

4

2T—2025

5 **25**
years of excellence

NEWS

Sumario

2025: El año clave para la regulación de la Inteligencia Artificial (IA) en Europa

El procedimiento de audiencia previa a las personas trabajadoras en los despidos disciplinarios

Comentarios a la Ley 1/2025 de 2 de enero de medidas de eficiencia del servicio público de justicia

Breves

La declaración de incapacidad permanente y la extinción del contrato de trabajo

Consejero Delegado sin retribución por funciones ejecutivas: no es necesario el contrato del artículo 249 bis de la Ley de Sociedades de Capital

Imprescriptibilidad de las potestades de comprobación e investigación de la Administración Tributaria

3

2025: El año clave para la regulación de la Inteligencia Artificial (IA) en Europa

Blanca Ramírez

bramirez@453legal.com

1. ¿Está tu empresa preparada para el Reglamento de IA de la UE?

En 2025 será aplicable de forma escalonada el Reglamento Europeo de Inteligencia Artificial (AI Act)¹, la primera gran ley del mundo que regula el uso de la IA. Esta norma marca un antes y un después en cómo las empresas pueden desarrollar, implantar o simplemente usar sistemas de IA en sus operaciones.

Aunque fue aprobada en 2024, 2025 es el primer año de aplicación práctica, y muchas empresas españolas aún no son conscientes del alcance que tendrá.

Durante 2025, el AI Act comenzará a aplicarse por fases. Algunas disposiciones ya están activas desde principios de año:

- Desde mediados de 2025: queda prohibido el uso de ciertos sistemas de IA (como la vigilancia biométrica masiva, la manipulación cognitiva o la clasificación social —scoring social—).
- Finales de 2025 - 2026: comenzarán a exigirse obligaciones específicas para sistemas de IA de alto riesgo, que afectan a sectores clave como recursos humanos, banca, educación, transporte, sanidad, etc.

La mayoría de las empresas tienen este año como ventana para adaptarse, auditar sus sistemas y preparar su documentación. El cumplimiento no será opcional.

2. ¿A quién afecta?

Este reglamento no es solo para tecnológicas: cualquier empresa que utilice IA en procesos sensibles deberá cumplir la norma. Por ejemplo:

- Una empresa que use un algoritmo para preseleccionar CV.
- Una entidad financiera que utilice IA para evaluar el perfil crediticio de clientes.
- Un fabricante industrial que aplique IA en robótica autónoma.
- Un e-commerce que utilice IA para segmentar clientes o moderar contenido.

Incluso los usuarios profesionales de herramientas de IA desarrolladas por terceros pueden ser responsables si no verifican su cumplimiento.

3. ¿Qué obligaciones deben asumir las empresas?

Las obligaciones impuestas por el Reglamento de Inteligencia Artificial de la UE dependerán del rol que tenga la empresa (desarrolladora, distribuidora, importadora o usuaria) y del nivel de riesgo del sistema de IA que utilice.

Durante este año 2025 será crucial comenzar a cumplir los siguientes requisitos si se utiliza IA de alto riesgo:

- Evaluación de riesgos del sistema.
- Registro de los sistemas en bases de datos públicas de la UE.
- Supervisión humana de decisiones automatizadas.
- Transparencia frente a usuarios: informar si están interactuando con IA.
- Trazabilidad y gobernanza del sistema durante todo su ciclo de vida.
- Protocolo de detección de sesgos y discriminación algorítmica.

Se exige, además, que las empresas conserven documentación técnica detallada sobre el funcionamiento del sistema y su base de datos.

Sanciones: un régimen sancionador muy estricto

El Reglamento de IA de la UE establece un régimen sancionador riguroso, inspirado en el modelo del Reglamento General de Protección de Datos (RGPD), pero con cuantías incluso superiores en algunos supuestos. Las multas administrativas podrán imponerse por las autoridades nacionales competentes, y su cuantía se determinará en función del tipo de infracción, la gravedad del incumplimiento, el impacto sobre los derechos fundamentales y el volumen de negocio de la empresa infractora.

En los casos más graves, como el uso de sistemas de IA expresamente prohibidos (por ejemplo, aquellos que impliquen manipulación subliminal, vigilancia biométrica masiva en tiempo real o clasificación social —scoring social—), las sanciones podrán alcanzar hasta treinta y cinco (35) millones de euros o el 7 % del volumen de negocio anual global de la empresa, eligiéndose la cifra más elevada.

Si el incumplimiento se refiere a obligaciones sustantivas aplicables a sistemas de IA de alto riesgo (como la ausencia de evaluación de conformidad, falta de transparencia, carencia de supervisión humana o incumplimiento de las obligaciones de registro y trazabilidad), las multas podrán ascender hasta 15 millones de euros o el 3 % del volumen de negocio anual global, eligiéndose la cifra más elevada.

En tercer lugar, cuando el incumplimiento afecte a obligaciones meramente formales, como errores en la documentación técnica, falta de cooperación con las autoridades competentes o deficiencias en la información proporcionada, el reglamento prevé sanciones de hasta 7,5 millones de euros o el 1 % del volumen de negocio anual global, eligiéndose la cifra más elevada.

Adicionalmente, la autoridad competente podrá ordenar la retirada inmediata del sistema de IA del mercado, suspender su uso y requerir la modificación del producto o servicio. En caso de daños a terceros, no se descarta la interposición de acciones civiles por responsabilidad extracontractual, e incluso se podrían derivar responsabilidades penales o societarias si se acredita una omisión grave de los deberes de diligen-

¹ Reglamento (UE) 2024/1689 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de junio de 2024, por el que se establecen normas armonizadas en materia de inteligencia artificial y por el que se modifican los Reglamentos (CE) n.º 300/2008, (UE) n.º 167/2013, (UE) n.º 168/2013, (UE) 2018/858, (UE) 2018/1139 y (UE) 2019/2144 y las Directivas 2014/90/UE, (UE) 2016/797 y (UE) 2020/1828 (Reglamento de Inteligencia Artificial).

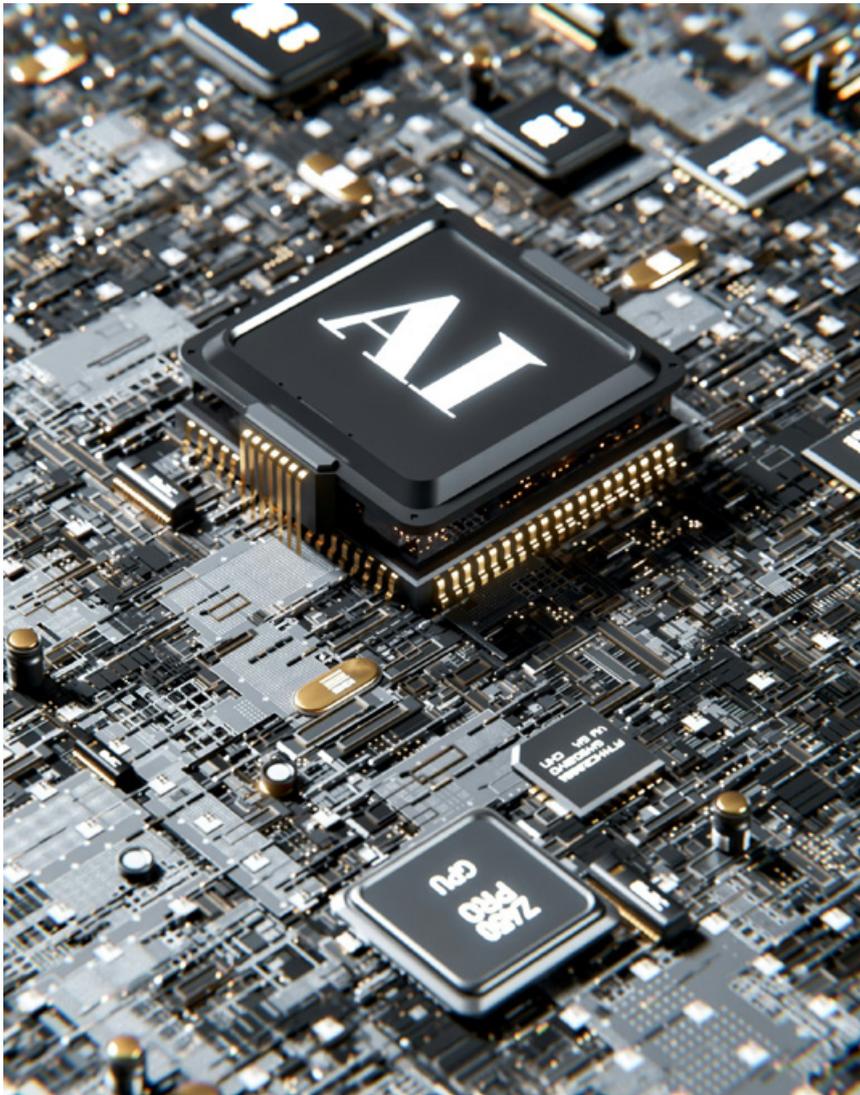
cia empresarial, especialmente en entornos corporativos con estructuras de compliance insuficientes.

Reflexión final

La aplicación progresiva del Reglamento de Inteligencia Artificial en 2025 está obligando a muchas empresas a revisar el uso que hacen de tecnologías automatizadas. No se trata solo de cumplir con una nueva norma, sino que es una oportunidad para integrar la IA de forma segura, ética y conforme al marco legal europeo.

Desde 4|5|3 Law Firm ofrecemos asesoramiento especializado en derecho mercantil, y ayudamos a empresas a:

- Identificar riesgos legales en el uso de sistemas de IA.
- Clasificar sus herramientas según el nivel de riesgo regulatorio.
- Adaptar contratos con proveedores y clientes.



La declaración de incapacidad permanente y la extinción del contrato de trabajo

El pasado 1 de mayo entró en vigor la Ley 2/2025, de 29 de abril por la que se modifican los artículos 48.2 y 49.1 e) del Estatuto de los Trabajadores (ET).

Estas modificaciones afectan los supuestos de extinción contractual “*por gran invalidez o incapacidad permanente total o absoluta*” e incorpora la obligación de las empresas a prever ajustes razonables en los puestos de trabajo para facilitar que el trabajador conserve su empleo.

Así, se incorpora una nueva letra n) al artículo 49.1, que establece que el contrato laboral solo podrá extinguirse en caso de declaración de incapacidad permanente total, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez:

- cuando no sea posible realizar los ajustes razonables por constituir una carga excesiva para la empresa;
- cuando no exista un puesto de trabajo vacante y disponible, acorde con el perfil profesional y compatible con la nueva situación de la persona trabajadora; o
- cuando existiendo dicha posibilidad la persona trabajadora rechace el cambio de puesto de trabajo adecuadamente propuesto.

El concepto de “carga excesiva” se determinará considerando especialmente, el coste de las medidas de adaptación en relación con el tamaño, recursos económicos, situación económica y volumen de negocios de la empresa, no considerándose excesiva si existen ayudas o subvenciones públicas que permitan mitigar el coste en grado suficiente.

El procedimiento de audiencia previa a las personas trabajadoras en los despidos disciplinarios

Laura Rodríguez
lrodriguez@453legal.com

De unos meses a esta parte el Tribunal Supremo en su Sentencia de fecha 18 de noviembre de 2024 (STS 1250/2024) introdujo un cambio relevante y significativo en la manera de tramitar los despidos disciplinarios en España, incluyendo el cumplimiento obligado de determinados requisitos formales.

La consecuencia de lo anterior es la obligatoriedad de las empresas empleadoras de llevar a cabo una audiencia previa a la persona trabajadora, con anterioridad a la efectividad del despido disciplinario, y ello, con el fin de conceder a la persona afectada del derecho a defenderse de las imputaciones formuladas en su contra que, tratándose de despidos disciplinarios, suelen tratarse de incumplimientos muy graves en materia laboral.

Como decimos, se trata de un novedoso requisito formal introducido por nuestro alto Tribunal que modifica la doctrina anteriormente implantada en nuestro ordenamiento jurídico laboral, pretendiendo proteger los derechos fundamentales y el derecho a la defensa de las personas trabajadoras a través de la implementación de una garantía adicional: el derecho a ser oído y que el/la empleado/a tenga la oportunidad de conocer los hechos que se le imputan y presentar su versión, con anterioridad de que se adopte una decisión definitiva.

El origen normativo del trámite de audiencia previa:

El fundamento jurídico de la inserción del referido trámite, con carácter obligatorio desde que se publicó la sentencia del Tribunal Supremo en fecha 18 de noviembre, es el artículo 7 del Convenio 158 de la Organización Internacional del Trabajo (en adelante, "OIT") que prevé que *"no deberá darse por terminada la relación de trabajo de un trabajador por motivos relacionados con su conducta o su rendimiento antes de que se le haya ofrecido la posibilidad de defenderse de los cargos formulados contra él, a menos que no pueda pedirse razonablemente al empleador que le conceda esta posibilidad"*.

La doctrina, anteriormente dictada, por el Tribunal Supremo respecto a esta cuestión se basaba en que el artículo 7 del Convenio 158 de la OIT no era directamente aplicable por cuanto se exigía una norma nacional interna de desarrollo, que no existe en España, de manera que los/las empleadores/as no debían aplicar el requisito de la audiencia previa.

No obstante, los/as magistrados/as del Tribunal Supremo han cambiado de opinión doctrinal y jurisprudencial, reconociendo que el citado precepto internacional es directamente aplicable en España, pese a que no haya una normativa interna que lo desarrolle. En este sentido, cabe citar el artículo 96 de la Constitución Española que establece *"Los tratados internacionales válidamente celebrados, una vez publicados oficialmente en España, formarán parte del ordenamiento interno..."*.

El citado precepto normativo establece una obligación clara, concreta y exigible implantando unos estándares mínimos universales de protección de los derechos laborales, por lo que se reconoce la eficacia directa del referido artículo pudiendo ser invocado directamente ante los Tribunales, máxime teniendo en cuenta que nuestro ordenamiento jurídico carece de una regulación expresa o adecuada sobre el derecho de audiencia previa en los despidos disciplinarios.

El procedimiento de la audiencia previa a las personas trabajadoras:

No se prevé en el artículo 7 del Convenio de la OIT, ni en la legislación española, un procedimiento formalista, reglado y explícito para llevar a cabo la audiencia previa, por lo que existe una libertad formal a la hora de implantarlo. A continuación, exponremos los principales pasos a seguir en su aplicación:

- 1. Inicio del procedimiento:** el/la empleador/a detecta una conducta de la persona trabajadora que podría ser susceptible de un despido disciplinario.
- 2. Comunicación escrita y formal a la persona trabajadora** que, como mínimo, deberá contener:
 - Fecha, lugar y circunstancias de los hechos.
 - Hechos concretos imputados.
 - Posible consecuencia disciplinaria.
 - Otorgamiento del trámite de audiencia previa, otorgando un plazo para responder (normalmente, de 2 a 5 días hábiles).
- 3. Audiencia previa o alegaciones de la persona trabajadora:** el/la empleado/a tiene derecho a presentar un escrito de descargo con su versión de los hechos y pruebas.
- 4. Valoración de descargos:** el/la empleador/a debe analizar las alegaciones y las pruebas ofrecidas por la persona trabajadora, en su caso.
- 5. Resolución motivada:** se debe notificar a la persona trabajadora la decisión final adoptada por el/la empleador/a, imponiendo la sanción disciplinaria (amonestación, suspensión de empleo y sueldo, despido disciplinario), o bien, archivando el procedimiento.

Por tanto, a la vista de cuanto antecede, resulta evidente que con la incorporación de cumplir, necesariamente, el referido proceso de audiencia previa y el proceso que necesariamente se ha de llevar a cabo, desaparece la posibilidad de proceder a los despidos con carácter automático, que surtían efectos en el momento de la notificación a la persona trabajadora de la decisión extintiva.

Consecuencias del incumplimiento del trámite de audiencia previa:

En caso de que la empresa incumpla el trámite de audiencia previa, habida cuenta que se estaría vulnerando un requisito de carácter formal, afectaría a la declaración procesal del despido, pudiéndose considerar el mismo improcedente, cuya consecuencia legal e inherente viene determinada por el artículo 56.1 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y es que el/la empresario/a podrá optar entre la readmisión de la persona trabajadora con el abono de los salarios de tramitación, o bien, una indemnización equivalente a treinta y tres días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de veinticuatro mensualidades.

Por el momento no existe ningún precedente relativo a que la omisión del trámite de audiencia previa pueda conllevar indemnizaciones adicionales o, incluso, pudiera suponer la declaración de nulidad del despido por entender que se estaría vulnerando un derecho fundamental, como es el derecho a la defensa, por lo que deberemos estar muy pendientes de los próximos pronunciamientos judiciales en este sentido.

© Nik Macmillan. Unsplash



Consejero Delegado sin retribución por funciones ejecutivas: no es necesario el contrato del artículo 249 bis de la Ley de Sociedades de Capital

Mediante Sentencia de fecha 4 de octubre de 2024, la Audiencia Provincial de Madrid concluyó que no es necesario que la sociedad suscriba un contrato con los consejeros a quienes encomiende funciones ejecutivas (consejeros delegados), cuando no haya retribución específica asociada al ejercicio de tales funciones.

Con motivo de la impugnación de un acuerdo del Consejo Administración por medio del cual se nombran tres consejeros delegados, debido a que, con carácter previo, no se ha celebrado un contrato entre la sociedad y dichos consejeros, la Audiencia Provincial de Madrid desestima el recurso de apelación sobre la sentencia recaída en primera instancia (que ya desestimaba la demanda), debido a que se entiende que, cuando el cargo de consejero delegado, como tal, no lleva aparejada retribución distinta a la que con carácter general se fija en los Estatutos Sociales de la sociedad para los administradores, no es necesario suscribir dicho contrato.

A tal fin, la Audiencia cita los antecedentes normativos, y en concreto el Estudio de la Comisión de Expertos en materia de Gobierno Corporativo, que sirvió de base a la reforma de la Ley de Sociedades de Capital; estudio que asocia la exigencia de contrato entre la sociedad y los consejeros ejecutivos a la existencia de una retribución específica «por el desempeño adicional de funciones ejecutivas». Por tanto, **la exigencia de contrato no está justificada cuando no hay retribución de los consejeros por el ejercicio de funciones ejecutivas.**

Comentarios a la Ley 1/2025 de 2 de enero de medidas de eficiencia del servicio público de justicia

Joan Pons
jpons@453legal.com

El pasado 3 de abril de 2025 entro en vigor la nueva ley de medidas de eficiencia del servicio público de Justicia, que introduce novedades procesales significativas y que procedemos a analizar a continuación, así como sus primeras reacciones por parte de los agentes de la administración de justicia.

Con carácter previo, debemos aclarar que, según el punto primero de la unificación de criterios de los Jueces de Primera Instancia de Valencia de 31 de marzo, la ley afectará todas las demandas que hayan sido presentadas (no admitidas) tras el 3 de abril de 2025, inclusive, según la disposición transitoria novena.

La ley responde a la necesidad de descarga de asuntos de los Tribunales Españoles, un problema endémico que provoca, como es sabido, continuos retrasos en la tramitación de procesos judiciales.

La principal y más controvertida reforma que debe ser abordada es la introducción del requisito de procedibilidad previo a acudir a la vía judicial, consistente en el uso de los denominados “MASC”, es decir, los “**Métodos Adecuados de Solución de Conflictos**” para asuntos civiles y mercantiles.

Se excepcionan del requisito de procedibilidad, en suma, además del ámbito laboral, penal y concursal, materias de derecho de familia, la tutela judicial civil de derechos fundamentales, así como juicios cambiarios y demandas en las que se deba resolver sobre un inmueble en estado ruinoso.

Igualmente, no será necesario acudir a un MASC cuando se soliciten medidas cautelares, diligencias preliminares, demandas ejecutivas, demandas de procesos monitorio europeo e iniciación de expedientes de jurisdicción voluntaria.

Ante las ingentes dudas planteadas, diversos criterios unificadores han incluido también las demandas reconventionales, así como para procesos monitorios iniciados con anterioridad a la entrada en vigor de la ley.

Según la ley, tendrán consideración de MASC, entre otros, la mediación, negociación directa, la conciliación privada o la opinión de un tercero experto independiente, siendo el arbitraje la gran olvidada de la nueva norma.

A efectos de acreditar que se ha cumplido con el requisito de procedibilidad, deberá presentarse un documento que acredite la actividad negociadora previa y, en caso de que no hubiera intervenido una tercera persona neutral, resultará necesario un documento firmado por ambas partes en el que se fije el objeto de la controversia, las reuniones mantenidas y la declaración responsable de que las dos partes han intervenido de buena fe en el proceso.

Asimismo, podrá acreditarse el intento de negociación mediante cualquier documento que la otra parte haya recibido con la solicitud para iniciar un procedimiento de resolución alternativa de conflictos y no se haya contestado a la misiva en treinta días naturales.

El principal interrogante que plantea la nueva ley y que preocupa a todo profesional dedicado al mundo de la litigación, es si la tradicional carta de reclamación cumplirá como requisito de procedibilidad, pues no cabe olvidar que la ley faculta también la negociación entre las partes o sus abogados en su artículo 5.

Sobre esta cuestión, los acuerdos para unificar criterios emitidos por los Jueces de Primera Instancia de Barcelona del pasado 8 de abril han aclarado en su punto 4 que la mera formulación de una oferta sin negociación alguna no cumplirá con el citado requisito de procedibilidad.

Tal y como se aprecia, todo pasará por el filtro de buena fe negocial y en si la carta presenta una verdadera oferta de negociación que pretenda evitar la vía judicial, un concepto dotado de una evidente subjetividad y a merced de la interpretación del Letrado de la Administración de Justicia que emita el decreto de admisión o inadmisión de la demanda.

Por el contrario, cuando las partes sí que hayan alcanzado un acuerdo podrán solicitar la elevación del acuerdo a escritura pública para que tenga valor de título ejecutivo y, en caso de haber sido dirigidos a los MASC por orden judicial, podrán solicitar la homologación judicial del acuerdo.

A pesar de que la introducción del requisito de procedibilidad se postula como el cambio más destacable, se hace necesario comentar otras reformas que van a suponer un cambio significativo en el panorama procesal, siempre con el objetivo de reducir la carga judicial.

En este sentido, resultan destacables las novedades en cuanto al funcionamiento del juicio verbal, pues se dota al Juez de instrumentos para la abreviación del mismo.

En primer lugar, se faculta a los Jueces y Magistrados para inadmitir la celebración de vistas cuando la declaración del perito no resulte útil para la resolución del caso, dictando un auto por la que acuerda dejar los autos vistos para sentencia, aunque dicha resolución puede ser recurrida en reposición.

Por otro lado, resulta importante la posibilidad de que los Jueces y Magistrados dicten sentencias orales al concluir el acto de juicio, sin perjuicio de que sea redactada posteriormente, desde la que se computará el plazo para recurrir.

Para dotar incluso de mayor agilidad y rapidez en la resolución de asuntos, cuando se dicte la resolución de manera oral, las partes deberán expresar si desean recurrir la misma y, en caso de que ambas manifiesten su voluntad de no recurrir, devendrá firme desde ese mismo momento.

Desde 4|5|3 Law Firm ponemos a su disposición a nuestros profesionales del Área de Litigación, quienes cuentan con una dilatada experiencia profesional en procedimientos civiles y mercantiles.

Imprescriptibilidad de las potestades de comprobación e investigación de la Administración Tributaria



El Tribunal Supremo (TS), en Sentencia de 2 de abril de 2025, ha concluido que, desde el 12-10-2015 —fecha de entrada en vigor del actual Ley General Tributaria (LGT) art.115—, la Administración Tributaria puede calificar un negocio jurídico celebrado en un ejercicio prescrito, cualquiera que sea su fecha de celebración, pero cuyos efectos se proyectan en ejercicios no prescritos.

La Administración Tributaria, tras un procedimiento de inspección, calificó como simulado un contrato firmado en 1999, en el que el contribuyente cedía un derecho de crédito que tenía con una entidad, a otra entidad vinculada con este —era administrador y socio único—, a cambio de una compensación mensual. Consideró la Administración Tributaria que el referido contrato era simulado con el fin de aplicar un tipo de gravamen inferior y deducir gastos, por lo que le practicó liquidación del IRPF, del ejercicio 2014, imputándole, entre otros ajustes, las rentas procedentes de dicha cesión derivada del precitado contrato.

El TS recuerda que el legislador ha recogido el principio de imprescriptibilidad de las actuaciones de comprobación con independencia de la fecha en que se realizó el negocio «calificado», puesto que lo determinante es que el régimen jurídico establecido tras la reforma de la LGT art.115 resulte de aplicación, por tratarse de procedimientos de comprobación e investigación iniciados a la entrada en vigor de la Ley, en los que a dicha fecha no se hubiera formalizado propuesta de liquidación.

Por tanto, concluye que la Administración Tributaria, desde el 12-10-2015, puede calificar como simulado un negocio jurídico celebrado en un ejercicio prescrito, pero cuyos efectos se proyectan en ejercicios no prescritos.

Member of Alluris Group

Amersfoort	Copenhagen	Milan	Qingdao
Amsterdam	Dublin	Minsk	Rio de Janeiro
Athens	Hanover	Moscow	Salzburg
Bangalore	Istanbul	New Delhi	San Francisco
Barcelona	Lisbon	New York	Sao Paulo
Beijing	London	Noida	Shanghai
Brasilia	Los Angeles	Numbai	Vienna
Brussels	Lyon	Orange County	Yantai
Chicago	Madrid	Paris	Zug

Alliance of International Business Lawyers. www.alluris.org

4|5|3 Law Firm

Diagonal, 453, bis. 4a pl.
08036 Barcelona
Tel. +34 93 238 88 88

Moreto, 10, bajo izqda.
28014 Madrid
Tel. +34 91 564 46 00

info@453legal.com
453legal.com

Fotografía: © Txema Salvans

Aviso legal: El contenido de la presente Newsletter tiene como finalidad ofrecer una visión general de aspectos que consideramos de interés para la actividad de nuestros clientes, siendo su objetivo actuar como una simple guía. La información facilitada no debe aplicarse a situaciones concretas, interpretarse como recomendación de ningún tipo, ni sustituir en ningún caso el asesoramiento prestado por profesionales. En dicho sentido, Four Five Three Law Firm, S. A. P. no se responsabiliza del uso que de la presente Newsletter y/o de sus contenidos realice el lector, así como tampoco de posibles errores u omisiones en la misma. De recibir la presente Newsletter por correo electrónico, y no desear, en lo sucesivo, su envío, puede indicárnoslo mediante mensaje a la dirección info@453legal.com. Su petición será atendida de inmediato.

© Four Five Three Law Firm, S. A. P. Todos los derechos reservados.
Prohibida su reproducción total o parcial, incluso con mención de la fuente.