

Newsletter Laboral

Enero 2025



LA LEY ORGANICA 1/2025, DE 2 DE ENERO MODIFICA EL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

El día 03/01/2025 se publicó en el BOE la Ley 1/2025 de medidas en materia de eficiencia del Servicio Público de Justicia que ha introducido cambios en el Estatuto de los Trabajadores (ET). Por cuanto aquí interesa, la precitada Ley modifica el artículo 50 del ET, en relación con la extinción indemnizada por impago de salarios o retraso en su abono, introduciendo referencias temporales para la valoración de la gravedad del incumplimiento empresarial, en concreto establece que será causa justa para que el trabajador pueda solicitar la extinción del contrato, “...*la falta de pago o retrasos continuados en el abono del salario pactado. Sin perjuicio de otros supuestos que, por el juez, la jueza o el tribunal puedan considerarse causa justa a estos efectos, se entenderá que hay retraso cuando se supere en 15 días la fecha fijada para el abono del salario, 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 concurra retraso en el pago del salario durante 6 meses, aún no consecutivos”.

Esta Ley también corrige el error introducido por la redacción de la Ley Orgánica 2/2024 la cual ampliaba la protección frente al despido mediante la nulidad objetiva a las personas trabajadoras víctimas de violencia sexual, pero dejaba fuera de esta protección a quienes habían solicitado o disfrutaban de adaptaciones de jornada o permisos retribuido por asuntos de salud de cónyuge, pareja de hecho, familiares o convivientes. Con la entrada en vigor de la Ley 1/2025 se corrige ese error, recuperando la referencia a la solicitud o disfrute de adaptaciones de jornada previstas en el artículo 34.8 y de los permisos del apartado 3.b) del artículo 37 del ET, esto implica que cuando se despidiera a una persona trabajadora en alguna de esas situaciones, la empresa deberá acreditar una causa objetiva y razonable, de lo contrario se declarará la nulidad del despido, ya que no se admitirá la improcedencia en estos casos.

Esta Ley entrará en vigor a los 3 meses de su publicación en el BOE, esto es a partir del 03/04/2025.

EL TRIBUNAL SUPREMO CONCLUYE QUE NO ES POSIBLE INCREMENTAR EN VIA JUDICIAL LA INDEMNIZACION POR DESPIDO IMPROCEDENTE

La sentencia dictada por el Tribunal Supremo el día 19 de diciembre de 2024 ha concluido que la indemnización legal tasada por despido improcedente prevista en el Estatuto de los Trabajadores no puede verse incrementada en vía judicial con otras cuantías que atiendan a las circunstancias concretas de cada caso, sin que ello suponga una vulneración del art. 10 del Convenio nº 158 de la OIT; en el que tan solo se indica que la indemnización sea adecuada. Por lo tanto, se trata de una resolución judicial que descarta la doctrina que algunos Juzgados y Tribunales venían aplicando en relación con el reconocimiento de una indemnización adicional a la legalmente tasada para los despidos improcedentes. El Tribunal Supremo acaba concluyendo que **“no es posible que el órgano judicial pueda fijar en sentencia una indemnización por despido improcedente, cuando ésta sea la opción que haya tomado el empresario o, en su caso, quien ostente ese**

derecho, en un importe que no sea el que resulte de lo que dispone el art. 56.1 del Estatuto de los Trabajadores.”

RECLAMACIÓN INTERNA Y GARANTIA DE INDEMNIDAD

La Disposición Adicional 3ª la Ley 5/2024, de 11 de noviembre establece que *"las personas trabajadoras tienen derecho a la indemnidad frente a las consecuencias desfavorables que pudieran sufrir por la realización de cualquier actuación efectuada ante la empresa o ante una actuación administrativa o judicial destinada a la reclamación de sus derechos laborales, sea esta realizada por ellas mismas o por sus representantes legales"*, por eso motivo, el Tribunal Supremo en su sentencia dictada el 20/12/24 ha declarado **nulo por vulneración de la garantía de indemnidad, el despido de un trabajador que había efectuado reclamaciones internas a la empresa en relación con la jornada laboral**, incluso había iniciado algún contacto con la Inspección de Trabajo.

El Alto Tribunal tuvo en cuenta que **la empresa no acreditó *"...una completa desconexión temporal y material entre el ejercicio por el trabajador de la acción reclamando la declaración de un derecho y el cese acordado por la empleadora"*** y, al no haber aportado la empresa una justificación objetiva y razonable para el despido, declaró la nulidad del despido con imposición de la obligación de abonarle además la cantidad de 6.000 euros en concepto de indemnización por daño moral.

DESPIDO DISCIPLINARIO: FALTAS REPETIDAS E INJUSTIFICADAS DE ASISTENCIA AL TRABAJO

La sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (TSJC) el 22/04/2024 ha calificado de actuación fraudulenta las faltas repetidas e injustificadas de asistencia al trabajo cometidas por una trabajadora, actuación que según el TSJC **evidencian *"la intención fraudulenta de provocar dicho despido"***, con la única finalidad de **acceder a la prestación por desempleo**. El TSJC también valora que *"el hecho de que la empresa no procediera a comunicar la baja voluntaria de la actora responde a la restrictiva doctrina jurisprudencial en materia de comunicación clara y terminante de la voluntad de poner fin al contrato de trabajo por la persona trabajadora, con riesgo notorio que, de no estimarse dicha voluntad tácita, la extinción comunicada por la empresa de optarse por una baja voluntaria, sin más, implicaría la declaración del despido como improcedente por defectos formales"*, por

todo ello, el TSJC confirmó la resolución del SPEE en la que reclamaba a la trabajadora la prestación de desempleo indebidamente percibida.

Quedamos a su disposición para cualquier comentario o aclaración sobre la información contenida en este documento