de la red RSM y operan bajo la marca RSM.

RSM es una marca utilizada únicamente por los miembros de la red RSM. Cada miembro de la red RSM es una firma independiente de auditoría y/o consultoría que actúa en su propio nombre. La red RSM, como tal, no tiene personalidad jurídica propia en ninguna jurisdicción. La red RSM está administrada por RSM International Limited, compañía registrada en Inglaterra y Gales (Company number 4040598), cuyo domicilio social se encuentra en 50 Cannon Street, London, EC4N 6JJ. La marca y el nombre comercial RSM, así como otros derechos de propiedad intelectual utilizados por los miembros de la red, pertenecen a RSM International, una asociación regida por el artículo 60 y siguientes del Código Civil de Suiza, cuya sede se encuentra en Zug.

© RSM International Association, 2025

