

14 de enero de 2025

Cambios Clave en el Derecho del Trabajo y la Fiscalidad de las Indemnizaciones

Reformas clave en Derecho Laboral y Fiscal. Más conciliación y seguridad jurídica tras la entrada en vigor de la reciente Ley orgánica 1/2025

En 2025, se introducen importantes cambios legislativos que afectan al derecho laboral y fiscal. **La reciente Ley Orgánica 1/2025 corrige el “error técnico” de la Ley de Paridad, que temporalmente eliminó la protección frente al despido en casos de solicitud de adaptaciones de jornada (artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores) y permisos por cuidados familiares (artículo 37.3 del ET).**

Hasta la entrada en vigor de esta corrección el 3 de abril de 2025, los trabajadores que enfrenten despidos relacionados con estas circunstancias no podrán acogerse a la nulidad del despido y solo tendrán derecho a una indemnización por improcedencia, generando un vacío legal que afecta la conciliación familiar y laboral. La corrección legislativa restaurará la nulidad en estos casos, reforzando nuevamente la protección de derechos fundamentales.

En el Estatuto de los Trabajadores, los principales cambios producidos en la **Disposición final vigesimosexta de la LO 1/2025** son los siguientes;

	REDACTADO ANTERIOR	REDACTADO ACTUAL
Art. 50.1	b) La falta de pago o retrasos continuados en el abono del salario pactado.	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 concorra retraso en el pago del salario durante seis meses, aún no consecutivos.
Art. 53.4	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 4, 5 y 6 del artículo 37, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando 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.	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
Art. 55.5	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	«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

	<p>a); el de las personas trabajadoras que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4, 5 y 6 del artículo 37, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando 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.</p>	<p>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</p>
--	--	---

Estas modificaciones refuerzan la nulidad del despido para trabajadoras embarazadas, personas que soliciten permisos familiares o **adaptaciones de jornada**, y víctimas de violencia de género o sexual, ampliando su protección ante situaciones de vulnerabilidad.

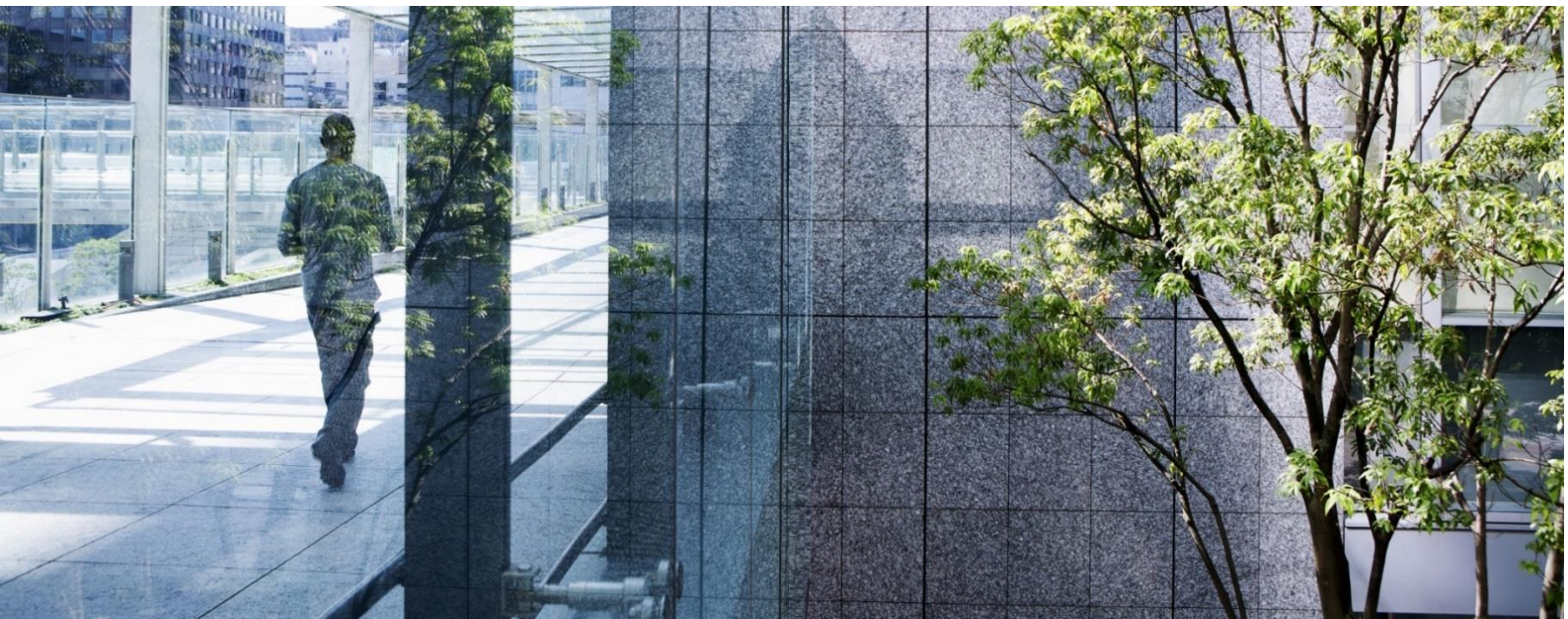
En el ámbito fiscal, la Ley 35/2006 del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF) también ha sido modificada para aclarar **la tributación de las indemnizaciones por despido**. Las cantidades obligatorias establecidas por el Estatuto de los Trabajadores estarán **exentas de tributación, siempre que no superen los 180.000 euros**.

Este límite se aplica, especialmente, en casos de despidos colectivos o extinciones de contrato por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, excluyendo indemnizaciones pactadas en convenios o acuerdos privados. Las indemnizaciones acordadas en conciliaciones oficiales ante el servicio administrativo, sin embargo, también se considerarán exentas dentro de los límites establecidos.

Para más información sobre la Ley Orgánica 1/2025, puedes consultar el BOE a través de este [enlace](#).

Contacto

derecho.laboral@mazars.es



Forvis Mazars es la marca de la red Forvis Mazars Global (Forvis Mazars Global Limited), una red mundial de servicios profesionales. La red opera bajo una única marca en todo el mundo, con sólo dos miembros: Forvis Mazars, LLP en Estados Unidos y Forvis Mazars Group SC, una asociación internacional integrada que opera en más de 100 países y territorios.

Las entidades de la red Forvis Mazars en España (Forvis Mazars Auditores S.L.P; Forvis Mazars Tax & Legal S.L.P.; Forvis Mazars Servicios Profesionales, S.L.P; Forvis Mazars Financial Advisory, S.L) prestan servicios de auditoría & assurance, asesoramiento fiscal, legal, financiero, consultoría, outsourcing y sostenibilidad a través de 800 profesionales en 8 oficinas.

Visita forvismazars.com/es para conocer más.