

NEWSLABOUR



N_40
Enero 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?

> **Asunto del mes**

El impacto del silencio administrativo positivo en la implantación de los planes de igualdad.

> **Sentencia del mes**

¿Puede superarse y mejorarse en vía judicial la indemnización legalmente prevista por despido improcedente?

> **Consejo del mes**

La actualización jurídica y el asesoramiento personalizado, fundamentales para enfrentar un 2025 repleto de novedades legislativas con proyección en el marco de las relaciones laborales.

> **Novedades legislativas**

Notas a la Ley Orgánica 1/2025, de 2 de enero, de medidas en materia de eficiencia del servicio de justicia. Un análisis de la implicación laboral.



Editorial

Ignacio Hidalgo, Miguel Capel y Eduardo Gómez de Enterría.

¡Comenzamos el 2025, y como siempre, volvemos con [#NewsLabour!](#)

En esta primera edición de 2025 encontraréis tanto las sentencias más relevantes, como aspectos prácticos del día a día y análisis de asuntos recientes.

Concretamente, trataremos Sentencias de gran interés, como, entre otras, la dictada por el Tribunal Supremo, pronunciándose sobre las indemnizaciones adicionales en casos de despido improcedente que han venido siendo reconocidas por ciertos TSJ.

Y, por último, con vistas a este nuevo año, también analizaremos las últimas novedades legislativas que han entrado en vigor, y que darán mucho que hablar en este 2025.

Siempre informando y siempre actualizando a nuestros lectores, y, como siempre, a vuestra disposición. ■

¡Bienvenidos de nuevo!





> 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:

Joaquín Rodríguez

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, de 9 de diciembre de 2024. El estrés postraumático en moderadores de contenido.

En la actualidad, existen determinadas empresas encargadas de moderar contenidos en Redes Sociales, así como en cualquier otra plataforma en la cual los particulares puedan subir discrecionalmente contenido. Específicamente, la función de los moderadores consiste en vetar de cualquier plataforma pública contenido que pueda revestir especial sensibilidad para los visualizadores tales como apología del terrorismo, suicidios, torturas, lenguajes abusivos, amenazas o cualquier otro que pueda conculcar derechos fundamentales o libertades públicas.

La mencionada sentencia establece que los moderadores estaban expuestos a material violento, según evaluaciones internas realizadas por la empleadora. Además, advierte la resolución de la ausencia de programas de apoyo psicológicos a los trabajadores, habida cuenta de la naturaleza traumática e intensiva del trabajo desarrollado. A pesar de comprometerse la compañía a implementar medidas tendentes a reducir la carga emocional, la empleadora no aplicó las medidas adecuadas y pertinentes con el fin de evitar riesgos psicosociales en sus trabajadores, que quedaron vacías de contenido y desprotegiendo la salud mental de los mismos.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 18 de noviembre de 2024. El trabajador presenta una denuncia falsa por acoso con objeto de blindar la relación laboral.

Un trabajador en periodo de prueba presentó una denuncia interna por unos presuntos hechos que podían constituir acoso laboral contra su superior jerárquico. La investigación efectuada con motivo de la apertura del Protocolo de Acoso vigente en la compañía concluyó que la denuncia era falsa y que el trabajador la había articulado con el fin de blindar la relación laboral.

Concretamente, establece la sentencia que, en los últimos compases del periodo de prueba y ante las sospechas del trabajador sobre una probable extinción del vínculo contractual por no superación del periodo de prueba, presentó una denuncia contra su superior para blindar la relación contractual. Posteriormente, en una llamada grupal de *WhatsApp*, el trabajador transmitió que buscaba blindarse ante una posible y eventual no superación del periodo de prueba. Asimismo, se jactó de haber puesto en práctica estos mismos comportamientos en otras empresas, refiriéndose que iba a sacar como mínimo 50.000 €. Establece el TSJ de Madrid que el objetivo de la denuncia no era otro que blindar la relación laboral y mantener fraudulentamente su empleo, declarando la procedencia del despido.

Sentencia del Tribunal Supremo de 27 de noviembre de 2024 (rec. núm. 88/2023). El desplazamiento del trabajador hasta el domicilio del primer cliente no se computa como tiempo efectivo de trabajo.

La Sala de lo Social del Tribunal Supremo, en el marco de un conflicto colectivo, se pronuncia sobre si el tiempo de desplazamiento que dedican los trabajadores desde sus domicilios particulares hasta la casa del primer cliente, así como el dedicado al retorno a su domicilio desde la casa del último cliente en el que prestó servicios, debe considerarse como tiempo efectivo de trabajo.

Tras analizar el Tribunal Supremo un análisis exhaustivo sobre los pronunciamientos anteriores, ha establecido que, como norma general, no se deben computar dichos periodos como tiempo efectivo de trabajo, de modo que, para que puedan tener la consideración como tiempo de trabajo requiere que concurren circunstancias específicas como, por ejemplo, que con anterioridad se venga computando como tiempo efectivo de trabajo; que se tengan que hacer desplazamiento de hasta 100 km para llegar o retornar del domicilio del primer o último cliente respectivamente; o exista un trato diferenciado e injustificado entre colectivos que realizan la misma prestación de servicios, de tal forma que, para unos computen y para otros no. ■



> Asunto del mes

El impacto del silencio administrativo positivo en la implantación de los planes de igualdad.

Roberto Villón

La obligación de las empresas de crear y registrar planes de igualdad sigue siendo un tema fundamental en el ámbito laboral español. Este requisito, regulado por la Ley Orgánica 3/2007 y desarrollado por el Real Decreto 901/2020, busca asegurar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en el trabajo.

La implementación de esta obligación a menudo enfrenta dificultades desde su inicio, especialmente en situaciones donde no existe representación legal de los trabajadores.

En estos casos, corresponde a los sindicatos más representativos asumir la responsabilidad de negociar con las empresas el contenido de los planes de igualdad, lo que puede entorpecer dicha negociación en aquellos casos en los que la respuesta de los sindicatos sea tardía, o no llegue a realizarse.

No obstante, nuestros tribunales ya han abordado esta cuestión, estableciendo que es posible elaborar un plan de igualdad de manera unilateral si no hay respuesta o comparecencia por parte de los sindicatos. En tales casos, la empresa puede presentar el plan para su registro.

Es posible elaborar un plan de igualdad de manera unilateral si no hay respuesta o comparecencia por parte de los sindicatos.

¿Pero qué sucede cuando la propia administración encargada del registro no cumple con sus obligaciones?

En este contexto, el Tribunal Supremo, en su reciente Sentencia 1361/2024 de 20 de diciembre de 2024, ha destacado cómo el silencio administrativo puede jugar un papel crucial en este proceso, poniendo de manifiesto los desafíos adicionales que enfrentan las empresas para cumplir con esta normativa.

El caso Kutxabank: Un ejemplo paradigmático.

El litigio se origina a partir de la solicitud de inscripción del Plan de Igualdad de **Kutxabank, aseguradora, compañía de seguros y reaseguros S.A.U.**, presentada el 18 de mayo de 2022. A pesar de cumplir con los requisitos formales y materiales establecidos por la normativa, la Dirección General de Trabajo emitió una resolución denegatoria, cuando ya habían transcurrido el plazo de tres meses para resolver.

La finalización del plazo legalmente establecido conllevó que operase de silencio administrativo positivo, conforme al artículo 24 de la Ley 39/2015. Por ello, el Tribunal Supremo confirmó que la resolución administrativa carecía de eficacia jurídica, ya que el silencio administrativo positivo actúa como una garantía frente a la inacción de la Administración, evitando que se vulneren los derechos de los interesados.

Implicaciones clave de la sentencia:

- **Validez del silencio administrativo positivo:** La sentencia enfatiza que este principio no solo proporciona seguridad jurídica a las empresas, sino que también restringe el margen de actuación de la Administración. Una vez que se considera aprobada una solicitud por silencio positivo, cualquier resolución posterior en contra carece de validez, a menos que se inicie un procedimiento específico de revisión.
- **El papel de los sindicatos en la negociación de los planes de igualdad:** El fallo también aborda el estancamiento en la negociación atribuido a la falta de diligencia de los sindicatos, que en este caso no participaron activamente en el proceso. La sentencia establece que la ausencia de representación sindical no puede obstaculizar la inscripción del plan, siempre que la empresa haya demostrado los esfuerzos realizados para formar la comisión negociadora.





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

Roberto Villon
rvillon@rsm.es



- **Precedente jurídico:** Este pronunciamiento del Tribunal Supremo refuerza la doctrina ya establecida en sentencias anteriores, como la STS 543/2024, consolidando una interpretación favorable a la aplicación del silencio administrativo positivo en el ámbito de los planes de igualdad.

Repercusiones para las empresas

Así pues, la sentencia tiene importantes implicaciones prácticas. Para las empresas, subraya la necesidad de cumplir con los plazos y de documentar cada fase del proceso de elaboración y registro de los planes de igualdad. La atención a estos detalles no solo asegura la validez legal del plan, sino que también protege a las empresas de posibles conflictos futuros que puedan surgir por la inacción de la Administración.

Por otro lado, la resolución resalta la responsabilidad de la Administración en la gestión de estos procedimientos. El reconocimiento automático por silencio administrativo positivo pone de manifiesto las consecuencias de no atender rápidamente las solicitudes de las empresas,

estableciendo un límite claro a la discrecionalidad administrativa.

Además, el fallo afecta directamente el papel de los sindicatos en estos procesos. Aunque su participación es crucial para asegurar la legitimidad de los planes de igualdad, la sentencia aclara que su falta de respuesta no puede ser un obstáculo insuperable. Esto abre la puerta para que las empresas cumplan con sus obligaciones legales, incluso en situaciones de bloqueo sindical.

Desde RSM estamos listos para asesorar a las empresas en el diseño, implementación y registro de planes de igualdad, asegurando el cumplimiento normativo y evitando situaciones conflictivas como la analizada en esta sentencia.

Si deseas conocer cómo esta resolución puede impactar a tu empresa o necesitas ayuda en la elaboración de un plan de igualdad, no dudes en contactarnos. ■





> Sentencia del mes

¿Puede superarse y mejorarse en vía judicial la indemnización legalmente prevista por despido improcedente?

Daniel Santamarina

Ante la disparidad de resoluciones de algunos Tribunales Superiores de Justicia ("TSJ"), el Tribunal Supremo arroja claridad y seguridad jurídica respecto de aquellos procedimientos de despido en los que, además de la declaración de la improcedencia, se ha venido a reconocer el derecho del demandante a percibir una suerte de **indemnización adicional a la de 33 días de salario prevista en el artículo 56 del Estatuto de los Trabajadores**.

Concretamente, algunos TSJ venían considerando que, en determinadas situaciones, la indemnización legalmente prevista para el despido improcedente podría no ser suficiente para compensar a los trabajadores por los daños y perjuicios ocasionados por el despido.

En este sentido, el Alto Tribunal, mediante su Sentencia núm. 1350/2024, de 19 de diciembre de 2024, rechaza de pleno el razonamiento de estos Tribunales que, en definitiva, interpretaban que, en virtud de la aplicabilidad del artículo 10 del Convenio núm. 158 de la OIT, así como el artículo 24 de la Carta Social Europea, cuando el despido fuera declarado como injustificado podría, en función de las circunstancias concretas, condenarse a la empresa a abonar al trabajador una *"indemnización adecuada u otra reparación apropiada"* en concepto de reparación por los daños y perjuicios concretos derivados de las circunstancias específicas.

Pero... ¿En qué se apoya el Tribunal Supremo para apartarse de esta corriente interpretativa?

En el caso que nos ocupa, la trabajadora presentó demanda por despido y reclamación de cantidad, la cual fue estimada en parte por el Juzgado de lo Social nº 6 de Barcelona, declarando la procedencia del despido y condenando a la empresa al pago de 15 días de salario por incumplimiento del preaviso por el despido objetivo.

Frente a dicha resolución la demandante presentó recurso de suplicación ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, la cual, revocó la sentencia de instancia, declarando la improcedencia

del despido y condenando a la empresa a optar entre la readmisión de la empleada o al abono de la improcedencia y una indemnización adicional calculada en base la cuantía proporcional que hubiera correspondido a la trabajadora de haber sido incluida en un eventual ERTE.

Concretamente, la Sala de lo Social del TSJ de Cataluña consideró que tanto el Convenio núm. 158 de la OIT, como la Carta Social Europea, abrían la puerta a la *"posibilidad de reconocimiento de una indemnización complementaria a la legalmente tasada cuando esta sea exigua y no tenga un efecto disuasorio para la empresa, ni compense suficientemente a la trabajadora por la pérdida de la ocupación, concurriendo una clara y evidente ilegalidad, fraude de ley o abuso de derecho en la decisión empresarial extintiva del contrato"*.

Asimismo, la Sala de lo Social del TSJ de Cataluña, en consonancia con otros pronunciamientos de otros TSJ, argumentó que *"el concepto de "indemnización adecuada" puede comprender otros conceptos resarcitorios cuando la conducta del empleador provoque perjuicios a la persona asalariada que superen el mero lucro cesante"*.

Con este pretexto, el Tribunal Supremo analiza el supuesto y delimita que la cuestión suscitada no es otra que determinar si, una vez declarado el despido como improcedente en vía judicial, pueden los tribunales estimar una indemnización adicional a la legalmente prevista en el Estatuto de los Trabajadores con el propósito de dar cumplimiento a las disposiciones anteriormente referenciadas del Convenio núm. 158 de la OIT y la Carta Social Europea.

Pues bien, el Alto Tribunal –dejando a un lado la aplicabilidad de la Carta Social Europea, puesto que no se encontraba en vigor en el momento del despido– con carácter previo a entrar al fondo de la cuestión, afirma que no puede considerarse que España no habría integrado correctamente en su ordenamiento jurídico **el artículo 10 del Convenio núm. 158 de la OIT** toda vez que





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

Daniel Santamarina
dsantamarina@rsm.es



la norma del Convenio de la OIT, únicamente, aboga por el establecimiento de una *"indemnización adecuada"* en las distintas legislaciones internas de cada Estado –sin fijar un importe concreto–, teniendo cabida, por tanto, diferentes vías para cumplir con tal premisa.

Con base a lo anterior, el Tribunal Supremo construye su argumentación en el hecho de que el legislador español, con la redacción del artículo 56.1 del Estatuto de los Trabajadores, vendría, precisamente, a cumplir con el mandato del artículo 10 del Convenio núm. 158 de la OIT, puesto que la fórmula indemnizatoria prevista en el Estatuto de los Trabajadores atiende a criterios objetivos, **como la antigüedad y el salario del trabajador**, respondiendo, por tanto –en palabras del propio tribunal–, *"a su condición de resarcimientos debidos por la pérdida del empleo, que carecen del valor de restitución en integridad que a veces se ha pretendido atribuirles, pues se trata de una compensación de contenido tasado y previamente fijado por la Ley sin que les sean aplicables los criterios civiles de cuantificación del daño, ni exigible la necesidad de probanza de los daños y perjuicio..."*.

De igual manera, se ha pronunciado nuestro Tribunal Constitucional –cuya doctrina refiere la sentencia que analizamos–, manteniendo que la normativa interna española, en lo que aquí nos atañe, recoge una indemnización adecuada.

En definitiva, las conclusiones que podemos obtener de esta esclarecedora resolución vienen a confirmar que **(i)** el artículo 56.1 del Estatuto de los Trabajadores integra de forma adecuada el mandato previsto en el artículo 10 del Convenio núm. 158 de la OIT, **(ii)** que la indemnización por despido improcedente prevista en nuestro ordenamiento jurídico actúa como un instrumento resarcitorio de la pérdida de empleo por parte del trabajador despedido, no habiendo sido concebida, por lo tanto, como un mecanismo de restitución de los daños y perjuicios realmente sufridos, **(iii)** que la fórmula para calcular dicha indemnización responde a criterios objetivos legalmente tasados, **(iv)** que, en virtud de lo antedicho, los tribunales españoles no están facultados para otorgar o fijar una indemnización por despido improcedente contraria o diferente a la prevista en el artículo 56.1 del Estatuto de los Trabajadores.

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 Departamento Laboral de RSM, donde estaremos encantados de ayudarte y asesorarte. ■





> Consejo del mes

La actualización jurídica y el asesoramiento personalizado, fundamentales para enfrentar un 2025 repleto de novedades legislativas con proyección en el marco de las relaciones laborales.

Enrique Mellado

Las relaciones laborales experimentan un vertiginoso proceso de cambio que exige de la concurrencia simultánea de dos virtudes profesionales fundamentales para garantizar la plena satisfacción del cliente: de un lado, la actualización jurídica; y de otro lado, el asesoramiento personalizado a las necesidades del cliente. La primera de ellas permite identificar las novedades con proyección en el marco de las relaciones laborales, y la segunda de ellas adoptar las decisiones necesarias para, consciente de las particularidades de cada Empresa y de la realidad de sus negocios, adaptarse al venidero escenario de cambio que se aproxima con presurosa velocidad.

El tejido productivo (integrado tanto por empleadores como por empleados) enfrenta un año 2025 que se antoja fundamental para el futuro inmediato de las relaciones laborales. Al menos, tal y como las concebimos actualmente en España. La inminente reforma de la jornada de trabajo (y, ojo, sus efectos económicos en los contratos a tiempo parcial), el Estatuto del Becario, la indemnización adicional adoptada aún de forma extraordinaria (quien sabe si mañana ordinaria) en los **despidos improcedentes disuasivos**, la remuneración del permiso parental o la extinción de la relación laboral por incapacidad permanente son algunos de los retos que a corto plazo exigirán de políticas empresariales preventivas que se adapten a las necesidades del cambiante escenario laboral.

Y como la actualización jurídica es el elemento decisivo y trascendental no sólo para conocer el alcance de las novedades que proyecten efectos en el marco de las relaciones laborales, sino también para diseñar estrategias empresariales que permitan adaptarse a los nuevos escenarios legislativos, los principales desafíos para este previsiblemente frenético año 2025 son los siguientes:

- **La reducción de la jornada laboral, la eterna promesa cuya aprobación se aproxima en el horizonte.** El ocaso del año 2024 trajo consigo el acuerdo alcanzado entre el Ministerio de Trabajo y los sindicatos para la reducción de la jornada laboral, cuyo borrador (entre tantos) contiene los siguientes extremos:
 - a. Las comisiones paritarias de los Convenios colectivos, cuya jornada laboral exceda de las 37,5 horas semanales, habrán de practicar las adecuaciones pertinentes para adaptarse a las nuevas exigencias legislativas con carácter previo al día 31 de diciembre de 2025.
 - b. Los contratos celebrados a tiempo parcial, cuya jornada supere las 37,5 horas semanales, se convertirán de manera automática en contratos a tiempo completo.
 - c. Los contratos a tiempo parcial, cuya jornada no exceda de las 37,5 horas semanales, experimentarán un incremento retributivo proporcional.
- **La indemnización a la carta, comprometida tras la reciente Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo.** En un sobrio ejercicio de razonabilidad que indudablemente proporciona seguridad jurídica a los efectos derivados del despido, el Pleno de la Sala de lo Social ha considerado que la indemnización correspondiente al despido improcedente no transgrede el art.10 del Convenio 158 de la Organización Internacional del Trabajo, por lo que no procede su incremento conforme a las particularidades concurrentes en el supuesto concreto.



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

Enrique Mellado
emellado@rsm.es



En cualquiera de los casos, y como quiera que se trata de un pronunciamiento que analiza un despido anterior a la redacción del art. 24 de la Carta Social Europea, habremos de permanecer avizores ante cualquier posible reforma legislativa que modifique el régimen indemnizatorio hasta el momento tasado cuya cuantía responde a los criterios objetivos de antigüedad, salario y calificación del despido.

- Ajustes razonables o cambio a un puesto de trabajo vacante y disponible, conceptos indeterminados cuya definición se antoja trascendental para conocer el alcance del **proyecto de ley para la modificación de la extinción de la relación laboral por incapacidad permanente total para la profesión habitual o absoluta para el ejercicio de cualquier actividad laboral**.
- **Acceso remoto al registro de jornada por parte de la Inspección de Trabajo** y régimen individualizado de sanciones por cada incumplimiento.
- **Aprobación del Proyecto de Ley de Industria y preaviso en cierres.** El pasado día 10 de diciembre de 2024 tuvo lugar la aprobación por parte del Consejo de Ministros de la Ley de Industria y autonomía estratégica, que (entre otras) persigue un plan de reindustrialización para aquellas Compañías que experimenten una pérdida significativa de capacidad industrial y afecte a recursos de primera necesidad o de carácter estratégico.
- **El Estatuto del Becario: ¿regulación definitiva de los límites de las prácticas formativas?** Compensación de gastos, obligaciones exigibles al tutor, límite máximo de becarios en función del volumen de trabajadores que integran la plantilla de la Empresa o sanciones económicas por conculcar los derechos de los estudiantes en prácticas son algunas de las cuestiones contenidas en el Anteproyecto de Ley sometido a audiencia pública desde el día 11 de diciembre de 2024.
- **Remuneración del permiso parental.** Mientras esperamos la trasposición de la Directiva (UE) 2019/1158 acerca del carácter retribuido del permiso parental contenido en el art. 48 bis del Estatuto de los Trabajadores, la reciente Sentencia del Juzgado de lo Contencioso Administrativo número 1 de Barcelona de fecha 28 de noviembre de 2024 ha reconocido el derecho de un empleado

público a percibir el salario correspondiente al periodo en que accedió a su disfrute. Atentos, porque vienen curvas y dudas que exigen de un criterio certero e inequívoco que no puede inducir a error.

No cabe duda de que las relaciones laborales (cambiantes, dinámicas y flexibles como la vida misma), así como los desafíos legislativos emergentes y la necesidad de adaptación a los nuevos paradigmas jurídicos que afrontará el tejido productivo exigirá de una actualización permanente que permita ofrecer un asesoramiento personalizado y una respuesta integral a todas las necesidades del sector empresarial, que afronta un año 2025 de transformaciones en la agenda laboral.

Por ello, desde RSM nos ponemos a tu disposición para asesorarte, analizar cualquier caso, y, por supuesto, aconsejarte sobre qué acciones son las más adecuadas en cada situación. ■





> Novedades legislativas

Notas a la Ley Orgánica 1/2025, de 2 de enero, de medidas en materia de eficiencia del servicio de justicia. Un análisis de la implicación laboral.

Borja Ortas

El pasado viernes 3 de enero de 2025, fue publicada en el Boletín Oficial del Estado la Ley Orgánica 1/2025, de 2 de enero, que introduce importantes medidas orientadas a mejorar la eficiencia del Servicio Público de Justicia. Según lo dispuesto en su Disposición final trigésima octava, la entrada en vigor de esta norma se producirá tres meses después de su publicación, es decir, el próximo 3 de abril de 2025, salvo en aquellos supuestos específicos en los que la propia ley establece un régimen de aplicación diferenciado.

Estas modificaciones revisten especial trascendencia en el ámbito del orden jurisdiccional social. A continuación, se detallan las principales implicaciones que las reformas contempladas en esta norma tienen para dicho ámbito:

Primeramente, y siendo uno de los ámbitos de incidencia más trascendentes, se implanta un **nuevo modelo organizativo de la Administración de Justicia**.

En este sentido, la nueva redacción del art. 94 de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, sustituye los juzgados unipersonales por tribunales de instancia. De acuerdo con la redacción del artículo, el **Tribunal de Instancia tendrá** sede en la capital de cada provincia y con jurisdicción en toda ella existirá una **Sección de lo Social**. Estos tribunales serán apoyados por parte de las **Oficinas de Justicia**.

Continuando, se hace una importante reforma que incide en el ámbito procesal, esta se abarca en el Capítulo II con el título Modificación de leyes procesales, los ejes que articulan la reforma son, entre otros:

- En el **artículo 90.3**, el plazo para solicitar diligencias de preparación de la prueba se extiende de 5 a 10 días antes de la fecha del juicio, salvo cuando el señalamiento deba realizarse con menor antelación, manteniéndose en este caso el plazo de 3 días. La admisión o inadmisión de dichas diligencias quedará en todo caso a criterio del juez durante el acto del juicio.

- Los **artículos 82 y 84.1 y 3** han sido modificados con el objetivo de agilizar los actos de conciliación ante el letrado de la Administración de Justicia. Se introduce la posibilidad de convocar el acto de conciliación de forma separada y anticipada, ya sea a instancia de las partes o por decisión del letrado, siempre que exista previsión de acuerdo. Este acto debe celebrarse en un plazo máximo de 10 días desde la admisión de la demanda y al menos 30 días antes del juicio. Si se alcanza un acuerdo, no será necesario reiterarlo en el día de la vista, y en caso de ser firmado por todas las partes, se dictará un decreto en un plazo de 3 días.
- En cuanto al **artículo 50**, se refuerza el principio de oralidad del procedimiento. Si todas las partes cuentan con asistencia letrada y, tras la emisión oral de una sentencia, manifiestan su voluntad de no recurrir, esta se declarará firme en ese mismo momento.
- Por último, los **artículos 210 y 219.1 y 3** establecen la posibilidad de publicar acuerdos relativos a la extensión y otros requisitos para la formalización e impugnación de recursos de casación, además de perfilar los supuestos en los que se considera que concurre interés casacional.

La reciente reforma no solo ha impactado la Ley Orgánica del Poder Judicial (LOPJ), sino que también ha introducido cambios significativos en el **Estatuto de los Trabajadores**, afectando varios artículos clave:

- En el **artículo 50**, se ha detallado la causa justa de extinción del contrato vinculada a la falta de pago o retrasos en el abono del salario. Se considera que concurre esta causa cuando el salario no se abona dentro de los 15 días posteriores a la fecha pactada, cuando el empleador adeuda tres mensualidades completas en un año, aunque no sean consecutivas, o si existen retrasos en el pago durante un periodo de seis meses, aunque no sean consecutivos.



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

Fco. de Borja Ortas
bortas@rsm.es



- El **artículo 53.4.b)** amplía las protecciones laborales, incluyendo a trabajadoras embarazadas, desde el inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión por maternidad. Asimismo, se extienden garantías a personas trabajadoras que soliciten o disfruten permisos específicos del artículo 37 (apartados 3.b, 4, 5 y 6), adaptaciones de jornada según el artículo 34.8, o la excedencia prevista en el artículo 46.3. Adicionalmente, se refuerza la protección de personas víctimas de violencia de género o sexual, garantizando su derecho a la tutela judicial efectiva y a la protección integral prevista en la normativa.
- Por último, el **artículo 55.5.b)** introduce medidas similares a las del artículo anterior, aplicadas al ámbito disciplinario, protegiendo específicamente a trabajadoras embarazadas frente a actuaciones que puedan vulnerar sus derechos durante este periodo.

Del mismo modo, la **Ley Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social** ha sido objeto de modificación mediante la incorporación de una nueva Disposición Adicional Undécima. Esta disposición autoriza al personal funcionario contemplado en el artículo 3 de la ley a participar en actividades de conciliación, mediación y arbitraje en conflictos laborales, siempre que estas

sean ajenas a sus funciones inspectoras y no tengan carácter permanente. Dichas actividades se desarrollarán en el marco de los sistemas autónomos de solución de conflictos laborales establecidos por acuerdos interprofesionales, convenios colectivos o conforme al artículo 76 del Estatuto de los Trabajadores.

Como novedad destacada, estas actividades han sido exceptuadas del régimen de incompatibilidades previsto en la Ley 53/1984, de 26 de diciembre. Este cambio facilita la participación del personal funcionario en la resolución de conflictos laborales, sin interferir con sus funciones habituales, y contribuye a una gestión más eficiente y ágil en este ámbito.

A modo de conclusión, la Ley Orgánica 1/2025 introduce reformas relevantes en el ámbito judicial y laboral, incluyendo la reorganización de los juzgados en tribunales de instancia, la agilización de procedimientos procesales y la ampliación de las protecciones laborales en situaciones específicas. Estas modificaciones buscan actualizar el marco normativo y mejorar su aplicación en ambos ámbitos. ■



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

