



Andersen al día Novedades laborales

NORMATIVA

Orden PJC/1472/2024, de 26 de diciembre, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 23 de diciembre de 2024, por el que se declara la activación del Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo, de conformidad con el artículo 47 bis del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, para el sector de la fabricación de vehículos de motor.

➤ Las empresas que podrán acogerse a las medidas de reducción temporal de jornada y suspensión de contratos de trabajo del Mecanismo RED sectorial son:

- Fabricantes de vehículos clasificados en el CNAE 2910, que entre el 1 de abril de 2022 y la fecha de entrada en vigor del acuerdo hayan registrado una disminución sostenida de afiliación a la Seguridad Social superior al 25 % y hayan mantenido, de media, más del 30 % de su plantilla en ERTE.
- Empresas de la cadena de valor incluidas en los códigos CNAE detallados en el anexo II del acuerdo, que obtengan al menos el 40 % de su facturación de operaciones directas con fabricantes de vehículos de motor y dispongan de centros de trabajo en España.

Las empresas que se acogen al Mecanismo RED deberán presentar un plan de recualificación para sus

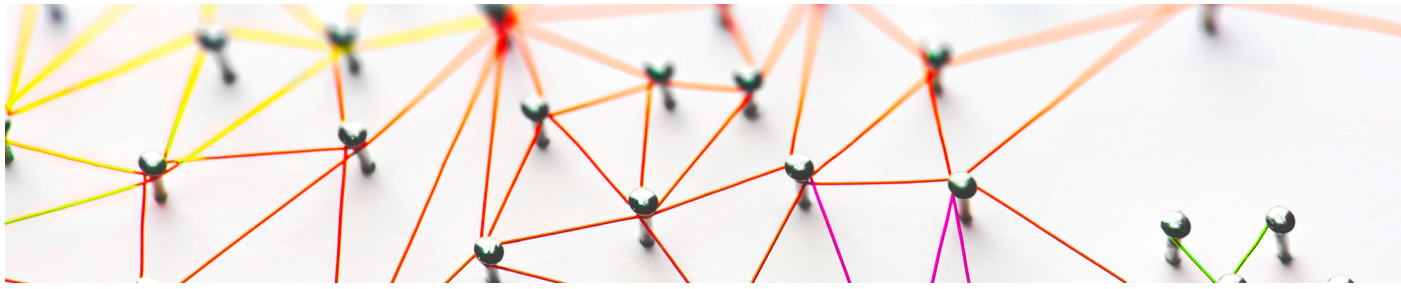
empleados y comprometerse a no realizar despidos, ni individuales ni colectivos, ni a aplicar reducciones de jornada o suspensiones de contrato por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción durante los dos años posteriores al término de las medidas, salvo en caso de fuerza mayor.

Este mecanismo estará en vigor desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre de 2025, fecha en la que dejará de tener efecto, independientemente de cuándo se haya realizado la solicitud.

Ley Orgánica 1/2025, de 2 de enero, de medidas en materia de eficiencia del Servicio Público de Justicia.

➤ La Ley Orgánica 1/2025 introduce cambios clave en la Justicia y el ámbito laboral. Se crean los Tribunales de Instancia y los Juzgados de Paz se transforman en Oficinas de Justicia, mejorando la especialización y eficiencia del sistema. Además, se agilizan los procedimientos en la Jurisdicción Social con conciliaciones anticipadas y mayor oralidad en las sentencias. En el recurso de casación, se incorpora el criterio de interés casacional objetivo como requisito de admisión.

En materia laboral, la norma redefine el retraso salarial como causa de extinción indemnizada del contrato cuando el pago supere los 15 días de demora, se adeuden 3 mensualidades en un año o haya retrasos en 6 meses no consecutivos. También se restablece la protección frente al despido nulo para quienes soliciten



adaptaciones de jornada o permisos regulados en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

Adicionalmente, esta norma extiende las situaciones en las que un despido será declarado automáticamente nulo. Esto incluye a trabajadores que se encuentren en período de permiso por accidente o enfermedad graves, hospitalización, o intervención quirúrgica de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, así como cualquier otra persona que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio, así como a aquellos que hayan solicitado o se encuentren disfrutando de adaptaciones de jornada laboral según lo establecido en el artículo 34.8. Esta reforma busca agilizar la Justicia y reforzar los derechos de los trabajadores.

Real Decreto 10/2025, de 14 de enero, por el que se aprueba la Clasificación Nacional de Actividades Económicas 2025 (CNAE-2025).

> Este Real Decreto introduce la nueva Clasificación Nacional de Actividades Económicas 2025 (CNAE-2025) para así actualizar la clasificación de actividades económicas en España. Ello responde a cambios globales, como la digitalización, el impacto ambiental y la evolución tecnológica, desde la última revisión del año 2009. Esta norma será obligatoria para las estadísticas oficiales y los registros administrativos del sector público, con plazos específicos para su adopción, lo que implica la adaptación de sistemas de información en instituciones públicas y empresas.

En el ámbito laboral, la implementación de la CNAE-2025 tiene implicaciones significativas, como la necesidad de actualizar la codificación de actividades económicas en registros administrativos, incluyendo los de la Seguridad Social, lo que podría afectar la gestión de cotizaciones y seguros.

Real Decreto-ley 1/2025, de 28 de enero, por el que se aprueban medidas urgentes en materia económica, de transporte, de Seguridad Social, y para hacer frente a situaciones de vulnerabilidad.

> Este Real Decreto-ley implementa medidas urgentes en materia de economía, transporte, Seguridad Social y protección de colectivos vulnerables ante la inestabilidad económica. En el ámbito laboral, actualiza las pensiones según el IPC, modifica la

cotización de autónomos y flexibiliza el procedimiento de ERTE para evitar despidos.

Asimismo, se han actualizado los límites mínimo y máximo de las bases de cotización en el Sistema de la Seguridad Social para el próximo año. Además, se establece la cotización adicional de solidaridad. En cuanto al Mecanismo de Equidad Intergeneracional, se fija en un 0,80%, distribuyéndose un 0,67% a cargo de la empresa y un 0,13% a cargo del trabajador

Además, extiende la suspensión de desahucios hasta el año 2025 y crea avales estatales para garantizar el acceso a la vivienda.

Por otro lado, mantiene ayudas al transporte público e incentiva la movilidad sostenible. Estas acciones buscan proteger a trabajadores, empresas y familias vulnerables, garantizando estabilidad económica y social.

XIX Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Consultoría, Tecnologías de la Información y Estudios de Mercado y de la Opinión Pública.

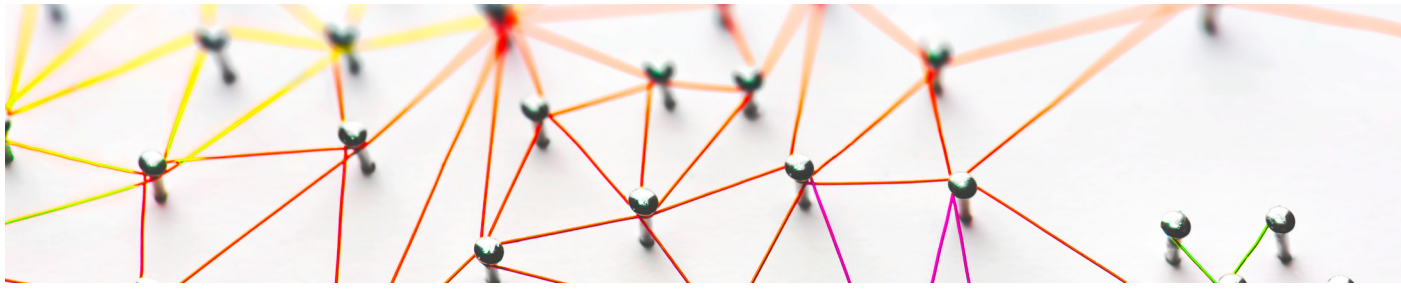
> Con fecha 30 de enero de 2025, los sindicatos UGT y CCOO han suscrito, junto con las patronales AEC y ANIMES, el XIX Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Consultoría, Tecnologías de la Información y Estudios de Mercado y de la Opinión Pública.

El nuevo texto tendrá una vigencia comprendida entre los años 2025 y 2027, y tendrá carácter retroactivo desde el día 1 de enero de 2025, destacando de su contenido el incremento en las tablas salariales.

SENTENCIAS DE INTERÉS

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia (Sala de lo Social) n.º 5239/2024, de 13 de noviembre de 2024, Rec. n.º 4457/2024. Vulneración del derecho a la información sindical.

> La sentencia analiza la vulneración del derecho a la libertad sindical vinculada al acceso a la información por parte de los representantes de los trabajadores.



Se determina que la empresa demandada incumplió su obligación de proporcionar información solicitada por la sección sindical, obstaculizando su capacidad para cumplir con su función representativa. En concreto, la empresa no facilitó información sobre tres (3) aspectos clave: la compensación por reconocimientos médicos realizados fuera del horario laboral, los procesos de selección de personal mediante empresas de trabajo temporal (ETT) y los criterios aplicados para el cómputo de permisos retribuidos. Esta omisión constituye una infracción de los derechos fundamentales de los trabajadores, lo que lleva a que la empresa sea condenada a cesar esta conducta y a indemnizar a la sección sindical afectada.

La resolución subraya que el derecho a la información no se limita a las cuestiones tratadas en las reuniones del Comité de Empresa, sino que también abarca las solicitudes individuales realizadas por los delegados sindicales, quienes tienen derecho a recibir los datos necesarios para desempeñar su labor. Asimismo, se aclara que la empresa no puede excusarse en que la información ya fue proporcionada en otros contextos para evitar cumplir con su obligación. Por tanto, se ratifica la decisión del Juzgado de instancia, concluyendo que la empresa actuó de manera antisindical al no atender las solicitudes de información, impidiendo el ejercicio pleno de la acción sindical y la defensa de los derechos laborales.

Sentencia del Tribunal Supremo (Social) de 2 de diciembre de 2024, Rec. n.º 3354/2023. Expediente contradictorio previo al despido y modificación sustancial de la demanda.

> La sentencia de instancia declaró improcedente un despido llevado a cabo sin que la empresa realizase el expediente contradictorio previo previsto en el convenio colectivo. Sin embargo, la sentencia de duplicación revocó esta decisión al considerar que la falta del expediente no había sido mencionada en la demanda o papeleta de conciliación, lo que implicaba una modificación sustancial de los hechos. Este fallo se basó en el artículo 80.1.c) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, que impide incorporar hechos nuevos no incluidos en la conciliación.

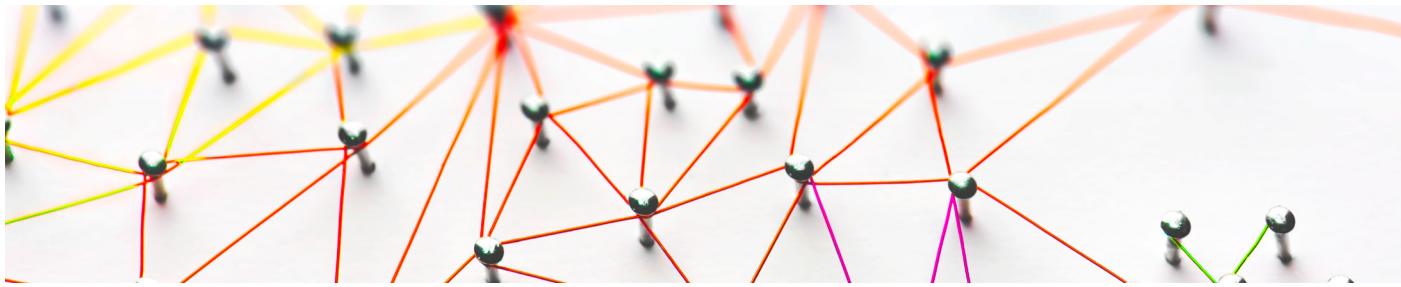
El Tribunal Supremo, al analizar el recurso de casación para la unificación de doctrina, determinó que la ausencia del expediente contradictorio no constituía

un hecho nuevo, sino un argumento jurídico que debía ser valorado. Aunque se subraya la necesidad de mantener coherencia entre la conciliación y la demanda, también se reconoce que la sentencia recurrida incurre en una interpretación rigorista de los requisitos formales, contraria al derecho a la tutela judicial efectiva pues, si la omisión del expediente se menciona en la demanda y la parte demandada ha tenido conocimiento de ello antes del juicio oral, no puede ser desestimada. El lapso temporal transcurrido desde que se dio traslado del escrito de demanda a la parte demandada hasta que se celebró el juicio oral excluye que se le haya causado indefensión.

Sentencia de la Audiencia Nacional (Sala de lo Social) n.º 166/2024, de 5 de diciembre de 2024, Rec. n.º 324/2024. Conflicto laboral relativo a la compensación de vacaciones y exceso de jornada.

> La sentencia resuelve un conflicto colectivo sobre la interpretación y aplicación de los derechos laborales relacionados con las vacaciones y la compensación por exceso de jornada. Se analiza si es ajustado a Derecho que la empresa absorba los días adicionales de vacaciones otorgados por horas extraordinarias y si puede fijar unilateralmente las fechas de disfrute. La Sala concluye que, aunque la empresa concede tres (3) días adicionales de vacaciones, no se ha probado que exista una compensación irregular entre estos días y los generados por el exceso de jornada. Según el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 15 del Convenio Colectivo del Sector del Comercio del Metal de la Comunidad de Madrid, la empresa ha cumplido con la normativa, sin vulnerar los derechos de los trabajadores ni realizar compensaciones indebidas.

La sentencia también subraya que la empresa puede establecer un protocolo para determinar las fechas de disfrute de los días compensatorios, siempre que respete las preferencias de los empleados. En este caso, la asignación de días concretos, como el 24 y 31 de diciembre, no se considera una imposición unilateral ni una infracción de los derechos laborales, ya que no ha habido oposición por parte de los trabajadores. Por lo tanto, la demanda se desestima, confirmando que la actuación empresarial se ajusta al marco legal y convencional, sin vulneración de los derechos en disputa.



Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social) n.º 1367/2024, de 20 de diciembre de 2024, Rec. n.º 139/2024. Concepto de despido colectivo y cesación total de la actividad empresarial.

- > La sentencia considera que el Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Sala de lo Social) no tiene competencia objetiva para conocer de una demanda de impugnación de despido colectivo, presentada tras la extinción de los contratos de trabajo de ocho (8) empleados en un centro de trabajo.

La resolución del contrato de explotación del servicio de bar-restaurante-cafetería, que llevó al cierre de dicho centro, no se consideró un despido colectivo, ya que no se alcanzaron los umbrales numéricos que exige el artículo 51.1 del Estatuto de los Trabajadores. La sentencia subraya que la extinción de los contratos en un centro de trabajo no equivale a la cesación total de la actividad empresarial, lo que implica que las extinciones debieron ser impugnadas a través de procedimientos individuales.

Además, se destaca que la Jurisprudencia ha establecido que, para determinar la existencia de un despido colectivo, es necesario que se cumplan ciertos requisitos tanto numéricos como causales. En este caso, dado que la empresa continuaba operando y tenía trabajadores dados de alta, y que el número de despidos no superaba los umbrales requeridos, se concluyó que no se trataba de un despido colectivo. Por lo tanto, el Tribunal Supremo declara la falta de competencia objetiva del Tribunal Superior de Justicia de Madrid para conocer de la demanda de impugnación de despido colectivo, remitiendo a los trabajadores a plantear acciones individuales en lugar de colectivas.

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social) n.º 14/2025, de 14 de enero de 2025, Rec. n.º 3974/2023. Indemnización por discriminación en el complemento de maternidad.

- > La sentencia aborda la controversia relacionada con el derecho a percibir el complemento de maternidad en la pensión de jubilación, en el contexto de una reclamación por discriminación por razón de sexo. El tribunal reconoce que la denegación del complemento por parte del Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) al demandante, quien es varón y padre

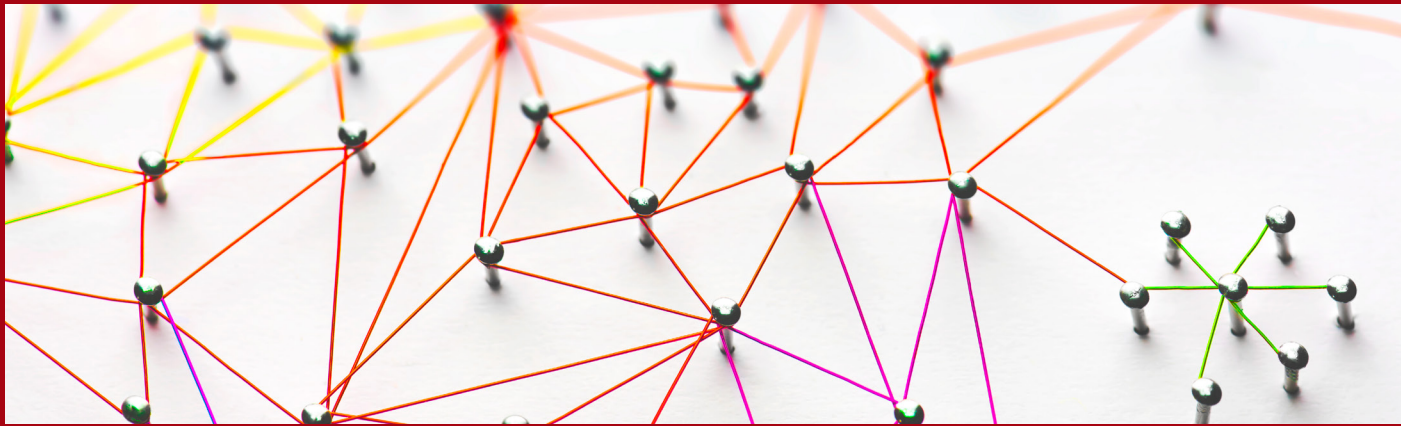
de dos (2) hijos, contraviene la normativa europea, específicamente la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) de 12 de diciembre de 2019, que establece que tal denegación constituye una discriminación. A pesar de que el INSS argumentó que el artículo 60 de la Ley General de la Seguridad Social sólo contempla el complemento para mujeres, la Sala concluye que esta interpretación es contraria a los principios de igualdad y no discriminación, lo que lleva a la necesidad de reparar el daño causado por la vulneración de derechos fundamentales.

En consecuencia, la sentencia estima el recurso de casación para la unificación de doctrina, reconociendo el derecho del demandante a recibir una indemnización por los daños y perjuicios derivados de la discriminación sufrida. Se establece que la indemnización debe ser de 1.500 euros, en línea con la Jurisprudencia que exige una reparación adecuada y efectiva de los perjuicios sufridos. La resolución también subraya que la denegación del complemento obligó al demandante a recurrir a la vía judicial para hacer valer su derecho, lo que implica un daño moral que debe ser compensado.

Así, se revoca parcialmente la sentencia anterior, manteniendo el reconocimiento del complemento por maternidad, pero añadiendo la indemnización correspondiente por la vulneración del derecho a no ser discriminado.

Contacto equipo Laboral de Andersen

[Victoria Caldevilla](#), Socia de Andersen
[Germán Martínez](#), Socio de Andersen



EL COMENTARIO DEL MES

Nuevos cambios en el procedimiento laboral

Se avecinan cambios relevantes en las reglas de juego del proceso social con la entrada en vigor, el próximo día 3 de abril, de la Ley Orgánica 1/2025, de 2 de enero, de medidas en materia de eficiencia del Servicio Público de Justicia.

La reforma de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS) busca dotar de mayor agilidad a la tramitación de los procesos judiciales e introduce las siguientes principales modificaciones:

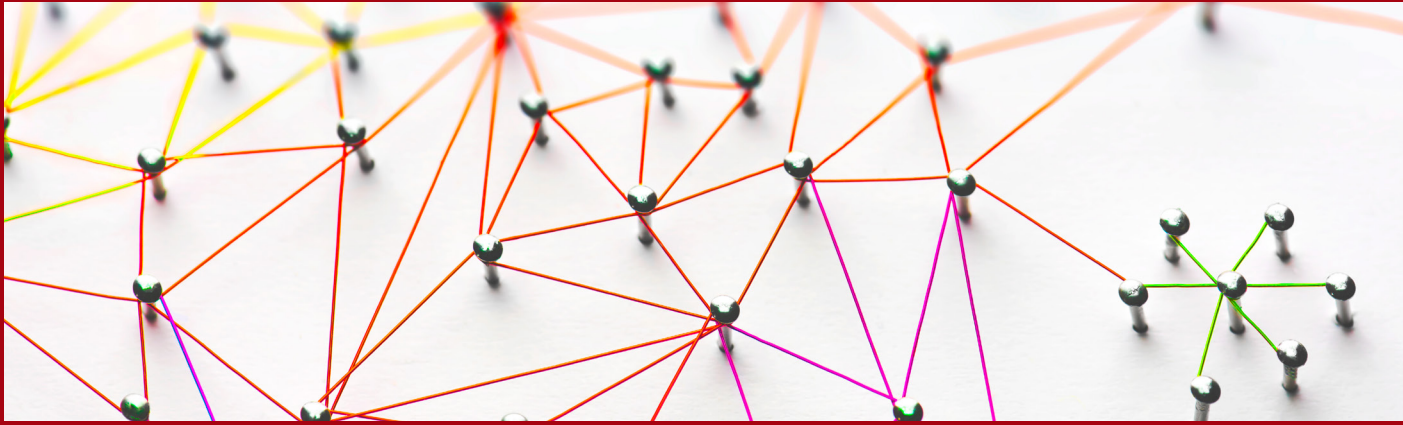
1. Sentencias *in voce* (art. 50 de la LRJS). Se da cierto impulso a la oralidad de las sentencias en los procedimientos cuyo juicio en los que no se haya celebrado juicio a la entrada en vigor de esta ley.

Quedará documentada en el soporte audiovisual del acto y tras la sentencia oral el juez redactará el encabezamiento, hechos probados y una referencia a la motivación pronunciada de viva voz. Contará a partir de esta resolución el plazo para recurrir.

Se declarará la firmeza en el acto si las partes expresan en el acto de juicio su voluntad de no recurrir.

Y será necesariamente escrita si no interviene abogado ni graduado social.

2. Aumento del importe mínimo de la multa por mala fe o temeridad de 180 a 600 euros, manteniendo el mismo importe máximo de 6.000.-€ (art. 75 LRJS).
3. Eliminación de la obligación de presentar copias de la demanda y recursos de suplicación y casación (art. 80.2, 196, 210 y 223 LRJS).
4. El acto de conciliación y el de juicio puedan tener lugar en distinta convocatoria -a solicitud de las partes o de oficio-, de forma separada (art. 82 LRJS), a partir de los diez (10) días desde la admisión de la demanda y con una antelación mínima de treinta días a la celebración del juicio.
5. Igualmente, esta nueva reforma introduce la obligación de aportar anticipadamente, con diez (10) días de antelación al acto de juicio, la prueba documental o pericial de que intenten valerse las partes (en formato digital), salvo los siguientes supuestos excepcionales:
 - Que la prueba sea de fecha posterior y no se hubiesen podido confeccionar ni obtener con anterioridad.



- Que la prueba sea de fecha anterior y se justifique no conocer antes su existencia.
 - Que no haya sido factible obtener la prueba con anterioridad, pero se acredite su solicitud.
 - Las partes podrán alegar la improcedencia de la prueba aportada fuera de plazo, y podrá imponerse multa en caso de ánimo dilatorio o mala fe.
6. La práctica de medios de prueba que requiera diligencias de citación o requerimiento pasa de cinco (5) a diez (10) días (art. 90.3 LRJS).
 7. Se aclara que la incomparecencia del demandado al acto de conciliación no impedirá que se celebren los actos de conciliación y juicio, sin necesidad de declarar su rebeldía y sin perjuicio de la posible sanción (ar. 83.3 LRJS).
 8. La interposición del recurso de casación y demás procesos atribuidos al conocimiento del Tribunal Supremo (art. 210 y 219 LRJS) -además de ser susceptible de limitaciones por el TS en su extensión y otras condiciones como el formato-, incorpora un nuevo requisito o filtro, el denominado "interés casacional", que aplicará a los recursos que se formulen contra las resoluciones dictadas a partir del próximo día 3 de abril.

Existe interés casacional:

- Cuando concurren circunstancias que aconsejen un nuevo pronunciamiento del Tribunal Supremo,
- en el supuesto de que la cuestión tenga una trascendencia o proyección significativa, o
- si el debate suscitado presenta relevancia para la formación de la Jurisprudencia.

Sin duda, las anteriores modificaciones revisten una trascendencia crucial en el orden jurisdiccional social. Seguro que algunas de ellas contribuirán a su agilización y al fomento de la solución de conflictos consensuada, implicando un paso más en el proceso progresivo de digitalización de la Justicia.

No obstante, esta reforma implica una clara ruptura de principios tradicionalmente rectores del proceso social y que lo singularizan y distinguen de otros órdenes, como el de concentración y unidad de acto. Estas nuevas reglas procesales, sobre todo en lo que a la práctica probatoria se refiere, obligarán a abogado y cliente a una mayor planificación y preparación anticipadas del futuro juicio. Y a la vez que busca la agilización del proceso, supone por el contrario el incremento de la carga de los actores del proceso y, desde luego, un cambio radical en la estrategia procesal, con el que habrá que lidiar, pero ¿Conocer las cartas de la contraparte favorecerá el acuerdo o tendrá el efecto contrario?

Rocío Vivo
Socia de Andersen