

ASPECTOS LABORALES DE LA LEY ORGÁNICA 1/2025, DE 2 DE ENERO, DE MEDIDAS EN MATERIA DE EFICIENCIA DEL SERVICIO PÚBLICO DE JUSTICIA.

La Ley Orgánica 1/2025, de 2 de enero, introduce medidas para mejorar la eficiencia del servicio público de justicia en España.

Sus principales objetivos son:

1. **Reorganización judicial:** Transformar los actuales juzgados unipersonales en tribunales de instancia, con el fin de agilizar los procesos y mejorar la especialización de los órganos judiciales.
2. **Fomento de métodos alternativos de resolución de conflictos (MASC):** Establecer la obligatoriedad de utilizar métodos como la mediación y el arbitraje antes de iniciar procedimientos judiciales en el ámbito civil, con el objetivo de descongestionar los tribunales y ofrecer soluciones más rápidas y eficientes a los ciudadanos.
3. **Agilización procesal:** Implementar reformas procesales que permitan una tramitación más eficiente de los procedimientos judiciales, reduciendo plazos y mejorando la coordinación entre los distintos actores del sistema judicial.

Estas reformas buscan modernizar y digitalizar el sistema judicial español, garantizando un acceso más eficiente y de mayor calidad a la justicia para la ciudadanía.

En todo caso, la norma supone cambios en todos los ámbitos del derecho. Dada la amplitud de los temas tratados en dicha norma, con vocación de auténtica revolución sobre el sistema judicial y que afecta a todas las jurisdicciones, nos limitamos, por su interés específico y por cuestiones de espacio, a los aspectos laborales modificados por esta ley de mayor relevancia.

El 3 de abril de 2025 entrarán en vigor las reformas laborales que vamos a analizar, y que afectan, por un lado, a los artículos 50, 53 y 55 del Estatuto de los Trabajadores, así como diversos cambios que impactan en el desarrollo del procedimiento laboral y modifican la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

Reformas del Estatuto de los Trabajadores que introduce la Ley Orgánica 1/2025

1.- SE CONCRETAN LOS SUPUESTOS PARA LA EXTINCIÓN INDEMNIZADA POR VOLUNTAD DEL TRABAJADOR POR INCUMPLIMIENTO GRAVE DEL EMPRESARIO DEL ART. 50 ET

El artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores regula diversos supuestos en los que el trabajador puede, mediante declaración judicial, extinguir el contrato de trabajo y obtener una indemnización equivalente a la del despido improcedente. Estos supuestos se relacionan con situaciones de especial gravedad, si bien se expresaban de manera genérica. La norma, antes de la reforma, indicaba que serían causas justas para solicitar la extinción del contrato los siguientes cuatro tipos de situaciones:

1. Las modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo realizadas sin respetar lo previsto en el artículo 41, que perjudicaran la dignidad del trabajador.
2. La falta de pago o los retrasos continuados en el abono del salario pactado.
3. Cualquier otro incumplimiento grave de las obligaciones por parte del empresario, salvo los supuestos de fuerza mayor.
4. La negativa del empresario a reintegrar al trabajador en sus anteriores condiciones de trabajo, en los casos en los que se declare nula o injustificada una movilidad geográfica o modificación sustancial, según el procedimiento judicial correspondiente.

Ante la falta de una redacción más completa de la norma, la jurisprudencia había ido cubriendo diversos aspectos, como, por ejemplo, cuántos meses de retraso o impago eran necesarios para ejercer este derecho, si el impago o retraso debía ser parcial o total, o si procedía en situaciones de incapacidad temporal del trabajador o respecto de la falta de abono de un complemento salarial, entre otros. Con la entrada en vigor de la Ley Orgánica 1/2025, este derecho del trabajador a extinguir el contrato por incumplimiento grave del empresario se desarrolla con un contenido más detallado y específico añadiendo criterios para valorar la gravedad y persistencia del impago o retrasos en el abono de salarios por el empresario en los siguientes términos:

“Sin perjuicio de otros supuestos que el juez o el tribunal puedan considerar causa justa a estos efectos, se entenderá que hay retraso cuando se supere en quince días la fecha fijada para el abono del salario, concurriendo la causa cuando se adeuden al trabajador o trabajadora, en el período de un año, tres mensualidades completas de salario, aún no consecutivas, o cuando concorra retraso en el pago del salario durante seis meses, aunque no sean consecutivos.”

Con esta reforma del artículo 50.1 b) del ET, será posible paliar la disparidad de criterios existente entre instancias judiciales, que resultaba de la ausencia de bases legales claras que permitieran una interpretación uniforme de la norma.

2.- SE VUELVEN A INTRODUCIR LAS CAUSAS DE NULIDAD DEL DESPIDO RELACIONADAS CON LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL

La Ley Orgánica 1/2025 también corrige un [error introducido por la Ley de Paridad](#), que eliminó dos causas de nulidad en los despidos, previamente contempladas en la Ley 5/2023 y que venía a trasponer a nuestra legislación nacional la Directiva (UE) 2019/1158, relativa a la conciliación de la vida familiar y laboral.

Con esta modificación se restablece la nulidad de los despidos en los casos previstos en los artículos 34.8 y 37, en los apartados 3.b), 4, 5 y 6) del ET. Esto hace referencia a los supuestos de:

- Adaptaciones de jornada laboral por motivos de conciliación de la vida laboral y familiar.
- Permiso por hospitalización, enfermedad grave o accidente de familiares: por intervención quirúrgica con o sin hospitalización. (5 días laborales)
- Reducción de jornada por nacimiento prematuro o hospitalización del hijo/a tras el parto.
- Permiso por lactancia: ausencias o reducciones de jornada para el cuidado de hijos menores de 9 meses.
- Reducción de jornada para cuidado de familiares, incluyendo hijos menores de 12 años o personas dependientes.

La rectificación corrige la incoherencia normativa generada por la Ley de Paridad, restableciendo derechos laborales fundamentales en coherencia con las disposiciones europeas sobre esta materia.

Reformas procesales en la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social

1.- SE CLARIFICAN LAS FECHAS EN QUE SE SUSPENDE O REINICIA EL PLAZO CUANDO SE PRESENTA UNA PAPELETA DE CONCILIACIÓN PREVIA A LA JUDICIAL

En el ámbito del derecho laboral, existen dos tipos de plazos a considerar: la **caducidad** (20 días hábiles en casos de despidos y sanciones) y la **prescripción** (plazo de un año, reclamaciones por derechos y cantidad). La presentación de la papeleta de conciliación previa a la vía judicial, tiene incidencia en el cómputo de ambos tipos de plazos. Es sabido que el plazo de caducidad por interposición de papeleta de conciliación previa a la vía judicial solo se suspende por un período limitado máximo de 15 días hábiles. En cuanto a la prescripción, el plazo general de un año para el ejercicio de derechos y reclamación de cantidades se reinicia por completo con la reclamación en vía administrativa.

La redacción anterior del artículo 65.1 del Estatuto de los Trabajadores (ET) originó controversias judiciales, dado que no quedaba claro desde qué momento se suspendía el plazo de caducidad con la presentación de la papeleta de conciliación, ni desde cuándo debía reiniciarse el cómputo del mismo. De manera similar, no se especificaba con precisión desde qué momento debía comenzarse a contar nuevamente el plazo de prescripción una vez interrumpida ésta con la presentación de papeleta.

La reforma del artículo 65.1 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS) establece que la presentación de la papeleta de conciliación suspende el curso de la caducidad desde el momento en que se presenta, al igual que interrumpe los plazos de prescripción a partir de esa fecha. La caducidad se reanuda al día siguiente del acto de conciliación o, en su defecto, como máximo transcurridos 15 días hábiles desde la presentación de la papeleta sin que se haya celebrado dicha conciliación. Igualmente, el plazo de prescripción se interrumpe en la fecha de presentación y se reinicia al día siguiente de la fecha en que se haya intentado la conciliación.

Esta nueva redacción resuelve las incertidumbres generadas por la anterior, que daban lugar a interpretaciones judiciales divergentes sobre si el cómputo de los plazos en acciones sometidas a prescripción o caducidad debía incluir la fecha de presentación de la papeleta o la del acto de conciliación. Además, se especifica de manera clara el momento desde el cual debe iniciarse nuevamente el cómputo del plazo de prescripción.

La modificación aporta mayor seguridad jurídica a los operadores legales, dado que los procedimientos laborales suelen estar sujetos a plazos estrictos y cortos. No obstante, la reforma no aborda situaciones relacionadas con la prescripción cuando, debido a circunstancias como las vacaciones del personal o la falta de recursos en los servicios de mediación administrativa (como en el SMAC de Madrid), no se otorgan citas para las conciliaciones en períodos como el verano o las navidades, especialmente para las papeletas presentadas en casos de derechos o cuantía y por ello no es posible que se realice este acto. En estos supuestos la prudencia aconseja que el reinicio del plazo se compute desde la fecha de presentación de la papeleta de conciliación.

2.- LA CONCILIACIÓN JUDICIAL ANTICIPADA ANTE EL LETRADO DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA CUANDO SE INTERPONE UN PROCEDIMIENTO JUDICIAL.

Hasta esta reforma, la LRJS solamente regulaba expresamente que la conciliación judicial, debía desarrollarse inmediatamente antes del juicio.

Con la reforma de los artículos 82. 1 a 4 y 83.3 LRJS, el Letrado de la Administración de Justicia (LAJ) podrá fijar la fecha para la conciliación en vía judicial, en una fecha distinta y anterior al juicio, siempre que se respete en todo caso el plazo mínimo de 10 días entre la admisión de la demanda y dicho acto, o el plazo más corto que establece la LRJS para los procedimientos urgentes.

El LAJ deberá intentar establecer que los señalamientos de los procedimientos, que no hayan podido ser objeto de acumulación, cuando se refieran al mismo interesado, el mismo día.

La anticipación del acto de conciliación también puede ser solicitada por las partes, si existe la posibilidad de llegar a un acuerdo, o de oficio por el propio LAJ cuando considere que es factible alcanzar un acuerdo sobre la materia.

En caso de que se señale la conciliación de forma anticipada al juicio, por regla general, deberá celebrarse con una antelación de 30 días al acto del juicio, salvo que el procedimiento sea urgente, en cuyo caso se podrá fijar un plazo menor. Una vez intentada esta conciliación anticipada sin acuerdo, no será necesario

reiterarla en el acto del juicio posterior, salvo que se llegue a un acuerdo por las partes.

Además, las partes también pueden solicitar en vía judicial la suspensión del procedimiento para someterse a mediación.

La incomparecencia a este acto de conciliación no impedirá la continuación del procedimiento, sin perjuicio de que se pueda valorar posteriormente en sentencia la posibilidad de imponer una multa o sanción conforme al artículo 97.3 de la LRJS en base a este incumplimiento.

Ahora se regula de pleno derecho la práctica ya establecida en algunos juzgados, al menos en Madrid, que consistía en fijar una fecha para la conciliación anticipada con el objetivo de potenciar las posibilidades de mediación y reorganizar de manera más eficiente la agenda de señalamientos judiciales. Asimismo, esta reforma podría ayudar a solucionar inconvenientes derivados de la ausencia de un Letrado de la Administración de Justicia (LAJ) el día del juicio, que debía ser sustituido por un LAJ de otro juzgado, cuando obligatoriamente la conciliación y juicio se señalaban en todo caso de manera sucesiva, así como el retraso que, en ocasiones, generaba la obligatoriedad de celebrar la conciliación inmediatamente antes del juicio.

3.- CAMBIOS EN EL CONTENIDO DEL ACTA DE CONCILIACIÓN JUDICIAL

Se reforma el art. 84.3 LRJS para establecer que, el letrado o la letrada de la Administración de Justicia dejará constancia en el acta de los aspectos controvertidos que hayan impedido el mismo y, de concurrir cuestiones procesales que pudieran suscitar la suspensión del acto del juicio, tales como la existencia de terceros que deban ser llamados al procedimiento o la situación concursal de cualquiera de los intervinientes, lo advertirá a las partes a los efectos oportunos. Sin duda, esta reforma busca agilizar los procedimientos y evitar suspensiones por estos motivos el día del juicio.

4.- POSIBILIDAD DE HOMOLOGACIÓN ANTICIPADA DE ACUERDO DE CONCILIACIÓN ACORDADO ENTRE LAS PARTES

A este respecto, se regula expresamente en el artículo 82.5 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS) la posibilidad de homologación judicial de un acuerdo entre las partes, mediante Decreto del Letrado de la Administración de Justicia (LAJ), a través de la presentación de un escrito firmado electrónicamente por todos los implicados, sin necesidad de acudir presencialmente al acto de conciliación.

Dada la diferencia de redacción entre la Ley de Enjuiciamiento Civil y la LRJS, hasta la fecha de esta reforma, no faltaban órganos judiciales que, interpretando la ley procesal laboral, rechazaban la posibilidad de homologar este tipo de acuerdos. En otros casos, no quedaba claro si la homologación debía realizarse mediante Decreto del LAJ o si, por el contrario, debía adoptar la forma de auto dictado por el Magistrado.

Por ello, la reforma agilizará el trabajo de todos los operadores jurídicos.

5.- PLAZO DE PRESENTACIÓN DE LA PRUEBA Y CONSECUENCIAS DE LA FALTA DE PRESENTACIÓN EN PLAZO.

La reforma establece que la prueba ha de presentarse con antelación de 10 días al acto del juicio.

La digitalización de la justicia, implementada en mayor o menor medida según los recursos materiales disponibles en cada órgano judicial dependiendo de la asignación presupuestaria de la Comunidad Autónoma en que se encuentre, había llevado en la práctica en los últimos tiempos a exigir la presentación de la documentación para el acto de juicio con una antelación de 5 días, sin un amparo legal expreso y claro en la LRJS que respaldase esta exigencia, a salvo del supuesto excepcional que se preveía, para cuando dicha prueba fuese especialmente compleja o voluminosa.

Son conocidos los problemas que los requisitos de presentación electrónica de documentos han generado a numerosos despachos, ya que, al menos en Madrid, cada Juzgado de lo Social ha interpretado de manera diferente tanto la antelación como la forma específica de presentación. Esto ha obligado en ocasiones a letrados, procuradores y graduados sociales a presentar la prueba en tres formatos distintos: LexNET, papel y USB. Sin embargo, la experiencia adquirida en otras sedes judiciales, como la Audiencia Nacional, demuestra que, una vez que las Comunidades Autónomas responsables de la administración de justicia pongan los medios necesarios, se logrará una mayor agilidad en este aspecto.

El plazo de 10 días exigido para la presentación de la prueba con esta reforma, pretende facilitar la labor de los operadores judiciales, pero esta medida resulta una excesiva carga para los defensores de las partes, especialmente en un país donde la mayoría de los despachos son de tamaño unipersonal, por lo que el tiempo y los medios son limitados.

Por otro lado, considerando la ventaja procesal que tiene el demandado en el procedimiento laboral, quien contesta verbalmente a la demanda en el acto del juicio y puede introducir cuestiones nuevas e imprevistas para el demandante, debería establecerse con la imposibilidad de dar traslado a una de las partes de la prueba contraria hasta que no haya sido aportada la prueba del contrario. Esto garantizaría el derecho constitucional a la defensa y a la igualdad de armas, según lo dispuesto en los artículos 24.1 y 2 en concordancia con el art. 14 de la Constitución Española.

Se indica en esta reforma del art. 82.5 LRJS, que “solo se admitirá” la prueba que se presente con antelación de 10 días al acto del juicio. Debiendo en todo caso hacer valer la parte contraria en el acto del juicio, en caso a su derecho convenga. La LRJS establece un régimen similar al que acontece en el orden civil, y así se exceptiona de esta posibilidad de inadmisión cuando:

1.º Sea de fecha posterior siempre que no se hubiese podido confeccionar ni obtener con anterioridad a dicho momento procesal.

2.º Se trate de documentos, medios o instrumentos de fecha anterior, cuando la parte que los presente justifique no haber tenido antes conocimiento de su existencia.

3.º No haber sido posible obtener la prueba documental o dictamen pericial con anterioridad por causas no imputables a la parte, siempre que se hubiera efectuado en plazo la designación del archivo, protocolo o lugar en que se encuentren, o el registro, libro registro, actuaciones o expediente del que se pretenda obtener una certificación o anunciado, en su caso, el dictamen.

Habrá que ver cómo se desarrolla en la práctica esta reforma y que consecuencias tiene realmente, teniendo en cuenta la importancia también de la tutela judicial efectiva, y el derecho a la prueba que tienen las partes conforme al art. 24 CE. Teniendo en cuenta que existen fórmulas para poder remediar la presentación extemporánea de la prueba que no impliquen su inadmisión tales como la multa por mala fe o posibilidad de fijar un plazo de 3 días para conclusiones.

6.- SE REFUERZAN LAS GARANTÍAS DE LAS SENTENCIA ORALES

Se reforma el art. 50 de la LRJS para dar dar mayores garantías a la posibilidad de dictar sentencia de forma oral. En aquellos procedimientos en los que no intervenga abogado ni graduado social, de conformidad con la ley, la resolución que se dicte tendrá que ser necesariamente escrita. Además, el plazo para recurrir la sentencia solo comenzará cuando se notifique por escrito la resolución correspondiente que documente la sentencia oral.

7.- AUMENTAN LAS POSIBILIDADES Y LA CUANTÍA DE LA MULTA POR TEMERIDAD O MALA FE DEL ART. 97.3 LRJS

Aunque en la jurisdicción social, en primera instancia, no procede condenar en costas a ninguna de las partes, y en ulteriores instancias, cuando el recurrente es un trabajador o sindicato, no cabe que se le condene en costas por perder el recurso, lo cierto es que siempre ha existido en la LRJS la posibilidad de imponer una multa por temeridad o mala fe o incluso por no haber acudido a la conciliación previa a la vía judicial, aunque su aplicación no ha sido frecuente.

Con la reforma en el régimen de la conciliación judicial y la anticipación de la prueba, se abre la puerta a la imposición de sanciones a quienes no asistan a la conciliación judicial anticipada o no presenten la prueba con la debida antelación. En este sentido, la cuantía mínima de la multa, que antes era de 180 euros, pasa a ser de 600 euros, con el límite, tal como se regulaba anteriormente, de que no supere el $\frac{1}{3}$ de la cuantía del pleito.

8.- SE ACLARA QUE EL TSJ SOCIAL ES COMPETENTE EN RECURSOS DE SUPLICACIÓN EN MATERIA CONCURSAL E INCIDENTES LABORALES

Se reforma el artículo 75 de la LOPJ y se clarifica que el TSJ Social conocerá de todos los recursos procedentes del Juzgado de lo Mercantil en materia laboral e incidentes concursales laborales, lo que en el pasado había dado lugar a controversias competenciales que quedan definitivamente zanjadas.

9.- MODIFICACIONES EN EL RECURSO DE CASACIÓN PARA LA UNIFICACIÓN DE DOCTRINA

Se modifican los artículos 219.1 y 3, 221, 222, 223.2, 224 y 225 de la LRJS en relación con el Recurso de Casación por Unificación de Doctrina.

A diferencia del Recurso Ordinario de Casación, que solo procede contra sentencias dictadas en primera instancia por el Tribunal Superior de Justicia o la Audiencia Nacional, es ampliamente conocido que, en la mayoría de los casos, los recursos de casación por unificación de doctrina, cuyo objetivo es modificar las sentencias dictadas en segunda instancia por los Tribunales Superiores de Justicia, son inadmitidos sin que se dicte sentencia por el Tribunal Supremo. Se había entendido que, dado que no existe propiamente una tercera instancia, y dado que los recursos de casación por unificación de doctrina deben cumplir con la función nomofiláctica y unificadora, resultaba extremadamente difícil reunir los criterios de identidad y contradicción entre sentencias divergentes para que procediese entrar a enjuiciar su eventual estimación o desestimación. De hecho, las últimas reformas legales han estado orientadas a tramitar este tipo de recursos con mayor celeridad, restringiendo los trámites de alegaciones en caso de inadmisión y la posibilidad de recurso.

Si ya era difícil superar el primer filtro de admisión del recurso de casación por unificación de doctrina, con esta reforma se introduce un nuevo límite a la admisibilidad del recurso. A los requisitos de forma y fondo previamente exigidos —entre los que se destacaban la dificultad de encontrar dos sentencias idénticas y contradictorias a juicio de la Sala del Tribunal Supremo de diversos Tribunales Superiores de Justicia o del Tribunal Supremo, la necesidad de la triple identidad entre hechos, fundamentos jurídicos y pretensiones, así como el excesivo rigorismo y tecnicismo de este recurso— se añade ahora el llamado “interés casacional objetivo”. Este concepto, previamente introducido en la jurisdicción contencioso-administrativa para evitar el volumen excesivo de asuntos que llegaban a esa instancia, se aplica ahora también al recurso de casación en la jurisdicción social. Anteriormente, ya se había limitado de manera similar en el recurso de amparo con la introducción del requisito de la “especial trascendencia constitucional”.

Se define este "interés casacional objetivo" en la reforma de la LRJS en los siguientes supuestos:

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

No queda claro, como también han señalado destacados expertos en el ámbito del derecho laboral, cómo encajará este nuevo requisito con los recursos interpuestos a través del recurso de casación por unificación de doctrina, cuando se traten de cuestiones procesales y no meramente de fondo.

Asimismo, se limitan las posibilidades de recurrir las decisiones de inadmisibilidad total o parcial del recurso.

10.- PROCEDIMIENTO DE REVISIÓN DE SENTENCIAS FIRMES O POR ERROR JUDICIAL.

Se reforma el artículo 236 de la LRJS para establecer la posibilidad de inadmisión de tales recursos excepcionales por auto, frente al cual ya no cabe recurso alguno.

11.- TERCERÍAS DE DOMINIO

En el orden social, cuando un bien era objeto de embargo judicial en ejecución de sentencia y un tercero consideraba ser el titular legítimo del bien embargado por deuda de otro, podía interponer un incidente de tercería de dominio para que el juez resolviera sobre la titularidad del bien y, en caso de estimación favorable, alzara el embargo o la traba sobre dicho bien. Sin embargo, este derecho estaba limitado a que el incidente se interpusiera con una antelación mínima de 15 días antes de la fecha de la subasta. Con la reforma, se modifica el artículo 260.2 para establecer que este incidente podrá interponerse hasta la fecha en que, conforme a la legislación civil, se produzca la transmisión del bien al acreedor o al tercero que lo adquiera en la pública subasta.

12.- SE ELIMINA LA ADJUDICACIÓN DE BIENES AL EJECUTANTE TRAS SUBASTA.

Se reforma el artículo 264 de la LRJS para adaptarlo completamente a la legislación civil, de manera que se pierde el privilegio que permitía al ejecutante en el orden social adjudicarse el bien embargado por el 30% de su valor.