

NOTA INFORMATIVA 3 / 2025

PRINCIPALES MEDIDAS FISCALES Y LABORALES LO 1/2025

La Ley Orgánica 1/2025, de 2 de enero, de medidas en materia de eficiencia del Servicio Público de Justicia, publicada en el BOE 03/01/2025, incluye medidas en materia fiscal y laboral, entre otras materias, de las cuales destacan las siguientes:

Modifica la Ley 35/2006 para introducir **nuevas exenciones en el IRPF** que entran en vigor a partir del 3 de abril de 2025:

Estarán exentas en el IRPF las indemnizaciones como consecuencia de responsabilidad civil por daños físicos o psíquicos, cuya cuantía no se haya fijado legal ni judicialmente, satisfechos por la entidad aseguradora del causante del daño, cuando deriven de un acuerdo de mediación o de cualquier otro medio adecuado de solución de controversias legalmente establecido, siempre que en la obtención del acuerdo por ese medio haya intervenido un tercero neutral y el acuerdo se haya elevado a escritura pública, hasta la cuantía que resulte de aplicar, para el daño sufrido, el sistema para la valoración de los daños y perjuicios causados a las personas en accidentes de circulación, incorporado como anexo en el texto refundido de la Ley sobre responsabilidad civil y seguro en la circulación de vehículos a motor, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2004.

Se establece de forma expresa la exención en el IRPF de las indemnizaciones por despido o cese del trabajador acordadas en el acto de conciliación ante el Servicio administrativo como requisito previo al inicio de la vía judicial con las limitaciones previstas.

Se establece de forma expresa la exención en el IRPF de las anualidades por alimentos percibidas de los padres en virtud del convenio regulador a que se refiere el artículo 90 del Código Civil, o del convenio equivalente previsto en los ordenamientos de las Comunidades Autónomas, aprobado por la autoridad judicial o formalizado ante el letrado o la letrada de la Administración de Justicia, o en escritura pública ante notario, con independencia que dicho convenio derive o no de cualquier medio adecuado de solución de controversias legalmente previsto.

Igualmente estarán exentas las anualidades por alimentos percibidas de los padres en virtud de decisión judicial en supuestos distintos a los establecidos en el párrafo anterior.

A partir del 3 de abril de 2025 quedan sin contenido los artículos de la Ley 14/2013 de apoyo a los emprendedores y su internacionalización que regulan el visado y la autorización de residencia para inversores (inversiones significativas de capital), y se establece el siguiente régimen transitorio:

Aquellos inversores o familiares de inversores que, con anterioridad al 3 de abril de 2025, hubieran presentado la correspondiente solicitud, **podrán recibir** el visado o autorización correspondiente conforme a la normativa vigente en la fecha de presentación de la solicitud.

Los visados y autorizaciones para inversores por adquisición de bienes inmuebles que tengan validez a 3 de abril del 2025 **conservarán dicha validez** durante el tiempo para el que hubieran sido expedidos.

En el caso de presentarse solicitudes de renovación de visados y autorizaciones para inversores por adquisición de bienes inmuebles, se tramitarán y resolverán conforme a la normativa vigente en la fecha de concesión de la autorización inicial.

Introduce modificaciones en el texto refundido del **Estatuto de los Trabajadores** (RD Legislativo 2/2015) con entrada en vigor el 3 de abril de 2025:

En relación con la falta de pago o retrasos continuados en el abono del salario pactado como **causa de extinción por voluntad del trabajador**, se precisa que, sin perjuicio de otros supuestos que por el juez, la jueza o el tribunal puedan considerarse causa justa de extinción, **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.

En relación con la extinción del contrato por causas objetivas, se establecen **nuevos supuestos de nulidad de la decisión empresarial extintiva:**

Será nula la decisión empresarial de extinción del contrato de las personas trabajadoras que haya solicitado o este disfrutando del permiso retribuido del artículo 37.3 b) del Estatuto de los Trabajadores (el permiso de 5 días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella).

Será nula la decisión empresarial de extinción del contrato de las personas trabajadoras que hayan solicitado o estén disfrutando de las adaptaciones de jornada previstas en el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral.

Estos dos nuevos supuestos también serán causa de nulidad del **despido disciplinario**.