

Novedades laborales introducidas por la Ley Orgánica 1/2025, de medidas en materia de eficiencia del Servicio Público de Justicia

Se ha publicado en el [Boletín Oficial del Estado núm. 3 de fecha 3 de enero de 2025, la Ley Orgánica 1/2025, de 2 de enero, de medidas en materia de eficiencia del Servicio Público de Justicia](#).

La norma entrará en vigor tres meses después de su publicación, es decir, el 3 de abril, con algunas excepciones.

La Ley Orgánica 1/2025 se centra en la implementación de medidas para agilizar y optimizar el funcionamiento del sistema judicial. Sin embargo, además de los ajustes en los procedimientos judiciales, la norma introduce importantes modificaciones en el ámbito laboral, impactando directamente tanto a las personas trabajadoras como a las empresas.

A continuación, se presentan las principales novedades derivadas de esta Ley en materia laboral:

Modificaciones texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. (disposición final vigesimosexta)

1. Modificación del artículo 50.1.b ET (causa de extinción del contrato):

1. Serán causas justas para que el trabajador pueda solicitar la extinción del contrato: [...]

b) 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 quince días la fecha fijada para el abono del salario, concurriendo la causa cuando se adeuden al trabajador o la trabajadora, en el período de un año, tres mensualidades completas de salario, aún no consecutivas, o cuando concurra retraso en el pago del salario durante seis meses, aún no consecutivos.

El ajuste del artículo 50 ET no implica grandes transformaciones prácticas, ya que gran parte de su contenido ya estaba consolidado en la jurisprudencia. Por ejemplo, los tribunales habían considerado justificados retrasos de hasta 15 días o el impago de tres mensualidades (STS 10 de junio de 2009 y STS 3 de diciembre de 2013).

2. Corrección del “error técnico” de la Ley de paridad (se recupera la protección frente al despido mediante la nulidad objetiva de las situaciones de adaptación de jornada del art. 34.8 ET):

Se modifica la letra b) del apartado 4 del artículo 53, que queda redactada en los siguientes términos:

b) El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión a que se refiere la letra a); el de las personas trabajadoras que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 3.b), 4, 5 y 6 del artículo 37, o estén disfrutando de ellos, o

hayan solicitado o estén disfrutando **de las adaptaciones de jornada previstas en el artículo 34.8** o la excedencia prevista en el artículo 46.3; y el de las personas trabajadoras víctimas de violencia de género o de violencia sexual, por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en esta ley para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.

Se modifica la letra b) del apartado 5 del artículo 55, que queda redactada en los siguientes términos:

*b) El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión a que se refiere la letra a); el de las personas trabajadoras que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 3.b), 4, 5 y 6 del artículo 37, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o **estén disfrutando de las adaptaciones de jornada previstas en el artículo 34.8** o la excedencia prevista en el artículo 46.3; y el de las personas trabajadoras víctimas de violencia de género o de violencia sexual, por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en esta ley para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.*

La Ley Orgánica 2/2024 (Circular EF-16-24) amplió la protección frente al despido mediante nulidad objetiva a las personas trabajadoras víctimas de violencia sexual, incorporándolas en los artículos 53.4.b y 55.5.b del Estatuto de los Trabajadores. No obstante, esta ley adoptó una redacción basada en una versión anterior al Real Decreto-ley 5/2023 (Circular LS-31-23), el cual había extendido la protección frente al despido a quienes soliciten o disfruten adaptaciones de jornada o permisos retribuidos por motivos relacionados con la salud de su cónyuge, pareja de hecho, familiares o convivientes.

La Ley Orgánica 1/2025 subsana este error al reintroducir la referencia tanto a la solicitud o disfrute de adaptaciones de jornada (artículo 34.8) como a los permisos previstos en el apartado 3.b) del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores. Con ello, se restaura la situación normativa que estuvo vigente entre el 30 de junio de 2023 y el 22 de agosto de 2024.

#AeballEmpresasCreandoValor

L'Hospitalet, enero 2025