

Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF

Revista bimestral núm. 491 | Marzo-Abril 2026

ISSN-e: 2792-8322

Medidas laborales frente a emergencias climáticas. Consideraciones sobre las últimas reformas de urgencia

Susana Rodríguez Escanciano

La seguridad y salud del personal de servicios de ayuda a domicilio

Lourdes Mella Méndez

La incidencia de la incapacidad permanente en la relación laboral

Remedios Roqueta Buj

La demora del enjuiciamiento laboral

Francisco Vigo Serralvo

La retroactividad limitada de los efectos de la incapacidad temporal

Sofía Olarte Encabo

Pensión de incapacidad permanente total y subsidio de desempleo de mayores de 52 años

M.^a José Romero Ródenas

Represalia empresarial y tutela judicial de la no discriminación por razón de sexo

Santiago García Campá



PREMIO ESTUDIOS FINANCIEROS



Modalidades

Con el fin de "reconocer y estimular la labor creadora y de investigación, y valorando su carácter práctico", el CEF.- convoca, con carácter nacional, el Premio Estudios Financieros.

La 36.ª edición para las modalidades de:

- **Tributación**
- **Derecho del Trabajo y Seguridad Social**

La 12.ª edición para la modalidad de:

- **Educación y Nuevas Tecnologías**

Estas tres modalidades del Premio Estudios Financieros coinciden con las actividades formativas principales del CEF.-.

Dotaciones económicas

Para cada una de las tres modalidades se establece un primer premio, un segundo premio y los accésits que los respectivos jurados consideren merecedores de reconocimiento:

- Primer premio: 10.000 euros.
- Segundo premio: 1.500 euros.
- Accésits: Reconocimiento del jurado.

Lugar y plazo

Los trabajos deberán estar concluidos antes de la publicación de la convocatoria en el BOE o BOCM en el mes de mayo de 2026, circunstancia esta que se acreditará mediante declaración jurada del participante.

Los trabajos, junto con un sobre cerrado, se remitirán al CEF.- de MADRID:

Centro de Estudios Financieros

Att.: Secretaría

P.º del Gral. Martínez Campos, 5

28010 Madrid

También pueden enviarse por correo certificado o mensajería a la misma dirección.

El plazo de presentación de trabajos finaliza el **18 de mayo de 2026, a las 20 horas.**

📄 Puede consultar las bases del premio en <https://www.cef.com/conocenos/premio-estudios-financieros>

Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF

Núm. 491 | Marzo-Abril 2026

Directora editorial

M.^a Aránzazu de las Heras García. Doctora en Derecho. Universidad a Distancia de Madrid, UDIMA (España)

Presidente de honor

Joaquín Merchán Bermejo. Presidente del Consejo General de Graduados Sociales de España y de la Fundación Justicia Social (España)

Consejo de redacción

Directora

Margarita Miñarro Yanini. Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Jaime I (España)

Subdirectora

Susana Rodríguez Escanciano. Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de León (España)

Vocales

Coordinadora Derecho de la Seguridad Social. Isabel María Villar Cañada. Profesora titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Jaén (España)

Coordinador Derecho del Trabajo. David Lantarón Barquín. Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Cantabria (España)

Coordinador Derecho Vivo. Fernando Ballester Laguna. Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Alicante (España)

Secretaria

Pilar Conde Colmenero. Profesora ayudante doctora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (acreditada a titular de universidad). Universidad Jaime I (España)

Comité científico

Carlos Luis Alfonso Mellado. Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Valencia (España)

Ana Rosa Argüelles Blanco. Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Oviedo (España)

Marco Biasi. Profesor asociado de Derecho del Trabajo. Università degli Studi di Milano (Italia)

Laura Calafà. Profesora titular de Derecho del Trabajo. Università di Verona (Italia)

Ferrán Camas Roda. Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Girona (España)

María Teresa Díaz Aznarte. Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Granada (España)

José Antonio Fernández Avilés. Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Granada (España)

Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF

Enrico Gragnoli. Catedrático de Derecho del Trabajo. Università di Parma (Italia)

María Teresa Igartua Miró. Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Sevilla (España)

Apol·lònia Maria Julià Andreu. Directora del Observatorio de la Profesión del Consejo General de Graduados Sociales (España)

Eugenio Lanzadera Arencibia. Doctor en Derecho y Ciencia Política. Profesor de Derecho del Trabajo. UDIMA (España)

Loïc Lerouge. Director de investigación del Centro Nacional de Investigación Científica. Centro de Derecho Comparado del Trabajo y de la Seguridad Social. Université de Bordeaux (Francia)

José Eduardo López Ahumada. Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Alcalá (España)

Cristina Mangarelli. Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de la República (Montevideo, Uruguay)

Nelson Mannrich. Presidente da Academia Nacional de Direito do Trabalho. Profesor titular de Derecho del Trabajo. Universidade de São Paulo (Brasil)

Marcos Óscar Martínez Álvarez. Vicepresidente segundo del Consejo General de Graduados Sociales de España (España)

Juan Pablo Mugnolo. Profesor de Derecho de las Relaciones Colectivas de Trabajo. Universidad de San Andrés (Victoria, Argentina)

Íñigo de la Peña Criado. Vicesecretario del Consejo General de Graduados Sociales de España y Presidente del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Gipuzkoa (España)

Michele Tiraboschi. Catedrático de Derecho del Trabajo. Università di Modena e Reggio Emilia (Italia)

Ester Urraca Fernández. Vocal de la Comisión Permanente del Consejo General de Graduados Sociales de España (España)

Evaluación externa

Estudios jurídico-laborales

Amparo Esteve Segarra. Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Valencia (España)

Juan García Blasco. Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Zaragoza (España)

Juan López Gandía. Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Politécnica de Valencia (España)

María de los Reyes Martínez Barroso. Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de León (España)

Carolina Martínez Moreno. Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Oviedo (España)

Jesús Rafael Mercader Uguina. Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Carlos III (España)

Sofía Olarte Encabo. Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Granada (España)

Ana de la Puebla Pinilla. Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Autónoma de Madrid (España)

Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF

Eduardo Rojo Torrecilla. Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Barcelona (España)

Carmen Sánchez Trigueros. Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Murcia (España)

José Luis Tortuero Plaza. Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Complutense de Madrid (España)

Estudios de recursos humanos

Eva Cífre Gallego. Catedrática de Psicología Social. Universidad Jaume I (España)

Vicente A. Martínez Tur. Catedrático de Psicología y de las Organizaciones. Universidad de Valencia (España)

María Eugenia Sánchez Vidal. Catedrática de Organización de Empresas. Universidad Politécnica de Cartagena (España)

José Ángel Zúñiga Vicente. Catedrático de Organización de Empresas. Universidad Rey Juan Carlos (España)

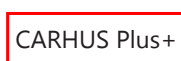
Coordinación y edición

Teresa Díez Meriel y Domingo J. Panea Hernando

Centro de Estudios Financieros

P.º Gral. Martínez Campos, 5, 28010 Madrid • Tel. 914 444 920 • editorial@cef.es

Indexación y calidad



Dimensions



Acuerdos de colaboración

Con la *Revista de Derecho del Trabajo* de la editorial La Ley (Uruguay) y con la *Revista de Direito e de Estudos Sociais* de la editorial Almedina (Coímbra, Portugal) por los que nos comprometemos a que determinados artículos de estas revistas puedan ser publicados en la nuestra y a la inversa.

Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF

Redacción y administración

P.º Gral. Martínez Campos, 5, 28010 Madrid (España)

Tel. 914 444 920

Correo electrónico: info@cef.es

Edita

Centro de Estudios Financieros, SL

Correo electrónico: revistatss@udima.es

Edición digital: <https://revistas.cef.udima.es/index.php/rtss>

Depósito legal: M-29442-2007

ISSN-e: 2792-8322

ISSN: 2792-8314

(último número impreso: n.º 483, noviembre-diciembre 2024)



Esta editorial es miembro de la UNE, lo que garantiza la difusión y comercialización de sus publicaciones a nivel nacional e internacional

© 2025 CENTRO DE ESTUDIOS FINANCIEROS



Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-SinDerivadas 4.0 Internacional.

Sumario

Editorial

Medidas laborales frente a emergencias climáticas. Consideraciones sobre las reformas de urgencia de los meses de enero y febrero de 2026	7-18
Susana Rodríguez Escanciano	

Estudios

Los servicios de ayuda a domicilio y la protección de la seguridad y salud de las personas trabajadoras auxiliares	19-68
<i>Home care services and the protection of the health and safety of auxiliary workers</i>	
Lourdes Mella Méndez	
La incidencia de la incapacidad permanente total, absoluta o gran incapacidad en la relación laboral	69-113
<i>The impact of total permanent disability, absolute permanent disability or severe disability on the employment relationship</i>	
Remedios Roqueta Buj	
La demora del enjuiciamiento laboral	114-147
<i>The delay in labor judicial procedure</i>	
Accésit del Premio Estudios Financieros 2025	
Francisco Vígo Serralvo	
Ciberacoso laboral y digitalización del trabajo: análisis jurídico, riesgos psicosociales y tratamiento en la negociación colectiva	148-171
<i>Cyberbullying in the workplace and the digitalization of work: legal analysis, psychosocial risks, and treatment in collective bargaining</i>	
Carolina Claudia Bastante Velázquez	
Implicaciones de los sistemas de inteligencia artificial en la relación laboral	172-196
<i>Implications of Artificial Intelligence Systems in Labour Relations</i>	
Aida Fonseca Díaz	
Maria Petronela Popiuc	

Diálogos con la jurisprudencia

¿Ante un nuevo cambio jurisprudencial? Incapacidad temporal: retroactividad limitada de los efectos económicos derivados del reconocimiento de contingencia profesional. Comentario a la Sentencia del Tribunal Supremo 1112/2025, de 24 de noviembre	197-208
---	---------

Are We Facing a New Shift in Case Law? Temporary Incapacity: Limited Retroactivity of the Economic Effects Arising from the Recognition of an Occupational Contingency. Commentary on Supreme Court Ruling No. 1112/2025, of 24 November

Sofía Olarte Encabo

Compatibilidad entre la pensión de incapacidad permanente total y el subsidio por desempleo para mayores de 52 años. Comentario a la Sentencia del Tribunal Supremo 971/2025, de 21 de octubre

209-217

Compatibility between a Total Permanent Disability Pension and the Unemployment Subsidy for Persons Aged 52 and Over. Commentary on Supreme Court Ruling No. 971/2025, of 21 October

María José Romero Ródenas

Anatomía de una represalia empresarial tras obtener la tutela judicial del derecho fundamental a la no discriminación por razón de sexo en las retribuciones. Comentario a la Sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos de 4 de diciembre de 2025 (Ortega vs. España)

218-227

Anatomy of a labour retaliation after a successful equal pay claim. Comment to European Court of Humans Rights Judgment of 4 December 2025 (Ortega v. Spain)

Santiago García Campá

Solicitud de adaptación de jornada: consecuencias del incumplimiento empresarial del deber de negociar. Comentario a la Sentencia del Tribunal Supremo 825/2025, de 24 de septiembre

228-236

Request for working-time adaptations: consequences of the employer's failure to comply with the duty to negotiate. Commentary on Supreme Court Ruling 825/2025 of 24 September

Elena Lasasa Irigoyen

El complemento por aportación demográfica: el error del órgano gestor en la calificación de la modalidad de jubilación no debe ser obstáculo al reconocimiento del complemento. Comentario a la Sentencia del Tribunal Supremo 976/2025, de 21 de octubre

237-245

The Demographic Contribution Benefit: the managing body's error in classifying the retirement modality should not operate as an obstacle to the recognition of the benefit. Commentary on Supreme Court Ruling 976/2025, of 21 October

Petia Guintchev Toneva

Recensión bibliográfica

Garantías ecojurídicas para una transición verde socialmente justa. Entre (escasos) avances y (muchas) resistencias

246-250

Consuelo Chacartegui Jávega

Medidas laborales frente a emergencias climáticas. Consideraciones sobre las reformas de urgencia de los meses de enero y febrero de 2026

Susana Rodríguez Escanciano

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

Universidad de León (España)

Subdirectora de la Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF

srode@unileon.es | <http://orcid.org/0000-0001-5910-2982>

1. Aun cuando la preocupación por el cambio climático no es ni mucho menos una cuestión novedosa, pues la comunidad científica lleva años lanzando avisos que ya hace algún tiempo han sido tomados en consideración por las agendas políticas nacionales e internacionales, lo cierto es que en el momento presente el problema parece agravarse con pasos vertiginosos en forma de fenómenos meteorológicos extremos, cuyos terribles resultados son innegables: olas de calor, inundaciones, sequías, desertizaciones, incendios forestales, vendavales, maremotos... Esta devastadora realidad, producto del denominado calentamiento global, ha hecho patente la necesidad de no demorar las actuaciones tendentes no solo a evitar el empeoramiento de la situación, intentando reducir progresivamente las emisiones de gases de efecto invernadero, sino a adoptar medidas tuitivas inmediatas tanto para las personas trabajadoras como para las empresas afectadas.

Así, por un lado, las empresas constituyen una plataforma fundamental para impulsar buenas prácticas ambientales, en tanto piezas clave del entramado socioeconómico, de manera que pueden integrar no solo la protección del medio ambiente externo en la política de producción y comercialización, sino incorporar una línea de responsabilidad social interna a favor de los trabajadores en la organización productiva, pues la sustitución de energías y sustancias contaminantes por instrumentos, aparatos y materias primas limpias provocará la mejora de la salubridad laboral de las personas trabajadoras en cuanto sujetos más próximos al foco de riesgo biológico, cancerígeno, mutagénico o reprotóxico.

Al tiempo, las empresas pueden abrir nuevas líneas de negocio de impulso de los denominados empleos verdes, tal y como sucede, a título enunciativo, con: la producción alimentaria de calidad, ganadería, acuicultura, recuperación del patrimonio natural y arquitectónico, silvicultura, pesca, avistamiento de aves, recursos autóctonos, artesanía local, generación de energías verdes, parques naturales, gestión integral de montes, tratamiento de aguas, residuales o no, reciclaje de residuos, investigación ambiental, cuidado de la biodiversidad, prevención de la contaminación en los suelos, en la atmósfera o acústica, conservación del paisaje, comercio de proximidad, producción de insectos, turismo, pro-

moción de actos culturales, recuperación de oficios tradicionales, rehabilitación urbanística, educación, salud o cuidados. Cualquier modelo de producción sostenible tiene potencial para generar empleos nuevos (en ámbitos como la alta tecnología o las energías renovables), modificar los ya existentes en sectores maduros (como la fabricación industrial, la construcción, la agricultura, la ganadería, la conservación forestal, la pesca, el transporte, etc.) e influir sobre todas las fases de la cadena de valor (investigación, producción, distribución, etc.), coadyuvando, con mayor o menor intensidad, a la consecución de una economía circular y a la paralela transformación social.

Ahora bien, la transición a una economía con bajas emisiones de carbono exigirá reestructurar los sistemas de producción para reducir la dependencia de los combustibles fósiles, lo cual implicará una acusada pérdida de puestos de trabajo o una acusada modificación de los mismos no solo en sectores como el carbón, el petróleo y el gas, y en otros ámbitos funcionales «electrointensivos», que engloban la siderurgia, la metalurgia, el cemento o las industrias químicas, sino también en aquellos otros que necesitan adaptar sus infraestructuras para la utilización de energías limpias como la agroalimentaria y el transporte. Todo ello sin olvidar los importantes ajustes que se han de implementar en el marco del turismo, que van desde el diseño de los hoteles con eficiencia energética hasta la promoción de actividades en temporadas y lugares menos afectados por los fenómenos climáticos, pasando por el impulso de destinos alternativos para reducir la presión sobre áreas saturadas.

2. Con el fin de evitar el empeoramiento de la situación derivada de un modelo de desarrollo económico extremadamente mercantilizado, basado desde hace demasiado tiempo en una demanda creciente de recursos naturales, una utilización intensiva de combustibles fósiles y una degradación creciente de suelos, bosques y acuíferos, la Unión Europea ha marcado como horizonte la neutralidad climática en 2050 a través de distintos instrumentos normativos como el Pacto Verde Europeo ([Reglamento 2021/1119/UE, de 30 de junio](#)), la [Estrategia europea para una energía competitiva, sostenible y segura \(COM \(2010\) 639 final\)](#), la [Hoja de ruta hacia una economía hipocarbónica competitiva en 2050 \(COM \(2011\) 112 final\)](#), la [Hoja de ruta de la energía para 2050 \(COM \(2011\) 885 final\)](#) o, como no podía ser de otra manera, la [Directiva 2024/1760 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de junio, sobre diligencia debida de las empresas en materia de sostenibilidad](#) (DOUE de 5 de julio de 2024).

Por lo que se refiere a España, la [Ley 7/2021, de 20 de mayo](#), de cambio climático y transición energética, trata, de una parte, de avanzar en la lucha contra la crisis climática y de otra, de anticiparse y «ofrecer respuestas solidarias e inclusivas a los colectivos más afectados por el cambio climático y la transformación de la economía» ([preámbulo](#)). El objeto de esta ley, de conformidad con su [artículo 1](#), se articula en cuatro pilares: asegurar el cumplimiento de los objetivos del Acuerdo de París, firmado por España el 22 de abril de 2016; facilitar la descarbonización de la economía española; promover la adaptación a los impactos del cambio climático, y, por último, implantar un modelo de desarrollo sostenible que genere empleo decente. Su [artículo 27.1](#) caracteriza a la Estrategia de Transición Justa como

[...] el instrumento de ámbito estatal dirigido a la optimización de las oportunidades en la actividad y el empleo de la transición hacia una economía baja en emisiones de gases de efecto invernadero y a la identificación y adopción de medidas que garanticen un tratamiento equitativo y solidario a las personas trabajadoras y territorios en dicha transición.

Cabe definir dicha transición justa como una senda hacia economías inclusivas y con bajas emisiones de carbono, que, al tiempo, maximice las oportunidades de prosperidad económica, justicia social, derechos y protección social para todos (incluidas las personas trabajadoras), sin dejar a nadie atrás. Es más, la transición justa pretendida ha de poner en valor aquellas ocupaciones calificadas como esenciales, esto es, los empleos denominados verdes o eco-empleos, que no solo deben reducir el impacto ambiental de las empresas, sino que deben proporcionar ingresos suficientes y protección social óptima, respetar los derechos básicos en el desarrollo de la relación laboral, incluyendo la posibilidad de participar en las decisiones. Precisamente sobre esta indisoluble imbricación incide el [Plan Nacional de Recuperación, Transformación y Resiliencia](#), dentro de cuyos parámetros se aboga por el trabajo decente como vertebrador de las condiciones laborales, constituyendo, al tiempo, el «corazón» de las ocupaciones sostenibles desde el punto de vista medioambiental.

Se trata, por tanto, no solo de conseguir una progresiva descarbonización, sino también de controlar en la medida de lo posible las consecuencias socioeconómicas negativas de las medidas implementadas y, sobre todo, de impulsar acciones positivas para el empleo en este tránsito.

Bajo tales premisas, los efectos que conllevan estas herramientas de lucha contra el cambio climático hacen insoslayable, en palabras de la Organización de Naciones Unidas, dar un paso más para apostar por una transición equitativa hacia economías verdes, tendentes a promover el anhelado «mayor bienestar humano en armonía con la gestión sostenible de los recursos naturales», no en vano su impulso va a potenciar la resiliencia, aumentar la justicia social, reducir las diferencias, erradicar la pobreza o, sin ánimo de exhaustividad, incrementar la empleabilidad y la calidad en las condiciones de trabajo.

Tal paradigma «exige integrar los objetivos climáticos con políticas sociales y económicas destinadas a reducir la vulnerabilidad, apoyar a los afectados por el cambio climático y crear empleos dignos». Tal y como recuerda la Organización Internacional del Trabajo, «hacer que la economía sea sostenible desde el punto de vista medioambiental ya no es una opción, sino una necesidad», pero en el camino adquiere un protagonismo esencial garantizar el «empleo decente» y la protección social. En definitiva –y como no podía ser de otra manera–, los componentes ecológico y de bienestar laboral están llamados a regir en los modos de producir y de trabajar.

3. No cabe silenciar tampoco las elevadas crisis económicas sobrevenidas sufridas por las empresas afectadas por las inclemencias meteorológicas extremas. El sencillo recurso a la estadística da buena muestra de tal afirmación. Así, como meros botones de muestra, según la Cámara de Comercio de Valencia, la DANA de finales de octubre de 2024 causó pérdidas económicas totales cercanas a los 22.000 millones de euros, sufriendo el mayor impacto los pequeños y medianos negocios locales con caídas en la facturación de hasta un 21 %. Conforme lo señalado por UGT-Servicios Públicos, el impacto económico de los incendios del verano de 2025 supera los 10.000 millones de euros, debido a que más de 350.000 hectáreas fueron calcinadas. Los daños empresariales incluyen la destrucción de explotaciones agrícolas, infraestructuras turísticas, ganadería y el coste de la madera, concentrándose principalmente en Galicia, Castilla y León y Extremadura. En fin, conforme apunta el Institut Cerdá, las inundaciones y borrascas de finales de 2025 y principios de 2026 han provocado perjuicios cifrados en 3.000 millones de euros, sobre todo en el sector primario, agropecuario y pesquero.

Cierto es que el ordenamiento jurídico laboral cuenta con mecanismos de reorganización productiva aplicables ante estas adversidades amparados bajo los conceptos de fuerza mayor o de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción: movilidad geográfica ([art. 40 Estatuto de los Trabajadores –ET](#)), modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo ([art. 41 ET](#)), suspensiones y reducciones de jornada ([art. 47 ET](#)), mecanismo RED ([art. 47 bis ET](#)) o despidos (arts. [51](#) y [52 ET](#)). En concreto, la fuerza mayor queda reconocida, de forma expresa, cuando se declare una zona afectada gravemente por una emergencia de protección civil, ya que el [artículo 24 de la Ley 17/2015, de 9 de julio](#), del sistema nacional de protección civil, permite adoptar medidas laborales y de Seguridad Social si se produce la mencionada declaración, en los términos que apruebe el Consejo de Ministros, con las consecuencias que se derivan de los artículos [47](#) y [51](#) del ET, respecto de las extinciones o suspensiones de los contratos de trabajo o las reducciones temporales de la jornada de trabajo que tengan su causa directa en la emergencia, así como en las pérdidas de actividad directamente derivadas de la misma que queden debidamente acreditadas. Según este precepto, en el primer supuesto, la Tesorería General de la Seguridad Social podrá exonerar al empresario del abono de las cuotas de la Seguridad Social y por conceptos de recaudación conjunta mientras dure el periodo de suspensión, manteniéndose la condición de dicho periodo como efectivamente cotizado. En los casos en que se produzca extinción del contrato, las indemnizaciones de los trabajadores correrán a cargo del Fondo de Garantía Salarial, con los límites legalmente establecidos. En la hipótesis de que se decida por la empresa la suspensión de contratos o la reducción temporal de la jornada de trabajo fundadas en circunstancias excepcionales, el Servicio Público de Empleo Estatal podrá autorizar que el tiempo en que se perciban las prestaciones por desempleo, que traigan su causa inmediata de las emergencias, no se compute a los efectos de consumir los periodos máximos de percepción establecidos. Igualmente, en esas circunstancias, se podrá autorizar que reciban prestaciones por desempleo aquellos trabajadores que carezcan de los periodos de cotización necesarios para tener derecho a ellas.

A la postre, tampoco hay que olvidar el posible recurso a la distribución irregular de la jornada, esto es, intensificar o rebajar la dedicación horaria en los términos que marca el [artículo 34.2 del ET](#).

4. No menos verdad es que tales instrumentos reorganizativos, pese a la eficacia que atesoran para paliar los efectos de la emergencia, sobre todo aquellos que no conllevan extinciones contractuales sino efectos menos traumáticos, no han sido suficientes para atender la casuística de los problemas planteados en las relaciones laborales, pudiendo dar noticia de sucesivas intervenciones normativas tendentes a proteger uno de los impactos más preocupantes que el cambio climático acarrea en el ámbito productivo, cual es el relativo a la salud de las personas trabajadoras.

Así, aun cuando el [artículo 21 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre](#), de prevención de riesgos laborales, regula la protección en situaciones de riesgo grave e inminente, cabe hacer mención, en primer lugar, al Real Decreto-Ley ([RDL](#)) [4/2023, de 11 de mayo](#), que completando la regulación establecida en el [artículo 23 del Real Decreto \(RD\) 1561/1995, de 21 de septiembre](#), sobre jornadas especiales, e [introduciendo una disposición adicional única en el RD 486/1997, de 14 de abril](#), por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo, recoge la prohibición de desarrollar determinadas tareas durante las horas del día en las que concurren fenómenos meteorológicos adversos, incluidas las altas temperaturas, en aquellos casos en que no pueda garantizarse de otro modo la debida protección de la persona trabajadora. En este contexto, [la Inspección de Trabajo ha elaborado una Guía](#) de actuación empresarial destinada a la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva frente a fenómenos meteorológicos adversos como lluvias, nevadas, nieblas, vientos, tormentas o galernas, temperatura (alta o baja), fenómenos costeros, polvo en suspensión, deshielos, aludes, radiación solar ultravioleta.

Además, el [RDL 8/2024, de 28 de noviembre](#), que [crea un permiso climático incorporado al artículo 37.3 g\) del ET](#), además de un deber genérico de negociar protocolos de actuación que recojan medidas de prevención de riesgos específicamente referidas a la actuación frente a catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos.

Desde otro punto de vista y de manera tangencial, tampoco cabe olvidar que la [Ley 2/2023, de 20 de febrero](#), reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, tiene como finalidad otorgar una protección adecuada frente a las represalias que puedan sufrir las personas físicas que informen sobre alguna de las acciones u omisiones que, por un lado, puedan constituir infracciones del derecho de la Unión Europea o, por otro, puedan ser constitutivas de infracción penal o administrativa grave o muy grave, incluida la materia medioambiental, en concreto, «actividades que puedan perjudicar el medioambiente».

Asimismo, la [Ley 9/2025, de 3 de diciembre](#), de movilidad sostenible, recoge algunas disposiciones de interés en el ámbito laboral, tal y como sucede con la obligación de las empresas con más de 200 trabajadores, o más de 100 por turno, de elaborar e implementar un Plan de movilidad sostenible al trabajo en un plazo de 24 meses ([art. 2.1 s](#)).

5. Siguiendo con el cúmulo de novedades normativas reguladoras del impacto laboral de las emergencias climáticas, en el corto espacio de tiempo del año 2026 transcurrido hasta el momento, procede centrar la atención en algunas medidas de interés, a saber:

A) El [RDL 1/2026, de 27 de enero](#), de ayudas a las víctimas de los accidentes ferroviarios de Adamuz (Córdoba) y Gélida (Barcelona), convalidado por [Acuerdo del Congreso de los Diputados de 26 de febrero de 2026](#), en su disposición adicional tercera, titulada «Protección de las personas trabajadoras afectadas», prevé la siguiente garantía para las personas trabajadoras: ante la imposibilidad de

acudir presencialmente a su puesto de trabajo o iniciar su prestación laboral con puntualidad como consecuencia de los accidentes ferroviarios [...] o de las alteraciones del servicio [...] no podrán ser sancionadas por la empresa ni sufrir perjuicio alguno en su relación laboral.

Para justificar tales ausencias o retrasos, se recoge la obligación de «las compañías ferroviarias» de «facilitar justificantes acreditativos de las incidencias que hayan provocado alteraciones en la prestación del servicio».

Se trata de un nuevo permiso remunerado, muy delimitado en este caso en su ámbito de aplicación, que se viene a añadir al más general regulado por el [RDL 8/2024](#), que trata de atender situaciones, cada vez más recurrentes derivadas de fenómenos climáticos extremos, creando un asueto retribuido de cuatro días amparado en un doble motivo: 1) «por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes» (AEMET, protección civil, delegaciones y subdelegaciones de gobierno, Ministerio de Sanidad, para temperaturas...). 2) «así como cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso», dirigido a proteger a las personas trabajadoras frente a los riesgos causados por los efectos del cambio climático.

Añade, además, el [RDL 8/2024](#) que, si la naturaleza de la prestación laboral es compatible con el trabajo a distancia y el estado de las redes de comunicación permite su desarrollo, «la empresa podrá establecerlo, observando el resto de las obligaciones formales y materiales recogidas en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, y, en particular, el suministro de medios, equipos y herramientas adecuados».

B) El [artículo 7 del RDL 2/2026, de 3 de febrero](#), por el que se adoptan medidas urgentes para hacer frente a situaciones de vulnerabilidad social, en materia tributaria y relativas a los recursos de los sistemas de financiación territorial, prevé los dos siguientes vetos a la adopción de decisiones empresariales:

- 1) «En aquellas empresas beneficiarias de las ayudas directas previstas en este real decreto-ley, el aumento de los costes energéticos no podrá constituir causa objetiva de despido hasta el 31 de diciembre de 2026. El incumplimiento de esta obligación conllevará el reintegro de la ayuda recibida».
- 2) «Las empresas que se acojan a las medidas de reducción de jornada o suspensión de contratos reguladas en el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores por causas relacionadas con la invasión de Ucrania y que se beneficien de apoyo público no podrán utilizar estas causas para realizar despidos».

Ahora bien, este RDL no ha sido convalidado por el Congreso de los Diputados, [habiendo decaído](#), por el momento, en su vigencia, pese a que reitera lo previsto en el [RDL 16/2025, de 23 de diciembre](#) y sigue la senda del [RDL 4/2024, de 26 de junio](#), y del [RDL 1/2025, de 28 de enero](#).

C) La [disposición adicional tercera del RDL 3/2026, de 3 de febrero](#), para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia de Seguridad Social, con el objeto de facilitar la jubilación anticipada sin penalización, establece el tipo de cotización adicional que se ha de aplicar en uno de los campos profesionales que más luchan contra la emergencia climática, esto es, las y los bomberos forestales y agentes forestales y medioambientales, cifrado en el 10,6 %, del que el 8,84 % será a cargo de la empresa y el 1,76 % a cargo la persona trabajadora. Esta previsión también [ha sido objeto de convalidación en el Congreso de los Diputados](#).

D) El [RDL 4/2026, de 10 de febrero](#), por el que se garantiza la accesibilidad equitativa a bienes y servicios en situaciones de emergencia, modifica el texto refundido de la Ley general para la defensa de los consumidores y usuarios y otras leyes complementarias, aprobado mediante Real Decreto Legislativo 1/2007, de 16 de noviembre, con el fin de introducir una limitación temporal de los precios máximos aplicables durante la vigencia de una situación de emergencia que altere de forma significativa las condiciones de oferta y demanda de un mercado concreto. Se trata de evitar el encarecimiento desorbitado de los importes de los pasajes de los medios de transportes alternativos, utilizados en muchas ocasiones para acudir al puesto de trabajo, al quedar interrumpido el tráfico ferroviario por el accidente de Adamuz. Dicho RDL [tampoco ha sido convalidado en el Congreso de los Diputados](#).

E) En fin, como último eslabón por el momento, el [RDL 5/2026, de 17 de febrero](#), por el que se adoptan medidas urgentes en respuesta a los daños causados por diversos fe-

nómenos meteorológicos adversos, de especial afectación en las Comunidades Autónomas de Andalucía y Extremadura, dedica varios de sus preceptos a preservar el empleo, garantizar rentas de sustitución y facilitar las obligaciones de cotización, especialmente allí donde se han producido desalojos, evacuaciones, inundaciones o perturbaciones de la actividad.

En concreto, el capítulo V establece una serie de previsiones en materia de empleo, que han entrado en vigor el día 4 de febrero de 2026, tal y como señala la disposición transitoria cuarta. A saber:

- a) Con el objetivo de paliar los daños provocados por las inundaciones en explotaciones agrícolas, infraestructuras agrarias y terrenos de cultivo, que han afectado de manera directa al normal desarrollo de la actividad agraria, se establecen especialidades aplicables a los expedientes de regulación temporal de empleo –ERTE– (suspensivos y de reducción de jornada) por causa de fuerza mayor al amparo del [artículo 47.5 y 6 del ET](#), para todas las personas trabajadoras residentes en municipios cuyos habitantes hayan sido total o parcialmente desalojados o evacuados o en aquellos municipios afectados que se determinen por la Comisión de Evaluación en las Delegaciones del Gobierno de Andalucía y Extremadura, con participación de los ministerios de Hacienda, del Interior y de Política Territorial y Memoria Democrática. A estos efectos, la solicitud del informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social será potestativa para la autoridad laboral. No obstante, ese organismo procederá, en el caso de que no se solicite el informe, a la comprobación posterior del cumplimiento de los requisitos legalmente establecidos y la concurrencia de la causa de fuerza mayor, en particular en los supuestos de pérdidas de actividad indirectamente originadas por los daños citados. La resolución surtirá efectos desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor, y se prolongarán hasta la fecha determinada en la misma resolución (art. 31.1).
- b) Cuando tales ERTE se adopten por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción (causas ETOP), las personas trabajadoras residentes en municipios cuyos habitantes hayan sido total o parcialmente desalojados o evacuados o en aquellos municipios afectados que se determinen conforme a lo señalado en el párrafo anterior, se beneficiarán del régimen especial de la prestación por desempleo previsto para los casos de fuerza mayor. Así, no se requerirá periodo de carencia para el reconocimiento de la prestación, su disfrute no implicará el consumo de cotización y la cuantía se obtendrá de aplicar a la base reguladora un porcentaje del 70 %. La acreditación de las situaciones legales de desempleo exigirá que las causas que han originado la suspensión o reducción temporal de la jornada hayan sido debidamente constatadas por la autoridad laboral competente (art. 31.2).

- c) Se vuelven a regular las consecuencias derivadas de la imposibilidad total o parcial de prestar servicios en el ámbito del servicio del hogar familiar, para el que se reconoce expresamente el derecho a la suspensión contractual y a la reducción de la jornada con la aplicabilidad del especial régimen de prestación por desempleo previsto para los casos de fuerza mayor y la forma de acreditar el hecho causante. De nuevo, no será necesario periodo de carencia, no se consumirán periodos cotizados y la cuantía será el 70 % de la base reguladora (art. 32).
- d) Se vela también por el mantenimiento del empleo, para lo que se prohíbe el despido de personas trabajadoras de las empresas que hagan uso de las ayudas directas o de los expedientes de regulación de empleo previstos con ocasión de las borrascas. La prohibición se sustancia en que, de producirse el despido, se calificará como nulo y la empresa deberá devolver las ayudas recibidas. En el caso de contratos fijos-discontinuos, las causas mencionadas tampoco justificarán el fin del periodo de actividad ni la falta del llamamiento. Para las cooperativas, se limitan decisiones estructurales de las asambleas generales de reducción definitiva de puestos de trabajo o de modificación de la proporción de las cualificaciones profesionales por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o en el supuesto de fuerza mayor (art. 33).
- e) Aun cuando de conformidad con lo dispuesto en el [artículo 2 del RD 5/1997, de 10 de enero](#), por el que se regula el subsidio por desempleo en favor de los trabajadores eventuales incluidos en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social, y en el [artículo 2 del RD 426/2003, de 11 de abril](#), por el que se regula la renta agraria para los trabajadores eventuales incluidos en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social residentes en las Comunidades Autónomas de Andalucía y Extremadura, el acceso a dichas prestaciones se condiciona a la acreditación de un número mínimo de jornadas reales, que con carácter general es de 35, lo cierto es que cuando concurren circunstancias climáticas excepcionales que impiden el desarrollo normal de la actividad agraria, y tales circunstancias se encuentran debidamente acreditadas, procede tener en cuenta una reducción de las jornadas reales a efectos de la valoración del cumplimiento del requisito exigido (art. 34). Se rebaja, en concreto, a 5 el número de jornadas reales cotizadas necesarias para acceder al subsidio agrario o a la renta agraria, siendo de aplicación este criterio a las solicitudes presentadas a partir del 20 de febrero de 2026 y hasta el 31 de diciembre de 2026. Y ello porque, como consecuencia de las borrascas, durante determinados periodos se ha producido la imposibilidad o una limitación objetiva para la realización de trabajos agrícolas, lo que ha determinado una reducción del número de jornadas reales efectivamente trabajadas por las personas trabajadoras, que ha traído causa en circunstancias excepcionales, ajenas a la voluntad de las personas trabajadoras y directamente vinculadas a los efectos de las inundaciones, sin que resulte imputable a una falta de disponibilidad para el trabajo ni a una decisión voluntaria de inactividad.

- f) Se autoriza al Gobierno para aprobar un RD destinado a la concesión directa por el Servicio Público de Empleo Estatal de subvenciones a las Corporaciones Locales afectadas por las borrascas para financiar la contratación de personas desempleadas en el marco del programa de inserción laboral a través de obras o servicios de interés general y social, regulado en los [artículos 41 a 46 del RD 818/2021, de 28 de septiembre](#). La financiación cubrirá los costes salariales de las personas trabajadoras según las cuantías previstas en los correspondientes convenios colectivos o normas laborales de aplicación, así como la cuota empresarial a la Seguridad Social y los conceptos de recaudación conjunta (desempleo, formación profesional y Fondo de Garantía Salarial) (art. 35).
- g) La suspensión de los contratos temporales, incluidos los formativos, de relevo y de interinidad, por las borrascas, supondrá la interrupción del cómputo, tanto de la duración de estos contratos, como de los periodos de referencia equivalentes al periodo suspendido, en cada una de estas modalidades contractuales, respecto de las personas trabajadoras afectadas. Se evita así que la inclemencia climática consuma tiempo de ocupación (art. 36).
- h) Se incluyen medidas especiales sobre protección por desempleo, dirigidas a agilizar el reconocimiento de las prestaciones contributivas por tal contingencia y a proporcionar la máxima protección durante el tiempo en el que no se puedan prestar servicios por causas relacionadas con las borrascas. Así, las prestaciones en favor de las personas trabajadoras, y también de las personas socias trabajadoras y de trabajo incluidas en el Régimen General de la Seguridad Social, serán solicitadas por su empresa o por la cooperativa, y se calcularán en función de los salarios en la empresa o cooperativa afectada por la medida, cobrando durante toda la duración de la prestación el 70 % de la base reguladora. Para tener derecho a la prestación no se exigirá periodo de ocupación cotizada y el periodo que se termine cobrando no consumirá futuras prestaciones; como beneficio excepcional, se computará para un futuro reconocimiento de una prestación por desempleo el periodo cotizado por la contingencia de desempleo durante el periodo en el que se hubieran percibido las prestaciones por desempleo reguladas en este RDL. En los supuestos en que se estuviera percibiendo con anterioridad una prestación contributiva, compatible con el contrato de trabajo a tiempo parcial en el que se suspenda el contrato o se reduzca la jornada, se permite la posibilidad de mantener dicha prestación elevando su cuantía por la suspensión del contrato compatible o la reducción de la jornada, y computando este periodo cobrado como periodo de ocupación cotizada a efectos de futuro reconocimiento, o bien, a elección de la persona trabajadora, cabe suspenderla para solicitar la prestación regulada en este RDL, y reanudarla cuando se reincorpore a su trabajo con normalidad (art. 37).

Por otra parte, el capítulo VI establece medidas en materia de Seguridad Social, encaminadas a hacer frente a los impactos económicos y sociales originados por las inundaciones. Así:

- a) Atendiendo al especial impacto en el desarrollo profesional y económico que supone la paralización de su actividad, se establece la posibilidad de que, aquellos trabajadores por cuenta propia que cesen su actividad por las borrascas puedan solicitar la prestación de cese de actividad sin que tengan que acreditar el requisito de periodo mínimo de cotización, ni que existe fuerza mayor. Además, el tiempo de percepción no consume periodos máximos (art. 38).
- b) Las empresas cuya actividad se vea afectada por las inundaciones podrán solicitar exenciones del 100 % a la cotización a la Seguridad Social (contingencias comunes y profesionales, así como conceptos de recaudación conjunta) de las personas trabajadoras que tengan sus actividades suspendidas o reducidas como consecuencia de las inundaciones (art. 39).
- c) Las empresas y las personas trabajadoras por cuenta propia pueden solicitar el aplazamiento o moratoria en el ingreso de las cuotas de la Seguridad Social (art. 40).
- d) Por último, con el fin de asegurar el efecto reconstitutivo de las medidas, se establece, a efectos del cómputo de rentas del ingreso mínimo vital, la excepción de las ayudas y subvenciones contenidas en este RDL.

* * *

Las emergencias climáticas ya no pueden ser consideradas contingencias excepcionales ajenas al ámbito laboral, sino riesgos recurrentes que inciden de manera directa en la salud, la seguridad y la continuidad del empleo. Frente a fenómenos cada vez más frecuentes –olas de calor, inundaciones, vendavales, incendios forestales...– la intervención del legislador laboral resulta indispensable para actualizar los estándares de protección, redefinir deberes empresariales de prevención y garantizar respuestas ágiles ante situaciones de crisis empresariales sobrevenidas por tales emergencias.

Este breve repaso de algunas de las últimas medidas que el ordenamiento jurídico laboral ha dedicado al contexto de vulnerabilidad climática no pretende sino servir de pórtico del presente número de la *Revista de Trabajo y Seguridad Social* donde se incorpora la recensión de una monografía excelente titulada *Garantías ecojurídicas para una transición verde socialmente justa. Entre (escasos) avances y (muchas) resistencias*, dirigida por los profesores Margarita Miñarro y Cristóbal Molina. En dicho libro participan reputados espe-

cialistas que se ocupan con maestría del análisis de la impronta laboral de las cuestiones ambientales hasta el punto de constituir un auténtico Tratado sobre la ecologización del *Ius Laborum*, que servirá de referente a quienes se acerquen al estudio de esta materia.

Todo ello sin olvidar que también se incorporan rigurosos ensayos en los que se abordan otras cuestiones de máxima actualidad como la protección de la seguridad y salud de las personas trabajadoras auxiliares a domicilio, la incidencia de la incapacidad permanente total, absoluta o gran incapacidad en la relación laboral, la demora del enjuiciamiento laboral o el ciberacoso laboral.

Cómo citar: Rodríguez Escanciano, S. (2026). Medidas laborales frente a emergencias climáticas. Consideraciones sobre las reformas de urgencia de los meses de enero y febrero de 2026. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 491, 7-18. <https://doi.org/10.51302/rtss.2026.25065>

Los servicios de ayuda a domicilio y la protección de la seguridad y salud de las personas trabajadoras auxiliares

Lourdes Mella Méndez

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

Universidad de Santiago de Compostela (España)

lourdes.mella@usc.es | <https://orcid.org/0000-0001-6486-5589>

Extracto

Este trabajo analiza la prevención de riesgos laborales en el sector del servicio de ayuda a domicilio, especialmente cuando la trabajadora auxiliar presta servicios para una empresa concesionaria del servicio público ofertado por la entidad local. Se pone especial atención a la evaluación de riesgos y los factores sobre los que esta debe girar, como son la situación del domicilio de la persona usuaria, el estado de salud de esta, las características de la persona trabajadora (auxiliar) y las condiciones de trabajo, que incluyen la organización y la ordenación de la actividad que se ha de realizar. Evaluados todos esos aspectos, las medidas preventivas deben tener por finalidad evitar los riesgos detectados. Las medidas que se adoptarán se dirigen a la introducción de modificaciones físicas en el mencionado domicilio; a la mejora de los derechos de información y formación de la persona usuaria, así como sus canales de comunicación con la empresa y los servicios sociales; al refuerzo de los equipos de protección individual y medidas técnicas para una mejor realización del trabajo y, en fin, la elaboración de protocolos de actuación ante situaciones de emergencia, como pueden ser las relacionadas con la violencia física o el acoso.

Palabras clave: servicios de ayuda a domicilio; dependencia; servicios sociales; riesgo laboral; medida preventiva; trabajadora auxiliar, salud laboral.

Recibido: 05-10-2025 / Revisado: 29-11-2025 / Aceptado: 01-12-2025 / Publicado (en avance): 02-02-2026

Cómo citar: Mella Méndez, L. (2026). Los servicios de ayuda a domicilio y la protección de la seguridad y salud de las personas trabajadoras auxiliares. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 491, 19-68. <https://doi.org/10.51302/rtss.2026.24821>

Home care services and the protection of the health and safety of auxiliary workers

Lourdes Mella Méndez

Professor of Labour and Social Security Law.

University of Santiago de Compostela (Spain)

lourdes.mella@usc.es | <https://orcid.org/0000-0001-6486-5589>

Abstract

This paper analyses occupational risk prevention in the home care service sector, especially when the home care worker provides services for a company that holds a concession for the public service offered by the local authority. Special attention is paid to risk assessment and the factors that govern it, such as the location of the home care provider's residence, the health status of the home care provider, the characteristics of the worker (home care provider), and the working conditions, which include the organization and management of the activity to be performed. Once all these aspects have been evaluated, preventive measures should be aimed at avoiding the identified risks. The measures to be adopted include physical modifications to the home care provider's residence; improving the home care provider's right to information and training, as well as their communication channels with the company and social services; strengthening personal protective equipment and technical measures to improve work performance; and developing action protocols for emergency situations, such as those involving physical violence or harassment.

Keywords: home care services; dependency; social services; occupational hazards; preventive measures; auxiliary worker; occupational health.

Received: 05-10-2025 / Reviewed: 29-11-2025 / Accepted: 01-12-2025 / Published (preview): 02-02-2026

Citation: Mella Méndez, L. (2026). Home care services and the protection of the health and safety of auxiliary workers. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 491, 19-68. <https://doi.org/10.51302/rtss.2026.24821>

Sumario

- 1. Introducción
- 2. Los ámbitos objetivo y subjetivo de la protección
- 3. La evaluación preventiva: factores de riesgo laboral y riesgos laborales
 - 3.1. Condiciones de trabajo que se han de evaluar y factores de riesgo
 - 3.2. Sobre los riesgos psicosociales más habituales
 - 3.3. Evaluación del domicilio: la obligada visita presencial
 - 3.4. Una nota comparativa con otros supuestos similares
- 4. La planificación y adopción de medidas preventivas
 - 4.1. Aspectos generales
 - 4.2. Medidas preventivas concretas
 - 4.3. El incumplimiento de las medidas de prevención: la calificación como «profesional» de la contingencia sufrida por la persona trabajadora
- 5. Conclusiones principales
- Referencias bibliográficas

Nota: Este trabajo se enmarca en el siguiente proyecto de investigación: «IncreMe(n)tal. Increasing Metalworkers' representatives' Awareness and Skills on Mental Health Protection & Promotion in the Workplace». Co-funded by the European Union (Project number: 101143366).

1. Introducción

Entre los colectivos de personas trabajadoras tradicionalmente olvidados por el legislador español, a efectos de proteger su seguridad y salud, cabe mencionar el personal al servicio del hogar familiar y las personas auxiliares del servicio de ayuda a domicilio.

La deuda con el primer colectivo empezó a saldarse con el Real Decreto-Ley (RDL) 16/2022, de 6 de septiembre, para la mejora de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar. Dicho texto pretendía armonizar las condiciones laborales y de seguridad social del referido colectivo con las del resto de personas trabajadoras por cuenta ajena, eliminando las injustificadas diferencias de trato, que respondían a una histórica infravaloración de este tipo de actividad. Así, en la materia preventiva, dicho RDL introduce una nueva disposición adicional decimoctava en la Ley 31/1995, de 8 noviembre, de prevención de riesgos laborales (LPRL), para poner fin a la exclusión de este colectivo del ámbito de aplicación de la normativa de prevención de riesgos laborales. En efecto, la referida nueva disposición reconoce, expresamente, que las personas trabajadoras en el marco de esta relación laboral de carácter especial (del servicio del hogar familiar) tienen derecho «a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, especialmente en el ámbito de la prevención de la violencia contra las mujeres, teniendo en cuenta las características específicas del trabajo doméstico». Ahora bien, en ese momento, el legislador no aporta más detalle y se limita a señalar que dicha protección se hará efectiva «en los términos y con las garantías que se prevean *reglamentariamente*, a fin de asegurar su salud y seguridad». Por lo tanto, el reciente Real Decreto (RD) 893/2024, de 10 de septiembre, por el que se regula la protección de la seguridad y la salud en el ámbito del servicio del hogar familiar, viene a detallar el régimen jurídico, o sea, los derechos y obligaciones de las partes de la relación laboral (personas trabajadoras y personas empleadoras) en materia preventiva, conforme a las peculiaridades de este tipo de actividad laboral.

Al mismo tiempo, por las analogías existentes, el legislador no deja pasar la ocasión para mejorar, también, la seguridad y salud laborales del segundo colectivo antes apuntado: el de las personas trabajadoras (auxiliares) de los servicios de ayuda a domicilio (SAD). Así, la disposición final primera del citado RD 893/2024 introdujo una nueva disposición adicional decimotercera en el RD 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el reglamento de los servicios de prevención, para desarrollar los derechos y deberes de las partes implicadas en esta prestación de servicios a la ciudadanía, especialmente en materia de prevención de riesgos laborales (véase *infra* sobre su corta vigencia). Cabe señalar que la ayuda a domicilio es un sector de empleo en pleno crecimiento debido al progresivo envejecimien-

to de la población¹ y al que los legisladores europeo² y español comienzan a dedicar atención. En nuestro país, resulta clave el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia (PRTR) creado por el Gobierno (en septiembre de 2023)³ para impulsar la economía tras la pandemia del COVID-19 con los fondos europeos del programa *Next Generation EU*. El componente 22 (titulado «Plan de choque para la economía de los cuidados y refuerzo de las políticas de igualdad e inclusión») de dicho PRTR busca reforzar y modernizar el sistema de atención a la dependencia, promoviendo un enfoque centrado en el cuidado de la persona en su entorno y domicilio (lo que afecta directamente al SAD)⁴ e introduciendo las nuevas tecnologías para un mejor servicio (teleasistencia), a la vez que se pretende mejorar las precarias condiciones laborales y profesionales del personal que trabaja en el sector, comenzando por su formación y profesionalización.

Con esta reforma de 2024, el legislador español quiso conectar con las orientaciones del actual Marco estratégico de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo (2021-2027)⁵, que pide un reconocimiento de los riesgos laborales en las profesiones que, tradicionalmente, se han pasado por alto o se han considerado «trabajos ligeros» (por ejemplo, la de las personas cuidadoras), para lo que se prevé colaborar con la EU-OSHA (apartado 2.2.2). En esta misma línea, la actual III Estrategia española de seguridad y salud laboral (2023-2027) (EESST), elaborada por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST)⁶, busca reforzar la protección de las personas trabajadoras en situación de mayor riesgo o vulnerabilidad, como las que prestan servicios en el sector de los cuidados. Esta actividad de cuidados de personas mayores o dependientes (incluidas jóvenes con discapacidad o movilidad reducida) puede darse, aparte de en establecimientos residenciales, en los pro-

¹ El empleo en este sector está en tendencia alcista y, en el mes de agosto de 2025, se concreta en un total de 442.281 personas afiliadas, lo que supone un 47 % más que antes de la pandemia. Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. Elaboración Informe Gabinete Técnico de la FSC-CCOO. <https://andalucia.fsc.ccoo.es/d1ce406a95d4a140bc19adb7ce5a525a000050.pdf>. Según datos del PRTR de 2023 (citado en el texto, a continuación), hay 600.000 personas trabajando en el sector, y la OCDE estima que, en 2050, esta cifra aumentará en 300.000 personas más.

² Cfr. la Estrategia Europea de Cuidados (7 de septiembre de 2022, Bruselas, COM(2022) 440 final) que marca una hoja de ruta para mejorar la situación tanto de quienes prestan cuidados como de quienes los reciben. También Recomendación del Consejo de 8 de diciembre de 2022, sobre el acceso a cuidados de larga duración de alta calidad asequibles, que insiste en la necesidad de profesionalizar el sector. Además, el Pilar europeo de derechos sociales establece el derecho a cuidados de larga duración asequibles y de buena calidad, en particular de asistencia a domicilio y servicios comunitarios (principio 18).

³ Con anterioridad, la mejora del sistema de dependencia comenzó con el Plan de Choque en Dependencia 2021-2023, aprobado en enero de 2021.

⁴ Véase la Estrategia estatal para un nuevo modelo de cuidados en la comunidad. Un proceso de desinstitutionalización (2024-2030), aprobada en junio de 2024 (pp. 30 y 31).

⁵ Titulado «La seguridad y la salud en el trabajo en un mundo laboral en constante transformación» COM/2021/323 final.

⁶ Resolución de 20 de abril de 2023, de la Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social.

prios hogares de aquellas y en conexión con los servicios sociales de la correspondiente entidad local. En cualquier caso, en este ámbito laboral, la gestión de la prevención resulta especialmente compleja, pues, siguiendo los datos aportados por la citada EESST (objetivo 4, p. 52), en 2021, mientras que los accidentes de trabajo en los domicilios particulares alcanzaron el 3 % del total, en la actividad de servicios sociales este porcentaje ascendió al 20 %; y, en particular, en la actividad de «servicios sociales sin alojamiento» para personas mayores y con discapacidad, los accidentes en el domicilio llegaron hasta el 42 % del total⁷. Además, cabe tener en cuenta el alto porcentaje de accidentes de trabajo *in itinere*, debido a la frecuente necesidad de desplazarse durante la jornada a diferentes domicilios para atender a los usuarios⁸, así como las enfermedades profesionales reconocidas como tales.

Así las cosas, debe prestarse atención a todas las circunstancias concurrentes en esta actividad laboral para evaluar adecuadamente los riesgos laborales y adoptar medidas de protección eficaces frente a estos, teniendo en cuenta todos los determinantes sociodemográficos de estas personas trabajadoras. En relación con estas medidas, la EESST prevé, por ejemplo, la elaboración de criterios prácticos que orienten a los empleadores sobre la gestión de los riesgos a los que pueden estar expuestos sus trabajadoras y trabajadores, especialmente ergonómicos y psicosociales, teniendo en cuenta las particularidades del lugar de trabajo y las dificultades de vigilancia y control de aquellas y aquellos, al tratarse de un domicilio particular⁹.

⁷ Según el INSST, en 2024, el sector de «Actividades de servicios sociales sin alojamiento» (Clasificación Nacional de Actividades Económicas –CNAE– 09-88) tuvo un índice de incidencia de accidentes de trabajo en jornada de 3,4 (número de accidentes por cada 100.000 trabajadores), respecto de una población afiliada de 332.258 personas. En el caso de las mujeres trabajadoras afiliadas (264.919), se registraron 9.567 accidentes de trabajo, por lo que este sector se clasifica como una de las actividades prioritarias en la que el Ministerio de Trabajo busca reducir la accidentalidad laboral. Véase el documento técnico del INSST: «Actividades prioritarias en función de la siniestralidad. Datos de 2024» (julio de 2025).

<https://www.insst.es/documents/94886/5326464/Actividades+prioritarias+en+funci%C3%B3n+de+la+siniestralidad.+Datos+2024.pdf/2dfe6d1a-c92b-fe9e-0038-0f3f85f49e18?t=1756291669812>

⁸ En 2024, en este sector, se registraron 2.970 accidentes *in itinere*, frente a los 11.284 que se produjeron durante la jornada. *Estadística de accidentes de trabajo. Avance enero-diciembre 2024* (NIPO 117-200370).

⁹ La disposición adicional tercera del RD 893/2024 prevé que, en el plazo de un año desde la publicación de esta norma (11 de septiembre de 2024), el INSST elaborará una guía técnica para la prevención de los riesgos laborales en el servicio del hogar familiar, que parece que podrá servir también para el servicio de ayuda a domicilio. De hecho, el Plan de acción (2025-2027) de la EESST prevé (como medida 156 para el objetivo 4 y la línea de actuación 4.4, referido a los SAD y las personas al servicio del hogar familiar)

desarrollar herramientas de apoyo a la gestión de la prevención en dicho ámbito, adaptando las ya existentes o creando herramientas nuevas, con especial atención a la evaluación de riesgos, a la planificación preventiva, a la formación y a la vigilancia de la salud conforme al desarrollo reglamentario.

De otro lado, la actual EESST también promueve la aplicación de la perspectiva de género en todo el proceso de la prevención de los riesgos laborales, especialmente en profesiones como esta, que está prácticamente feminizada, como fruto de la histórica división sexual del trabajo (Organización Internacional del Trabajo –OIT–, 2019; Roca-Escoda y Hernández-Cordero, 2025; López Aniorte y Ferrando García, 2021). Así, dicha Estrategia insiste en que, a la hora de reducir la siniestralidad laboral, debe repararse en la incorporación de la mujer al trabajo en las últimas décadas, lo que requiere aplicar «un enfoque de género en las actividades preventivas, que permita detectar particularidades y garantizar su protección» (p. 15). En coherencia con ello, se dedica el objetivo específico número 5 a este tema, bajo el título general de «Introducir la perspectiva de género en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo». Desde luego, aplicar la perspectiva de género para gestionar los riesgos laborales en cualquier actividad laboral siempre tiene sentido, pero máxime en estas profesiones dedicadas al cuidado de mayores o dependientes que, hasta ahora, han estado invisibilizadas y carentes de atención por parte del legislador. Esta situación puede haberse debido tanto a la falta de consideración social de este trabajo de cuidado como por estar desarrolladas por mujeres (además, muchas veces, extranjeras y en situación de vulnerabilidad social) (Mella Méndez, 2025; Viña Cruz, 2023). La aplicación de la perspectiva de género aquí trata de atender a las particularidades de la mujer trabajadora en todas las fases de la prevención (evaluación, medidas de protección, siniestros), pues esas particularidades existen y, si no se atienden, las medidas generales adoptadas pueden resultar ineficaces para prevenir los riesgos laborales. Se trata de reparar en las diferencias de la mujer para hacer verdaderas políticas de igualdad entre géneros y evitar discriminaciones injustificadas de aquella (González Gómez, 2011)¹⁰. Estas políticas pueden contribuir a la mejora de la satisfacción laboral de la mujer trabajadora, al entender que su salud y su persona importan a la empresa y a las administraciones (Beltrán Taurá, 2023).

Tras estas primeras ideas generales, cabe volver ya a la citada disposición final primera del RD 893/2024, la cual introdujo una nueva disposición adicional decimotercera en el RD 39/1997, para desarrollar los derechos y deberes de las partes implicadas en esta prestación de servicios a la ciudadanía, especialmente en materia de prevención de riesgos laborales. Resulta oportuno aclarar que las empresas que prestan estos servicios mantienen una relación laboral ordinaria con su personal (auxiliares de ayuda a domicilio) y, por lo tanto, ya se les aplica la LPRL. Ahora bien, dada la particularidad del lugar de trabajo (domicilios particulares) de estas personas trabajadoras, la evaluación de riesgos se ha venido realizando de forma muy genérica y sin demasiado rigor. La referida disposición final primera intentó cambiar las cosas, precisando las obligaciones de las empresas y estableciendo que el deber de prevención de estas solo se entendería observado cuando los riesgos fuesen evaluados a través de una visita presencial acreditada y realizada en cada uno de los

¹⁰ Cfr. artículo 27.2 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y artículo 4.4 de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

domicilios en los que se prestasen servicios. Con todo, no se aclaraba cómo proceder si la persona titular de aquel no autorizaba la entrada de los técnicos para la evaluación o para la introducción de las medidas de protección.

Ante tal sorpresiva modificación legislativa, la Asociación de empresas de servicios para la dependencia (AESTE), la Asociación estatal de entidades de servicios de atención a domicilio (ASADE), la Federación empresarial de la Dependencia (FED) y el Círculo empresarial de atención a personas (CEAPS) interpusieron un recurso contencioso-administrativo contra la Administración del Estado con el fin de conseguir la nulidad de la mencionada disposición final primera del RD 893/2024 y, con ello, también la de la nueva disposición adicional decimotercera del RD 39/1997. Recientemente, la Sentencia del Tribunal Supremo (STS) (sección cuarta) de 29 de septiembre de 2025¹¹ estimó el citado recurso y declaró la nulidad de la disposición comentada. Los argumentos de tal decisión judicial se basan en los aportados por los demandantes y son, básicamente, de carácter formal. Así se atiende, de manera principal, a la insuficiencia de la Memoria del análisis de impacto normativo (MAIN)¹², pues se considera que esta carece de un estudio adecuado sobre el impacto económico y de competencia que la norma impugnada puede suponer para la Administración y las empresas del sector. En relación con el impacto económico, la referida Memoria alegaba que la norma que se iba a aprobar tendría efectos positivos para la economía, pues, al trabajar con mayor seguridad, aumenta la productividad de las empresas y se reducen los costes sanitarios por daños a la salud. Sin embargo, el Alto Tribunal estima que, ante una modificación sustancial como la que se introduce (visita presencial a cada domicilio), resulta fundamental un análisis riguroso de su impacto económico, tanto para las Administraciones públicas como para las empresas privadas, pues el coste de dicha medida debe cuantificarse y, después, debe decidirse si se repercute en el precio del contrato (véase *infra* epígrafe 3.3). Por todo ello, la Memoria en cuestión se declara «palmariamente insuficiente», lo que conlleva la nulidad de la disposición legal impugnada.

A los efectos de este estudio, la nulidad de la referida disposición legal no resta un ápice de importancia al análisis de la prevención de los riesgos laborales en este sector, sino todo lo contrario, pues entendemos imprescindible una futura reforma en la materia para proteger mejor a este colectivo de personas trabajadoras y clarificar las obligaciones de la empresa. Es más, la nulidad de la citada disposición por razones formales no quiere decir que su contenido fuera inaceptable (especialmente en cuanto a la necesidad de evaluar los domicilios en los que se trabaja) o que no existan razones materiales de peso para abordar, de nuevo, esa reforma, tal y como apunta la propia STS en su fundamento de derecho cuarto. Sobre este punto, véanse *infra* los epígrafes 3.1 y 3.3.

¹¹ Número de procedimiento 690/2024 y de sentencia 1198/2025.

¹² Véanse los artículos 26 de la Ley 50/1997, de 27 noviembre, del Gobierno, y 2.1 del RD 931/2017, de 27 octubre.

2. Los ámbitos objetivo y subjetivo de la protección

A efectos de comprender bien la actividad laboral y los riesgos a los que se enfrentan las personas que trabajan en estos SAD, conviene apuntar algunas ideas generales sobre aquellos, la actividad realizada y las personas a las que cuidan.

Sabido es que, en un país envejecido como el español, los servicios sociales son una piedra angular del sistema de protección social para atender a las personas en situación de necesidad, como mayores y dependientes (Rodríguez Escanciano, 2021a). Un punto de inflexión en esta materia fue la importante Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia, que establece un catálogo de servicios sociales de promoción de la autonomía personal y de atención a la dependencia (LAPAD), que incluye, entre otros, la ayuda a domicilio para las personas que se encuentran en esta situación (arts. 15.1 c) y 23)¹³. Ahora bien, esta última prestación ya no resulta, en ese momento, algo novedoso para las comunidades autónomas, pues estas ya la venían prestando, a través de sus sistemas públicos de servicios sociales, desde hacía tiempo. Por ejemplo, centrándome en el ámbito de Galicia, la Ley 4/1993, de 14 abril, de servicios sociales, ya contemplaba este servicio como de exclusiva titularidad autonómica (frente al Estado), si bien su gestión se venía delegando en las entidades locales (generalmente, ayuntamientos)¹⁴. Con posterioridad, dicha normativa autonómica se actualiza con la Ley 13/2008, de 3 de diciembre, de servicios sociales de Galicia (LSSG), que ya reconoce la competencia municipal de los servicios sociales comunitarios básicos y específicos (título VII) (Santiago Iglesias, 2025)¹⁵; además, como sujetos beneficiarios de la ayuda a domicilio, se incluyen las personas dependientes¹⁶, junto con el resto de las personas necesitadas de la comunidad gallega¹⁷.

Más en detalle, actualmente, en la mencionada comunidad (de forma similar a lo que sucede en otras), el servicio de ayuda a domicilio se dirige a todas las personas o unidades de convivencia para las que, de acuerdo con la valoración técnica correspondiente de los

¹³ Cfr. artículo 8 del RD 1051/2013, de 27 de diciembre, por el que se regulan las prestaciones del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia, establecidas en la LAPAD.

¹⁴ Artículos 11.1 f), 58 y 60.1 de la Ley 13/2008, citada.

¹⁵ Si bien la Xunta de Galicia los cofinancia con la transferencia de las correspondientes partidas finalistas para su financiación, a las que se pueden sumar otras del Estado y de diferentes entidades.

¹⁶ Cfr. artículo 5 del Decreto 149/2013, de 5 de septiembre, por el que se define la cartera de servicios sociales para la promoción de la autonomía personal y la atención a las personas en situación de dependencia y se determina el sistema de participación de las personas usuarias en la financiación de su coste.

¹⁷ Véase, también, la Orden de 22 de enero de 2009, por la que se regula el servicio de ayuda a domicilio, de la Vicepresidencia de Igualdad y del Bienestar.

servicios sociales, aquella suponga «un recurso idóneo de atención»¹⁸. De modo particular, este servicio debe atender: 1) a personas mayores con déficits de autonomía y a personas con discapacidad, especialmente si no tienen apoyo personal en su entorno próximo; 2) a hogares con menores, en los que sea necesaria una intervención de carácter socioeducativo, y 3) a familias en riesgo de exclusión social, con el fin de darles una respuesta preventiva y socializadora.

En todo caso, en el acceso al referido servicio, tendrán prioridad las personas que tengan un derecho reconocido de atención, dentro del sistema de autonomía y atención a la dependencia. Para el resto, el acceso será por libre concurrencia, según lo dispuesto en las ordenanzas municipales reguladoras de aquel¹⁹. A nivel administrativo, procedimental y de intensidad del servicio también existen ciertas diferencias entre ambos colectivos²⁰, lo que da lugar a dos regímenes parcialmente distintos, aunque la calidad de la atención prestada por la empresa debería ser igual para todo usuario.

En cuanto a su configuración, cabe apuntar que este servicio forma parte de los denominados servicios sociales comunitarios básicos²¹ o de atención primaria y se incluye entre las actuaciones de naturaleza material que las instituciones autonómicas y locales pueden prestar. Genéricamente, su función consiste «en ofrecer un conjunto de atenciones» a las personas o sus familias en su propio domicilio, «para facilitar su desarrollo y permanencia en su entorno habitual»²². Más concretamente, según la normativa gallega de desarrollo de la materia²³, el servicio de ayuda a domicilio tiene unos *fin*es generales ambiciosos, que se pueden resumir en la mejora de la calidad de vida de las personas usuarias, y ello por la vía de: 1) posibilitar su permanencia en su entorno habitual; 2) favorecer su autonomía personal en su propio domicilio; de ahí que la atención prestada deba tener un carácter de refuerzo, pero no de sustitución de la propia capacidad de la persona usuaria o de otras personas

¹⁸ Artículos 9.1 b) y 13.2 del Decreto 99/2012, de 16 marzo, por el que se regulan los servicios comunitarios básicos y su funcionamiento.

¹⁹ Artículo 17 del Decreto 99/2012.

²⁰ En el caso de las personas dependientes, las horas mensuales de dedicación por parte del SAD a la persona usuaria varían según su grado de dependencia, así se prevé para: 1) el grado I, de 20 a 37 horas mensuales; 2) el grado II, de 38 a 64 horas mensuales, y 3) el grado III, de 65 a 94 horas mensuales. Cfr. artículo único del RD 675/2023, de 18 de julio, por el que se modifica el RD 1051/2013, de 27 de diciembre, por el que se regulan las prestaciones del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia, establecidas en la Ley 39/2006 (art. 8.3 y anexo II). Con todo, las Administraciones autonómicas y locales competentes pueden mejorar esa intensidad mínima de atención. Para el resto de las personas usuarias que acceden al servicio por libre concurrencia, se estará a lo que los servicios sociales locales dispongan en cada caso.

²¹ Artículos 9.1 b) y 13 del Decreto 99/2012.

²² Artículo 20.1 d) de la LSSG.

²³ Artículo 3 de la Orden 2009 y artículo 13 del Decreto 99/2012.

de su entorno inmediato²⁴; 3) mantener, mejorar y recuperar las redes de relación familiar y social; 4) prevenir situaciones de dependencia o exclusión social; 5) retardar o evitar la institucionalización, y 6) reforzar la solidaridad y potenciar el voluntariado social dirigido a la atención de estas personas.

Más en concreto, estos servicios tienen, dentro del nivel básico de atención, las siguientes funciones principales²⁵:

- 1) La provisión de cuidados personales a las personas usuarias en la realización de las actividades básicas de la vida diaria (cuidado directo). Así, por ejemplo, se trata de darles asistencia para vestirse y desvestirse, acostarse y levantarse, cambiar de postura²⁶, moverse y orientarse en el espacio-tiempo, aun dentro del hogar; realizar la higiene personal, habitual o especial, incluida la bucal; controlar el régimen alimentario y, de ser necesario, ayudar a alimentarse; supervisar, cuando proceda, las rutinas de administración de medicamentos prescritas por los facultativos y, en fin, fomentar el autocuidado y el orden, así como la adecuada utilización de las ayudas técnicas y adaptaciones pautadas por especialistas.
- 2) La ayuda en la gestión de otros aspectos de su vida cotidiana (cuidado directo), tales como, por ejemplo, el acompañamiento fuera del hogar para acudir a consultas o tratamientos diversos (médicos, de recuperación o estéticos, como de peluquería) o el apoyo en la realización de gestiones necesarias o urgentes (v. gr., administrativas o bancarias). A veces, la persona auxiliar también puede efectuar directamente esta gestión para la persona usuaria, como puede suceder con la recogida y gestión de recetas y documentos relacionados con su vida diaria²⁷.
- 3) La atención de las necesidades de sus hogares (cuidado indirecto), como pueden ser: la limpieza, el lavado y planchado de ropa, la compra de alimentos y otros productos de uso común, la preparación de las comidas y otros similares. En ocasiones, según lo que disponga la normativa de cada entidad local y se

²⁴ Según Rodríguez Otero, *et al.* (2015, p. 97), este servicio debe entenderse como «un recurso capacitador y rehabilitador, si es posible, evitando suplir a la persona en la realización de las actividades, ya que su objetivo es potenciar la autonomía personal y evitar o retrasar las situaciones de dependencia».

²⁵ Artículo 14 del Decreto 99/2012. También artículo 17, grupo 4 (personal auxiliar) del Convenio colectivo (CC) estatal «de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal» (Resolución de la Dirección General de Trabajo de 30 mayo de 2023; BOE de 9 de junio). En Galicia, el CC sectorial aplicable en la actividad de ayuda a domicilio es de 2010 (aprobado por Resolución de la Dirección Xeral de Relacións Laborais de 18 de enero de 2010, DOG de 16 febrero), cuya vigencia, por ultraactividad, se confirmó por la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia (STSJ) de Galicia de 29 de octubre de 2013 (rec. 48/2013). Como es evidente, urge la aprobación de un nuevo convenio.

²⁶ «En personas con alto riesgo de aparición de úlceras por presión», hay que prevenir estas mediante una correcta higiene, cuidados de la piel y cambios posturales (art. 17 CC estatal citado).

²⁷ Artículo 17 del CC estatal citado.

acuerde para el supuesto concreto, este tipo de atención podrá ser facilitada, al menos en parte, por programas específicos de lavandería o alimentación a domicilio. Según el artículo 23 de la LAPAD, estos servicios solo podrán prestarse juntamente con los mencionados en primer lugar, salvo que, motivadamente, se disponga lo contrario en el Programa Individual de Atención (PIA)²⁸, elaborado por la Administración competente para la persona en situación de dependencia. Sea como fuere, en el PIA se deberá diferenciar, dentro de las horas de ayuda a domicilio, las relativas a necesidades domésticas o del hogar, de las de atención personal para las actividades de la vida diaria²⁹. En otras palabras, los cuidados personales (dentro y fuera del domicilio) deben ser los prioritarios frente a los cuidados del hogar. Con todo, ciertas investigaciones ponen de manifiesto que, en algunos casos, la persona auxiliar dedica más tiempo a las tareas de limpieza y arreglo del hogar que a las de atención a la persona usuaria, lo que podría llevar a una desprofesionalización de su figura (sobre cuyos riesgos se profundizará *infra* epígrafe 3.2) (Bendaña Piñeiro, 2020), sobre todo si el sujeto dependiente tiene reconocido un grado de dependencia II (severa) o un grado III (gran dependencia), pues, en esos grados, lo prioritario debe ser la atención personal³⁰.

Asimismo, los mencionados SAD pueden ocuparse de otras labores realizadas en el hogar, pero en el marco de actuaciones relativas al respiro familiar, la intervención y el apoyo familiar, la intervención y protección de los menores o la prevención o inclusión social, definidas en la normativa de aplicación. En esta línea, la normativa gallega incluye, también, atenciones de carácter psicosocial y educativo, esto es, intervenciones técnico-profesionales formativas y de apoyo al desarrollo de las capacidades personales, la afectividad, la convivencia y la integración en la comunidad, así como a la mejora de la estructuración familiar³¹. Repárese en que, en ocasiones, estas labores se desarrollan por técnicos titulados y no por las personas auxiliares del SAD, de las que ahora nos ocupamos.

Una vez garantizado el nivel básico de atención, el servicio de ayuda a domicilio aún podría ofrecer las siguientes actuaciones de carácter complementario: a) actividades de acompañamiento, socialización y desarrollo de hábitos saludables; b) servicio de préstamo de ayudas técnicas para personas con dependencia³²; c) atención a distancia mediante

²⁸ Artículo 29 de la LAPAD.

²⁹ Artículo 8.5 del RD 1051/2013, ya citado.

³⁰ En el grado I (dependencia moderada), la prestación habitual de la auxiliar ya suele concentrarse en las tareas del hogar.

³¹ Artículo 4.1 d) de la Orden 2009. Artículo 14.2 del Decreto 99/2012.

³² Por ayuda técnica, se entiende cualquier producto, dispositivo, equipamiento, instrumento, tecnología o *software*, fabricado especialmente o disponible en el mercado, para prevenir, compensar, controlar, mitigar o neutralizar limitaciones en la actividad y restricciones en la participación social de las personas (art. 14.2 Decreto 99/2012).

dispositivos de teleseguimiento, teleasistencia, geolocalización y similares (lo que supone un uso útil de las nuevas tecnologías); d) adaptaciones funcionales del hogar, y e) servicios de podología y fisioterapia a domicilio.

Ahora bien, los concretos servicios que, finalmente, se presten, en cada supuesto, dependerán de lo previsto en la regulación municipal correspondiente y de la situación de la persona beneficiaria, según la valoración técnica efectuada por los servicios sociales. Para mayor seguridad jurídica, dichos servicios y sus condiciones (por ejemplo, el contenido particular de las atenciones que se han de prestar, su programación temporal, la intensidad horaria y los compromisos de ambas partes, incluyendo el compromiso de copago que corresponda al usuario) deben constar, expresamente, en el denominado «acuerdo de servicio» celebrado entre los responsables de servicios sociales y la persona usuaria³³, así como en el PIA que, de manera adicional, debe elaborarse para las personas con dependencia. En todo caso, cabe señalar que las labores indicadas son meramente orientativas, pues, con frecuencia, pueden surgir otras similares no previstas inicialmente, de las que también puede que se ocupe la persona trabajadora.

En cuanto a la forma de prestación de este servicio público, cabe señalar que las entidades locales pueden prestarlo en el domicilio de la persona beneficiaria de manera directa, con su propio personal (no es habitual), o a través de la constitución de una empresa pública, con participación privada o no (Baquero Aguilar, 2023)³⁴, o, más habitualmente, a través de las diferentes fórmulas de gestión de los servicios públicos, como el concierto (incluso con entidades del tercer sector, como, por ejemplo, asociaciones, fundaciones o cooperativas de economía social) (Rodríguez Escanciano, 2021b)³⁵, el contrato de concesión de servicios (art. 15 LCSP) o, con más frecuencia, el contrato (administrativo) de servicios (art. 17 LCSP)³⁶ (Garrido Juncal, 2020; Darnaculleta Gardella, 2022). Dado que, en el primer contrato (concesión), el contratista privado asume el riesgo de la operación, la gestión indirecta del SAD suele cubrirse con un contrato de servicios, en el que ese riesgo no es asumido por aquel y el precio se fija en atención a las horas de servicio asignadas, sin margen de mejora en atención a imprevistos, salvo excepciones. Al margen de lo recién expuesto, y a pesar de su naturaleza de servicio público, las entidades privadas también podrán realizar la prestación de un servicio privado de ayuda a domicilio en régimen de libre mercado, siempre que cumplan los requisitos de autorización y acreditación legalmente establecidos, al

³³ Artículo 14.3 del Decreto 99/2012, ya citado.

³⁴ Conforme a la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de régimen jurídico del sector público (arts. 111 a 117); en tal supuesto, la titularidad de la empresa es de la propia corporación municipal que la constituya.

³⁵ Artículo 11.6 de la Ley 9/2017, de 8 noviembre, de contratos del sector público (LCSP): el concierto es un convenio que dispone de un régimen jurídico especial (el particular gestiona el servicio bajo su propio riesgo y ventura) y previsión normativa expresa en la legislación autonómica.

³⁶ También, artículos 312 y disposición adicional cuadragésima séptima de la LCSP. Véase artículo 29.1 de la LSSG.

igual que cuando contratan con la Administración³⁷. Dichas entidades deben contar con un local de referencia (centro de trabajo), que será la sede de la base operativa del programa, y que debe estar situado en el ayuntamiento en que se presta el servicio o en otro límite, si bien cabe que se ubique en uno no límite cuando la agrupación de ayuntamientos a los que se presta el servicio no exceda de los 100.000 habitantes³⁸.

Sea como fuere, las empresas que prestan este servicio público (para la Administración o por su cuenta, en régimen de libre concurrencia) deben cumplir, respecto de sus personas trabajadoras (a las se vinculan con una relación laboral común), con las obligaciones laborales ordinarias previstas en el Estatuto de los Trabajadores (ET), así como las relativas a la prevención de riesgos laborales establecidas en la LPRL y su normativa de desarrollo (lo que no ha dejado de presentar problemas dada la particularidad de esta actividad laboral, como se verá en los siguientes epígrafes). Además, habrá que tener en cuenta lo dispuesto en el correspondiente CC aplicable, sectorial o de empresa, y en el contrato de trabajo.

3. La evaluación preventiva: factores de riesgo laboral y riesgos laborales

Toda persona trabajadora tiene derecho a una protección eficaz en materia de prevención de riesgos laborales, también las que trabajan como auxiliares de los SAD. Este derecho supone el correlativo deber de la empresa de proteger a estas últimas frente a los riesgos que pueden emerger durante el desarrollo de la actividad laboral. Así, parece aconsejable que la empresa entregue al personal, con carácter previo a su incorporación, el protocolo de actuación existente para evitar los mencionados riesgos laborales.

Para elaborar dicho protocolo, al igual que el plan de prevención, el primer paso es la realización de la tradicional evaluación de riesgos (art. 16 LPRL), para la cual se deberán observar las reglas generales, junto con las singularidades que se exponen a continuación³⁹. Estas últimas obedecen a las especiales características de la actividad laboral prestada en

³⁷ Artículos 15 y 16 del Decreto 99/2012.

³⁸ Artículo 18 del Decreto 99/2012.

³⁹ El actual Plan de acción (2025-2027) de la EESST prevé adaptar el lenguaje y contenidos de las herramientas de apoyo a la gestión preventiva del personal del servicio del hogar familiar (según disp. adic. primera del RD 893/2024), al habitualmente utilizado por las personas empleadoras o que actúan por delegación, así como al equipamiento, mobiliario, características constructivas, etc., de este tipo de espacios de trabajo, con la finalidad de incentivar su utilización efectiva (medida 159 para el objetivo 4 y la línea de actuación 4.4). Sin duda, esta medida también debe aplicarse al personal del servicio de ayuda a domicilio.

estos SAD, que, al desarrollarse en casas particulares, requiere de «una especificación del alcance de la acción preventiva y, en particular, del modo en que esta debe recoger todas las condiciones de trabajo» de dichos servicios⁴⁰.

3.1. Condiciones de trabajo que se han de evaluar y factores de riesgo

Como en cualquier otro, en el sector de ayuda a domicilio, las empresas que empleen a personal laboral dedicado al cuidado de personas dependientes o mayores deben efectuar una evaluación *completa* de todos los riesgos laborales (v. gr., físicos, ergonómicos y psicosociales) que puedan afectar a aquel durante el desarrollo de sus tareas. Para ello, la empresa debe evaluar, previamente, todas las condiciones de trabajo de esas personas. Como es sabido, por «condición de trabajo» se entiende «cualquier característica de este que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos» para la seguridad y la salud de la persona trabajadora, ex artículo 4.7 de la LPRL. Enseguida, se examinan, a tales efectos, las condiciones relacionadas con el domicilio, la situación de la persona usuaria, las características de la persona trabajadora y la organización de la actividad laboral.

En primer lugar, parece claro que una evaluación de riesgos rigurosa pasa por analizar la *situación* del domicilio de la persona usuaria. Así, siguiendo el recién citado precepto legal de la LPRL, en este tipo de servicio, las *características* del domicilio de la persona dependiente –en cuanto medio físico en el que la trabajadora desarrolla sus tareas de cuidado– adquieren la naturaleza de «condiciones de trabajo», a efectos de la prevención de riesgos laborales⁴¹. De este modo, habrá que reparar en: 1) los rasgos generales de la estructura de ese domicilio y su adaptación ergonómica para realizar el trabajo de cuidado; 2) su estado de conservación (incluidas humedades); 3) su ubicación (en una zona rural o urbana, en una casa independiente o en bloque de pisos); 4) su distribución interna (por ejemplo, en relación con el ancho de los pasillos o la facilidad de acceso a la calle, incluida la existencia de un ascensor, pues son aspectos importantes si la persona usuaria usa una silla de ruedas u otro aparato para facilitar su movilidad); 5) el mobiliario disponible y su funcionalidad (especialmente, el tipo de cama existente); 6) los servicios disponibles (como iluminación, calefacción, ventilación, climatización o, en fin, la dimensión, equipamiento y seguridad de la sala de baños para una persona dependiente); 7) los medios técnicos y demás útiles existentes en el mismo (v. gr., grúas para mover a la persona enferma), y, en fin, 8) también habrá que atender a la naturaleza de los posibles agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el domicilio y sus correspondientes niveles de concentración (por ejemplo, productos

⁴⁰ Exposición de motivos, III, del RD 893/2024, citado.

⁴¹ Así se pronunciaba, también, la ahora anulada disposición adicional decimotercera del RD 39/1997, citado.

químicos usados para la desratización o desinfección del domicilio o persona usuaria que padece una enfermedad infecto-contagiosa). En definitiva, a la hora de evaluar el domicilio, cabe tomar como referencia lo previsto en el RD 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo, para seguir sus previsiones todo lo que se pueda. Sobre la forma de efectuar la evaluación de riesgos en este ámbito, véase *infra* epígrafe 3.3.

En segundo lugar, debe repararse en *las condiciones de salud y dependencia* de la persona usuaria. El estado de salud, física y mental, de cada persona y su grado de autonomía o dependencia supone unos riesgos diferentes, aun tratándose del mismo domicilio físico. Desde luego, las situaciones más complejas son aquellas en las que la persona que se va a cuidar está en situación de grave dependencia física (encamada o en silla de ruedas) o mental (con demencia, alzhéimer u otros trastornos mentales, que pueden conllevar agresividad o cambios de humor o conducta). También habrá que tener en cuenta si la persona afectada vive sola o en compañía de otras o si tiene o no *familiares o allegados* (vecinos, amigos) que se ocupen (de alguna manera) de ella, pues, en muchos casos, el trato con los familiares de las personas mayores o dependientes consume un determinado tiempo de trabajo y, además, puede ser fuente de conflictos. Sea como fuere, si, una vez evaluadas, estas circunstancias cambian, la persona trabajadora debe avisar a la persona coordinadora de la empresa de cualquier alteración en el estado de la persona usuaria, o de cualquier circunstancia que varíe, agrave o disminuya sus necesidades personales o de su vivienda⁴².

Todos estos aspectos relacionados con el domicilio y la persona usuaria determinan, de manera principal, el *contenido* de la prestación laboral que efectuará la persona auxiliar, quien debe atender a las necesidades de ambos. Así, este contenido se suele caracterizar por la atención directa y constante de la persona usuaria y su domicilio, con un trabajo físico exigente, tareas monótonas y repetitivas, contacto permanente con la enfermedad, el deterioro físico y cognitivo y la muerte, la diversidad de niveles de dependencia de las personas usuarias y altas demandas emocionales. Todos estos factores pueden influir en la producción de riesgos laborales. En el supuesto de que aquellos se vinculen con las condiciones del domicilio (en cuanto infraestructura), los riesgos serán, sobre todo, de carácter físico y ergonómico (como caídas, tropiezos, quemaduras, torceduras o lesiones dorsolumbares) y, en menor medida, de naturaleza psicosocial (por ejemplo, un domicilio con escasa luz o ventilación o sin servicios básicos puede producir o aumentar la sensación de agobio físico y mental y contribuir a la aparición o agravamiento de una situación de depresión o estrés).

Sin embargo, los factores relacionados con la situación de enfermedad o dependencia de la persona usuaria contribuyen a la generación de riesgos, aparte de carácter ergonómico (por ejemplo, por tener que levantar o mover a la persona afectada), de naturaleza psicosocial. En este aspecto, el trato continuado con las personas usuarias (dependientes, enfermas y

⁴² Artículo 17 del CC estatal citado.

mayores) e, incluso, con familiares, cuando supone un desgaste emocional importante para la persona trabajadora, se presenta como un claro factor de riesgo psicosocial para esta última. Además, cabe tener en cuenta que, cuando estos aspectos subjetivos se suman a los vinculados a la propia persona trabajadora y a la organización del trabajo (que veremos enseguida), la posibilidad de que los riesgos de tal naturaleza se materialicen es mayor.

En tercer lugar, la evaluación de riesgos debe tener en cuenta las *características de la propia persona trabajadora*, generalmente mujer. Como es sabido, se está ante un sector altamente feminizado, en el que la mayoría de las personas trabajadoras son mujeres, con lo que habrá que valorar estas circunstancias a efectos de prevención, pues las mujeres suelen ser más sensibles a determinados riesgos laborales, como los dorsolumbares y ergonómicos y, muy en particular, los de naturaleza psicosocial. En otras palabras, habrá que aplicar la ya citada perspectiva de género en la evaluación de estos riesgos laborales, teniendo en cuenta las características físicas (constitución corporal), psicológicas (mentalidad), biológicas (capacidad de reproducción) y sociales (roles tradicionales de cuidado) de las trabajadoras. De este modo, se pueden detectar riesgos laborales específicos que, de otro modo, pasarían inadvertidos, provocando una situación de desprotección de aquellas. De hecho, puede que, tradicionalmente, se haya pensado que los trabajos feminizados no generaban riesgos laborales importantes para las mujeres, pero ello se debe a la falta de atención de las condiciones propias de estas, la menor consideración dada a los riesgos ergonómicos y psicosociales (frente a los típicos de las profesiones masculinizadas) y a la ausencia de estadísticas y estudios específicos sobre la materia en estos sectores. Asimismo, es importante observar si hay riesgo de un conflicto trabajo-familia, relacionado con la «doble presencia» o «doble jornada», que se produce cuando una persona –generalmente, la mujer– tiene que ocuparse del trabajo doméstico de su hogar y, al mismo tiempo, el derivado de su contrato, máxime cuando este último es similar a aquel. En tal caso, esta doble jornada con actividades similares puede ser motivo de agotamiento y desgaste profesional, por la sobrecarga de trabajo y la sensación de estar ejecutando idénticas tareas durante todo el día.

De otro lado, cabe reparar en otros aspectos relacionados con la mujer trabajadora, como: a) el grado de profesionalidad, especialización o formación previas para ejecutar correctamente el trabajo, pues, cuanto más bajo sea aquel, más riesgos se correrán, a la vez que menos prestigio y reconocimiento social tendrá esta actividad. En este punto, sabido que el artículo 36 de la citada Ley 39/2006 hace referencia a la formación básica reglada para el ejercicio de esta profesión⁴³, pero la tradicional escasez de personal en este sector

⁴³ Las auxiliares de ayuda a domicilio se consideran personal de atención directa de primer nivel, por lo que se les requiere la acreditación de competencias a través de títulos de formación profesional de grado medio (técnico en cuidados auxiliares de enfermería o en atención a personas en situación de dependencia) o certificados de profesionalidad (atención sociosanitaria a personas dependientes en instituciones o a personas en sus domicilios), aunque esta obligación se ha venido prorrogando desde 2006 (por la dificultad de conseguir personal cualificado) y se ha aceptado la convalidación de la expe-

ha llevado a las empresas a obviar la exigencia de este requisito a la hora de contratar a aquel; algo que ya está empezando a cambiar desde 2023 y se valora positivamente; b) la edad, que generalmente, es media-alta, por lo que aumenta la posibilidad de que los riesgos laborales agraven ciertas molestias de salud que ya se tengan, y, si procede, c) su origen extranjero (Fernández-Cano *et al.*, 2023; Franco Rebollar y Ruiz, 2018)⁴⁴. Este último aspecto puede ser relevante en cuanto la auxiliar va a trabajar en contacto directo con las personas usuarias, y debido a diferencias culturales o a la xenofobia, puede que aquellas rechacen ser atendidas por extranjeras; en tal supuesto, podrían generarse conflictos y aparecer riesgos psicosociales para la auxiliar (v. gr., ansiedad, angustia o depresión). Cuando se discrimina a la persona trabajadora por la concurrencia de varias de estas características, se está ante una discriminación interseccional⁴⁵.

En cuarto lugar, debe atenderse a la *organización y ordenación del trabajo* que la persona auxiliar debe llevar a cabo. En este punto, son aspectos importantes, entre otros, los siguientes (INSST, 2024):

- 1) La carga de trabajo, caracterizada por un ritmo exigente y la necesidad de ejecutar múltiples y variadas tareas (en ocasiones, pueden llegar a 30; Molero Marañón, 2020) en uno o varios domicilios, que pueden requerir desplazamientos diversos, y dentro de un determinado periodo de tiempo; algunas de esas tareas, incluso, pueden surgir de manera imprevista en el día a día. También afecta a la carga de trabajo la ausencia de ayudas técnicas o la dificultad de su uso (v. gr., grúas, sillas especiales, prótesis y similares).
- 2) El tiempo de trabajo, que suele caracterizarse por su escasez (respecto del trabajo que se realiza) y la dificultad para disfrutar adecuadamente de los periodos legales de descanso, tanto dentro de la jornada como entre jornadas; aparte de que, a veces, también asumen (voluntariamente, en teoría⁴⁶) turnos de disponi-

riencia previa. Con todo, la Resolución de 28 de julio de 2022, de la Secretaría de Estado de Derechos sociales del Consejo Territorial de Servicios Sociales y del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia, estableció que, a partir de 31 de diciembre de 2022, todas las auxiliares debían tener algún tipo de formación reglada, por lo que debe actuarse en esta línea para exigir la debida formación de este personal auxiliar, lo que ayudará a profesionalizar el sector y, por tanto, a la mejora de las condiciones laborales de aquel. En el ámbito gallego, el artículo 16.4 del Decreto 99/2012 exige, para la acreditación de las entidades que presten el servicio de ayuda a domicilio a personas en situación de dependencia valorada, que el personal que se ocupa de la atención directa en los domicilios de las personas usuarias esté en posesión del título de formación profesional o certificado de profesionalidad que proceda.

⁴⁴ El Informe de Franco Rebollar y Ruiz (2018, p. 117) destaca dos perfiles en las auxiliares: 1) mujeres con 10 o más años de experiencia, que suelen ser españolas y de mediana edad, y 2) mujeres con menos de 5 años de experiencia, que suelen ser extranjeras, más jóvenes y sin experiencia.

⁴⁵ Artículo 6.3 b) de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

⁴⁶ Artículo 44 del VIII Convenio marco estatal, ya citado.

bilidad⁴⁷, la realización de horas extraordinarias por situaciones excepcionales o prestan servicios en días festivos y fines de semana (jornadas especiales)⁴⁸. Este desajuste entre la carga de trabajo y el tiempo para ejecutarlo puede generar conflictos con las expectativas de la persona usuaria y sus familiares, que suelen exigir la realización de más tareas.

- 3) La autonomía de la persona trabajadora, que suele ser reducida y, en general, sin posibilidad de decidir qué hacer o cómo organizar el plan de trabajo por sí misma, ni siquiera ante una situación imprevista. Esta situación se complica en el caso de tener poca experiencia laboral en el sector.
- 4) La ejecución del trabajo en solitario, lo que, tradicionalmente, ha impedido a la persona auxiliar poder disponer de ayuda física inmediata para abordar alguna tarea o resolver una situación compleja. Por esta circunstancia y la anterior (poca autonomía), es importante que existan vías de comunicación directa –especialmente a través de las innovadoras aplicaciones tecnológicas– con la empresa (empresario y coordinador y ayudantes de coordinación) y los responsables de servicios sociales, como el trabajador o trabajadora social, tal y como se apuntará *infra* (4.2.7).
- 5) Las relaciones interpersonales de la persona trabajadora, bien con otros posibles compañeros de trabajo o responsables de la empresa, bien con personas externas. Cuando son inexistentes o malas, estas relaciones pueden ser foco de conflictos y riesgos laborales.
- 6) Y, en fin, las condiciones laborales precarias típicas de esta profesión, como la temporalidad, la parcialidad, la turnicidad, la falta de promoción profesional o los salarios bajos, asociados estos, también, a su bajo grupo profesional (el cuarto, según el Convenio marco estatal, art. 16) (Álvarez Cuesta, 2021). Estas condiciones de precariedad, junto a la variedad de actividades que realiza la persona trabajadora, permiten calificar a este empleo de atípico, pues se aleja, por un lado, del modelo ordinario de relación laboral⁴⁹, y, por otro, del marco del trabajo decente patrocinado por las instituciones internacionales (OIT, 2019). Sin duda, cabe animar al legislador a mejorar la regulación de este colectivo, al igual que hizo con el personal al servicio del hogar familiar.

⁴⁷ Cfr. artículo 42 E) del VIII Convenio marco estatal, ya citado.

⁴⁸ El artículo 44 del VIII del Convenio marco estatal, ya citado, justifica la realización de horas extras debido «a las características del sector y a su misión de servicio continuado las veinticuatro horas del día».

⁴⁹ Baquero Aguilar (2023, p. 199) propone una nueva regulación de esta actividad laboral como relación laboral especial.

3.2. Sobre los riesgos psicosociales más habituales

Los riesgos laborales más habituales que sufren las personas trabajadoras auxiliares son los de carácter físico general (quemaduras, cortes, caídas y similares) y, muy especialmente, los ergonómicos (que pueden derivar en los conocidos trastornos musculoesqueléticos⁵⁰), así como los de naturaleza psicosocial, aunque ambos pueden estar relacionados. En efecto, aunque los riesgos ergonómicos suelen ser causados por la naturaleza del trabajo que se realiza, que incluye posturas forzadas, manipulación de cargas o personas (movilizaciones y transferencias) o movimientos repetitivos, también pueden aparecer o verse agravados por factores de riesgo psicosocial (como la carga de trabajo o el escaso tiempo de trabajo asignado para la tarea) o por el surgimiento de este segundo tipo de riesgos (como el estrés), que provocan respuestas fisiológicas en el cuerpo (como contracturas, fatiga muscular, jaquecas) y, por lo tanto, aumentan la posibilidad de sufrir los referidos trastornos (INSST, 2024). A su vez, parece claro que el padecimiento de estos últimos problemas físicos incrementa la posibilidad de que aparezcan los riesgos psicosociales.

En cuanto a este segundo tipo de riesgos (los psicosociales), destacan tres tipos: el estrés laboral, el *burnout* y la violencia y el acoso laboral, en cualquiera de sus manifestaciones (Casanova Martín, 2024; Rodríguez Alba, 2024). Sin ánimo de exhaustividad, aquellos se presentan a continuación.

En primer lugar, el *estrés laboral* es un estado de la persona trabajadora que se caracteriza por la presencia de un conjunto de respuestas fisiológicas y psicológicas del organismo frente a la percepción de un desequilibrio sustancial entre las demandas del trabajo y la capacidad de respuesta de aquella, especialmente cuando, de ese desajuste, se prevén consecuencias graves para terceros⁵¹. Desde luego, este puede ser el caso de las cuidadoras de las personas que padecen un mayor grado de dependencia, especialmente cuando la jornada laboral resulta escasa para atender todas sus necesidades o se carece de ayudas mecánicas o de profesionales externos, para las cuales el correcto desarrollo del trabajo de aquellas puede resultar esencial para su calidad de vida. Como es sabido, el estrés, en sí mismo, no es una enfermedad, sino un síntoma o estado en el que se halla la persona que lo sufre, pero, de mantenerse en el tiempo y alcanzar una determinada intensidad, ese estado puede acabar por generar graves daños para aquella, y ello en diferentes niveles: el fisiológico (v. gr., trastornos estomacales, respiratorios, del sueño), el emocional (ansie-

⁵⁰ Cfr. RD 487/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la manipulación manual de cargas que entrañe riesgos, en particular dorsolumbares, para los trabajadores. Cfr. Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud-Comisiones Obreras (ISTAS-CCOO, 2016).

⁵¹ Cfr. artículo 3 del Acuerdo Marco Europeo sobre el Estrés Laboral de 8 de octubre de 2004:

el estrés es un estado que se acompaña de quejas o disfunciones físicas, psicológicas o sociales y que es resultado de la incapacidad de los individuos de estar a la altura de las exigencias o las expectativas puestas en ellos.

dad, tristeza), el cognitivo (problemas de concentración, memoria, atención), el conductual (comienzo de conductas adictivas, por ejemplo, consumir alcohol) e, incluso, el social (conflictos personales) (INSST, 2024). Por lo tanto, habrá que reaccionar adoptando medidas, sobre todo, reorganizativas de la carga y el ritmo de trabajo.

En segundo lugar, el *burnout* o «síndrome de estar quemado» o de «desgaste ocupacional»⁵² surge, típicamente, en profesiones o sectores, como el ahora comentado, en el que se trata directamente con personas y la actividad laboral va dirigida a satisfacer sus necesidades personales de atención y cuidado (Rodríguez Otero, *et al.*, 2015). En este supuesto, además, puede aumentar la presión de la persona trabajadora al saber que sus servicios son esenciales para proteger la calidad de vida e integridad de las personas usuarias, particularmente cuando están enfermas o son dependientes⁵³. Sin duda, las emociones también juegan un papel relevante, pues se crea un vínculo con la persona usuaria (y sus familiares) y se afrontan situaciones duras y complejas, tanto en el día a día como de manera extraordinaria (por ejemplo, un accidente, un empeoramiento del estado o la muerte de aquella), que pueden terminar afectando a la salud física y psíquica de la persona trabajadora. Este síndrome del desgaste está vinculado al estrés laboral, de hecho, se presenta como su consecuencia natural cuando aquel no se resuelve a tiempo y se convierte en crónico. Sus principales síntomas son el agotamiento emocional, la despersonalización y la escasa realización personal y profesional.

Un aspecto que puede contribuir a la aparición de estos riesgos laborales (estrés y desgaste personal) es la escasa consideración social de la profesión de la trabajadora auxiliar, que, por general desconocimiento, puede llegar a identificarse como una persona de la limpieza⁵⁴. Es verdad que estas tareas deben realizarse e, incluso, pueden ocupar la mayor parte de la jornada en los supuestos de acceso al SAD por libre concurrencia o en los supuestos de dependencia de grado I (moderada), pero, en los grados II y III, esas tareas son una pequeña parte de todas las funciones o actividades que la trabajadora puede llevar a cabo en el domicilio de la persona usuaria. En estos casos, resulta esencial el proporcionar a esta última cuidados y atención personal, en sentido amplio, lo que incluye actividades de acompañamiento, promoción de la autonomía personal, recuperación de funciones e, incluso, de los lazos familiares y sociales. Por lo tanto, la Administración pública debe realizar actividades informativas para dar a conocer la trascendencia y contenido de esta profesión y contribuir a su mejor valoración social.

⁵² NTP INSST núm. 732/2006, «Síndrome de estar quemado por el trabajo. *Burnout* (III): instrumento de medición».

⁵³ Para Molero Marañón (2020, p. 37), el criterio de *responsabilidad* define el trabajo de cuidados como ningún otro, puesto que lo que está en juego es, en la mayoría de las ocasiones, la integridad física y la dignidad de la persona atendida.

⁵⁴ Para evitar esto, en Cataluña existen dos figuras diferentes: las trabajadoras familiares, que son las auxiliares, y las trabajadoras del hogar, que son las que van a limpiar.

En tercer lugar, la *violencia* y el *acoso* en el trabajo, en cualesquiera de sus manifestaciones, también pueden aparecer como un riesgo psicosocial en esta profesión. Más precisamente, respecto de la primera, se incluye la violencia física (v. gr., golpes, empujones y otros actos similares de agresión física, que, incluso, pueden acabar con la muerte de la persona trabajadora) y la psicológica (por ejemplo, insultos, comentarios despectivos o imperativos o gritos)⁵⁵. Repárese en que la situación mental de las personas usuarias o sus familiares convivientes (que pueden sufrir ciertos trastornos o demencias) son un factor de riesgo en la producción de este tipo de episodios, aun de forma involuntaria y aislada. También, aun siendo un problema diferente, habrá que reparar en una hipotética situación de violencia de género que una concreta trabajadora pueda sufrir en su vida privada, pues puede repercutir negativamente en el desempeño del trabajo o exacerbar dolencias previas (Vallejo Da Costa, 2023).

Respecto del acoso, cabe referirse a las conductas de acoso sexual y acoso discriminatorio, por razón de origen racial o étnico, nacionalidad, sexo, identidad u orientación sexual o expresión de género. En esta coyuntura, la conducta puede obedecer o no a un trastorno de la persona usuaria, pero habrá que actuar con rapidez para clarificar la situación y resolver el problema, o, al menos, proteger adecuadamente a la víctima, especialmente cuando aquella sea un hombre y esta una mujer. Así, por ejemplo, si una trabajadora presenta una queja interna o denuncia por violencia o agresión sexual de la persona usuaria debe priorizarse su seguridad frente a la continuidad de la actividad laboral, lo que debería llevar a adoptar medidas seguras (*infra* 4.2). Como un avance importante, el artículo 12.2 de la Ley orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, establece que las empresas deben contemplar, en la evaluación de riesgos de los puestos ocupados por mujeres, la violencia sexual. Al mismo tiempo, dicha ley prevé un conjunto de deberes para que la empresa garantice una prevención integral de este tipo de comportamientos, a cuyo fin establece tanto medidas de prevención primaria (para evitar la aparición de cualquier tipo de conducta violenta) como de prevención secundaria y terciaria, para el supuesto de que dichas actuaciones no se hayan podido evitar (Fernández Martínez, 2024). Por su parte, el acoso discriminatorio aparece recogido en la ya citada Ley 15/2022, de 12 de julio, como un comportamiento que se debe erradicar del mundo del trabajo, a la vez que se define como «cualquier conducta realizada por motivos discriminatorios, con el objetivo de atentar contra la dignidad de la persona», creando «un entorno hostil, degradante, humillante u ofensivo» (art. 6.4).

Por analogía con el lugar de trabajo, también resulta de interés aquí el ya citado RD 893/2024, cuya disposición adicional segunda reconoce el derecho de las personas trabajadoras que prestan servicios en el ámbito del servicio del hogar familiar a una protección eficaz, especialmente, frente a la violencia, el acoso sexual y el acoso por razón de origen

⁵⁵ NTP INSST núm. 854/2009, «Acoso psicológico en el trabajo: definición».

racial o étnico, nacionalidad, sexo, identidad u orientación sexual o expresión de género. El punto 2 de dicha disposición prevé que, en el plazo máximo de un año desde la publicación del susodicho RD (11 de septiembre de 2024), el INSST debe elaborar un protocolo de actuación frente a situaciones de violencia y acoso en el hogar familiar. Sin duda, cuando se apruebe, habrá que estar atentos a dicho protocolo para determinar si algunas de sus reglas se pueden aplicar, analógicamente, también para proteger al personal del servicio de ayuda a domicilio. Por cierto, respecto de este último colectivo, cabe apuntar que la anulada disposición adicional decimotercera del RD 39/1997 (introducida en 2024) resultaba criticable, en cuanto guardaba silencio en este punto, a pesar de que los riesgos psicosociales son habituales en este ámbito. Esperamos, por ello, que una futura reforma en la materia aborde dichos riesgos de manera frontal y suficientemente protectora para las personas trabajadoras.

3.3. Evaluación del domicilio: la obligada visita presencial

Tradicionalmente, la eficacia de la evaluación de los riesgos laborales en el sector del SAD ha estado lastrada por dos aspectos: el carácter privado del lugar de trabajo del personal auxiliar y el coste económico de la evaluación efectuada por personal cualificado, aunque siempre se ha hablado más de lo primero que de lo segundo.

Centrándome en lo primero, resulta evidente que, en el sector comentado, el domicilio de la persona usuaria tiene una importancia extraordinaria, tal y como ya se indicó *supra* (3.1). En efecto, dicho domicilio mantiene su carácter de lugar privado en el que una persona desarrolla su vida, pero, al mismo tiempo, se convierte en lugar o centro de trabajo para otra: la persona auxiliar. De esta manera, los derechos fundamentales que protegen la intimidad y la privacidad de aquella persona en su domicilio (art. 18 Constitución española) chocan con los derechos laborales a la seguridad y salud de esta última.

En los últimos años, se ha dado preferencia a los mencionados derechos fundamentales, y se ha evitado la visita presencial de un técnico de prevención, que, en su caso, siempre debe contar con el consentimiento del titular del hogar que se ha de inspeccionar⁵⁶, lo que incluso rige para la visita de la Inspección de trabajo⁵⁷. El querer evitar estos problemas

⁵⁶ En ocasiones, esto puede haber servido de excusa a las empresas para no hacer la evaluación de riesgos, véase Informe de Fernández-Cano, *et al.* (2023, p. 67).

⁵⁷ Artículo 13.1 de la Ley 23/2015, de 21 de julio, ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Esta condición incluso rige, actualmente, para los inspectores de Trabajo y Seguridad Social, que –en cuanto autoridad– están autorizados para entrar libremente, en cualquier momento y sin previo aviso, en un centro de trabajo para realizar su función inspectora. Ahora bien, si el centro sometido a inspección coincide con el domicilio de una persona física, deben obtener «su expreso consentimiento o, en su defecto, la oportuna autorización judicial».

ha llevado a que las empresas hayan estado realizando la evaluación de riesgos «de forma genérica», sin cumplir con las exigencias de la LPRL, tal y como reconoce la propia STS de 29 de septiembre de 2025, ya citada. En efecto, dicha evaluación se ha venido ejecutando de manera poco rigurosa, para poder evitar y actuar de manera efectiva contra aquellos. Así, en ocasiones, la evaluación se ha entendido ya efectuada con la simple valoración de las condiciones de habitabilidad del domicilio que las propias personas trabajadoras de los servicios sociales (trabajador social y otros técnicos) deben llevar a cabo, a efectos de concesión o no de la prestación solicitada (Gil Otero, 2025). Otras veces han sido las propias personas trabajadoras las que directamente han rellenado unos cuestionarios de autoevaluación, que los servicios de prevención les han hecho llegar previamente, y, después, los han remitido a la empresa, para que esta dispusiese las correspondientes medidas de protección. Resulta evidente que estas personas carecen de conocimiento cualificado y competencias específicas para ejecutar la evaluación de riesgos del domicilio, de ahí, la lógica sospecha sobre que, a veces, aquella puede haber resultado defectuosa e imprecisa.

La ya comentada y anulada disposición adicional decimotercera del RD 39/1997 quiso acabar con esta situación de inseguridad en la evaluación de los riesgos laborales de este sector, y exigió que aquella observase, acumulativamente, dos requisitos; solo entonces el deber de protección empresarial se entendería «cumplido»⁵⁸.

A pesar de la mencionada nulidad de la norma (no se olvide, solo por motivos formales), cabe seguir defendiendo la necesidad de dichos requisitos, que se comentan a continuación. El primero es el de que la evaluación de riesgos sea realizada, a través de una *visita presencial*, por un técnico experto del servicio de prevención de riesgos laborales, la cual debe quedar debidamente acreditada (documentalmente) para demostrar su veracidad. Repárese en que la exigencia de que la visita sea efectuada por este personal externo deja claro que no vale la evaluación del personal interno, como la del personal auxiliar. Sobre la negativa del titular del domicilio a la entrada del técnico externo, que se dejó sin solución en la disposición anulada, se abundará en el siguiente epígrafe.

El segundo requisito es el de que la visita presencial se extienda a *todos los domicilios* en los que la persona trabajadora preste servicios, con independencia del tiempo que se pase en cada uno de ellos o las tareas que se lleven a cabo, pues cada hogar (incluida la persona usuaria) tiene sus propias particularidades y genera sus riesgos laborales. Solo así, evaluando y adoptando medidas protectoras específicas para cada situación, se puede garantizar, de manera más completa, la seguridad y salud de la persona trabajadora e, incluso, de las personas usuarias.

⁵⁸ Así de rotunda se expresaba la disposición adicional decimotercera.2 del RD 39/1997, citado, introducida por la anulada disposición final primera del RD 893/2024.

En cuanto al segundo aspecto que ha venido lastrando la realización de una adecuada evaluación de riesgos en este sector, cabe referirse al coste económico de estas visitas presenciales. De hecho, las asociaciones patronales que impugnaron la disposición final primera del RD 893/2024 aportaron, en su defensa, un informe pericial (no rebatido por el Abogado del Estado) que calculó el coste de la prevención para cada empresa del sector en 140,84 euros por domicilio y año con un proveedor externo, y en 175,83 cuando el servicio se realice con técnicos propios o mediante la subcontratación de proveedores de PRL. Además, con el dato de 640.000 personas usuarias (en 2023) de este servicio de ayuda a domicilio, se calculó el coste anual de esta medida en 90.137.600 euros o 112.531.200 euros, según la evaluación se realice con medios propios o se subcontrate (fundamento de derecho tercero de la STS). Por lo tanto, se comparte que este es un aspecto relevante para la empresa y que debe tenerse en cuenta en los pliegos de condiciones de los contratos de servicios ofertados por las entidades locales. De esta manera, las empresas ya no podrán alegar un desequilibrio económico en el contrato para evitar efectuar la evaluación de riesgos con personal cualificado y con garantías de calidad. Adicionalmente, para que tales visitas presenciales se puedan llevar a cabo, de manera adecuada, en todos los domicilios, resulta fundamental reforzar las plantillas de los servicios de prevención.

3.4. Una nota comparativa con otros supuestos similares

En relación con la evaluación de los riesgos del domicilio, resulta de interés comparar el empleo de las auxiliares de ayuda a domicilio con el de otras personas que también prestan su actividad laboral en un domicilio particular, como las empleadas de hogar.

A tales efectos, cabe reparar en que, en ninguno de los dos casos, el domicilio es de la disponibilidad de la persona trabajadora, sino que, en el primero, es de la persona usuaria (cliente) y, en el segundo, de la persona empleadora (titular del hogar familiar). Además, en este último supuesto, la persona usuaria y la persona empleadora son la misma; algo que no sucede en el servicio de ayuda a domicilio, en el que el contrato de trabajo se realiza con una empresa externa. Esta última es la responsable de la prevención de los riesgos laborales, que debe realizar de acuerdo con las prescripciones contenidas en la normativa general (LPRL, pues la estudiada disp. final primera está anulada). La diferencia con el empleo en el hogar familiar es clara, pues, en este supuesto, la susodicha obligación preventiva corresponde al titular de aquel (y empleador), que queda sujeto a la normativa específica del RD 893/2024, si bien, en algunos supuestos, también se remite a la LPRL⁵⁹.

Si se compara el empleo del servicio de ayuda a domicilio con el de las personas que teletrabajan, resulta de interés apuntar que, en este último, también se aplica la normativa

⁵⁹ Cfr. artículo 3.4 del RD 893/2024.

general de prevención, si bien con las particularidades previstas en los artículos 15 y 16 de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia (LTA). Asimismo, en esta situación, corresponde a la empresa (externa) el deber de evaluar y gestionar la prevención de los riesgos laborales, si bien se hace sobre un espacio privado respecto del que la persona trabajadora goza de total disponibilidad, a diferencia de los dos supuestos ya mencionados. En efecto, la vivienda dedicada a domicilio particular se convierte, a partir de un determinado momento, en lugar de trabajo.

En cualesquiera de los tres supuestos, y como ya se apuntó, tanto la evaluación de los riesgos como la planificación de la actividad preventiva deberán tener en cuenta los riesgos característicos de estas modalidades de trabajo en el hogar familiar, poniendo especial atención en los factores físicos, ergonómicos, organizativos y psicosociales, así como en la accesibilidad del entorno laboral, que se ubica –como se ve– en un domicilio particular.

Como elementos diferenciadores de la evaluación de los riesgos laborales en los citados supuestos, deben señalarse, principalmente, dos. Por un lado, el *ámbito espacial* de dicha evaluación. En el caso del teletrabajo, se prevé que esta evaluación solo alcance a la zona habilitada para la prestación de servicios, sin extenderse al resto de zonas de la vivienda o del lugar elegido para el desarrollo del trabajo a distancia (Torres García, 2024). Sin embargo, esta limitación espacial no parece oportuna en el servicio de ayuda a domicilio, pues se entiende que la persona dependiente hace un uso diario o habitual de todos los espacios de su vivienda (v. gr., cocina, comedor, sala de estar, baños y habitaciones) y, por lo tanto, la persona que la cuida también deberá acceder a ellos cuando proceda. Así, todos estos lugares deben evaluarse para garantizar que sean seguros y estén libres de riesgos cuando sea preciso hacer uso de ellos. En el empleo del hogar familiar, la evaluación de riesgos debe extenderse a todos los espacios en los que la persona trabajadora va a desarrollar su actividad laboral, lo que vendrá determinado por la voluntad de la empleadora y titular de aquel.

Por otro lado, cabe referirse al *carácter presencial* de la evaluación de los riesgos. Así, siguiendo con el teletrabajo, la visita presencial de los técnicos de prevención al domicilio puede que no resulte posible y ello porque la persona trabajadora no autorice la entrada de personal externo. En efecto, sabido es que la empresa tiene obligación de obtener la información acerca de los riesgos a los que está expuesta la persona que trabaja a distancia «mediante una metodología que ofrezca confianza respecto de sus resultados». Si la empresa entiende que la obtención de dicha información depende de la visita al domicilio (y lugar del teletrabajo) por parte de quien tiene competencias en materia preventiva, aquella debe justificarlo en un informe, que entregará a la referida persona y a las delegadas y delegados de prevención. Con todo, a partir de ahí, la persona afectada puede conceder o no permiso para que el personal técnico pueda entrar en su domicilio, por lo que, de denegarlo, será ella misma la que tendrá que efectuar una autoevaluación de los riesgos laborales de aquel, siguiendo las instrucciones del servicio de prevención. De esta manera, de no concederse el permiso de entrada al personal externo, el desarrollo de la actividad preventiva por parte de la empresa se efectuará con base en la determinación de los riesgos derivada

de la información recabada por la propia persona trabajadora⁶⁰. Como se aprecia, al dejar a esta última la decisión final sobre la entrada de personal externo en su domicilio, el legislador parece dar prioridad al respeto de sus derechos fundamentales a la intimidad y privacidad frente a los de la seguridad y salud laboral. Si bien estos se intentan garantizar con el procedimiento alternativo de la autoevaluación, resulta evidente que siempre será más eficaz y precisa una evaluación presencial por un profesional externo.

Sin embargo, como ya se apuntó, la cosa cambia en el servicio de ayuda a domicilio, pues el legislador de 2024 dejó clara su voluntad de que la evaluación de los riesgos fuese realizada presencialmente por personal técnico externo, y aunque la citada la disposición final primera del RD 893/2024 ahora está anulada, al serlo solo por razones formales, aquí cabe seguir defendiendo la necesidad de que esa evaluación de riesgos se haga en esos términos, con el fin de asegurar la máxima calidad de la misma y dar prioridad a la protección de la seguridad y salud laboral de la persona trabajadora frente a la privacidad e intimidad del sujeto atendido por esta última. Un argumento a favor de esta posición es el de que, en este supuesto, resulta fundamental garantizar la seguridad y salud en términos amplios, lo que también revierte positivamente en aquel sujeto, que puede ver mejorada la seguridad tanto de su hogar como de su propia persona con la evaluación de riesgos y la consiguiente introducción de ciertas medidas de protección.

Además, en este caso del SAD, dada la precaria situación de la persona que recibe los cuidados, cabe tener en cuenta que; por un lado, ella no está en condiciones de realizar la autoevaluación por sí misma como titular del domicilio (algo que ni se contempla), como sí sucede en el trabajo a distancia, y, por otro lado, para aquella persona ya resulta habitual la entrada (justificada) de diferentes profesionales en su domicilio (v. gr., trabajador social), a los que, ahora, se suman los técnicos de prevención. Podría decirse que la persona usuaria que solicita el auxilio del SAD, ya acepta todo lo que implica la prestación de este servicio por una empresa externa, comenzando por la visita de los técnicos de prevención para evaluar los riesgos de su domicilio, con el objetivo de que, posteriormente, la persona auxiliar pueda desempeñar su tarea de forma segura en aquel.

De este modo, si la persona usuaria se negara a la referida visita (punto conflictivo sin solución en la anulada disp. adic. decimotercera), cabría entender que también renuncia a la ayuda solicitada; esto es, sin evaluación presencial, no hay prestación del servicio. En otras palabras, podría entenderse que la citada evaluación es una obligación empresarial que actúa como requisito condicionante del posterior servicio prestado por la empresa. De hecho, quizás sería oportuno que la autorización del titular del domicilio (generalmente, persona usuaria del servicio) para que los técnicos entren y hagan la evaluación presencial conste como condición *sine qua non* de la efectiva prestación del servicio en el acuerdo (de servicio) que se celebre entre los responsables de servicios sociales y la persona usuaria (ISTAS-CCOO, 2018). En esta línea, se manifiesta el Abogado del Estado (que defiende a

⁶⁰ Artículo 16.2 de la LTA.

la Administración demandada) en la comentada STS de 29 de septiembre de 2025, cuando valora la consecuencia de la falta de consentimiento del titular del inmueble para ejecutar las modificaciones que, en este, sean necesarias para trabajar de manera segura (un aspecto importante sobre el que tampoco nada se decía en la disposición anulada). Según el citado letrado, si no hay consentimiento por parte del referido titular a esas modificaciones, y el servicio no puede continuar prestándose, nada puede reprochársele «a la empresa que cesa la prestación del servicio a las personas dependientes», al no poder considerarse su reacción como un «abandono» (FJ segundo, *in fine*). Desde luego, por analogía, la misma posición podría sostenerse ante la negativa del titular del domicilio a la entrada del técnico de prevención para evaluar los riesgos de aquel (previa a aquellas posibles medidas).

4. La planificación y adopción de medidas preventivas

4.1. Aspectos generales

Tras la correspondiente evaluación inicial de los riesgos laborales en el domicilio de la persona usuaria, analizando las características (físicas, de conservación o de dotación de servicios) de aquel, las condiciones personales de esta última y la organización general del trabajo, la empresa debe planificar y adoptar las correspondientes medidas de protección de las personas trabajadoras. Como es sabido, a la hora de planificar y aplicar a cada situación laboral concreta las medidas de protección que sean más adecuadas, la empresa tiene que consultar con las referidas personas la adopción de las decisiones relativas a la concreta organización del trabajo. En este sentido, tal y como prevé el artículo 33.1 de la LPRL, interesa conocer la opinión de aquellas (o sus representantes legales) sobre las consecuencias que tales decisiones pudieran tener para la seguridad y la salud, en especial en relación con la elección de los equipos o la fijación de las condiciones laborales⁶¹.

La empresa también debe contar con el correspondiente asesoramiento técnico de las delegadas y delegados de prevención, quienes deben ser consultados previamente a la adopción de las medidas de protección. Como es sabido, en cuanto que son la representación de la plantilla especializada en materia de prevención de riesgos laborales, es competencia de estos delegados el colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva, a la vez que el promover la cooperación directa de las personas trabajadoras en la ejecución de la normativa preventiva⁶². Desde luego, esta última función, resulta importante, pues, al fin y al cabo, cada persona trabajadora es la responsable directa y última de la correcta observancia de las medidas de protección que sean adoptadas por la empresa.

⁶¹ Artículo 33.1 de la LPRL.

⁶² Artículos 35 y 36 de la LPRL.

Junto a los delegados de prevención, también puede ser necesaria la participación del comité (ordinario) de seguridad y salud (que debe constituirse cuando la empresa tiene 50 o más trabajadores; art. 38 LPRL); dicho comité es un órgano paritario (formado por delegados de prevención y por el empresario o sus representantes, en igual número) y colegiado de participación, destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos (art. 39 LPRL). Asimismo, el CC estatal «de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal», ya citado, prevé la posible colaboración de otras figuras representativas del personal, como: 1) los delegados o delegadas sectoriales de prevención, nombrados por las organizaciones sindicales firmantes del convenio, y que pueden asumir las funciones típicas de los delegados de prevención cuando estos no se hayan designado en una empresa⁶³, o, incluso, 2) la propia comisión paritaria del convenio, con funciones más amplias relativas, por ejemplo, a la adopción de medidas de concienciación sobre los riesgos laborales del sector, en especial los ergonómicos y psicosociales; el asesoramiento técnico a las empresas en todo lo relativo al debido cumplimiento de sus obligaciones legales en materia preventiva, así como la representación y defensa de los derechos del personal laboral, en colaboración con los delegados de prevención o sustituyéndolos, cuando estos no existen⁶⁴. Como ya se apuntó, se insiste –de nuevo– en la importancia de que estos representantes de los trabajadores asesoren a la empresa y vigilen la correcta aplicación por esta de la perspectiva de género en la gestión de los riesgos laborales (evaluación y medidas de prevención) para la mejor protección posible de las trabajadoras auxiliares en su actividad laboral.

Por su parte, también resulta positivo que la persona *usuaria* del servicio (o sus familiares) colabore, en la medida de lo posible y de sus capacidades, en las tareas relacionadas con la evaluación de los riesgos y la implantación de las medidas de seguridad en su domicilio. En este punto, puede ser esencial la labor de información o aviso a los técnicos sobre posibles aspectos o focos de riesgos laborales existentes en el domicilio (y no fáciles de detectar para una persona ajena), así como la colaboración en la protección del personal auxiliar. En esta línea, la normativa autonómica gallega prevé, como obligación de la persona usuaria, por ejemplo, el mantener una actitud positiva de colaboración con las personas profesionales de los servicios sociales comunitarios o respetar la dignidad personal y profesional de las personas que les presten el servicio, así como los límites de sus obligaciones laborales⁶⁵. Sin duda, esta actitud colaboradora y de respeto con el personal laboral puede contribuir a una realización de las tareas de una forma más agradable y segura, en cuanto disminuye la posibilidad de aparición de ciertos riesgos psicosociales, como el estrés, la ansiedad o la depresión.

⁶³ Artículo 31.2.2 c) del CC sectorial estatal, ya citado: la comisión paritaria asume, entre otras, la función de realizar acciones tendentes a promover la difusión y el conocimiento de la legislación de prevención y de los riesgos específicos del sector, con especial atención a los riesgos ergonómicos y psicosociales.

⁶⁴ Artículo 31.2.2 d) del CC estatal, ya citado.

⁶⁵ Artículo 5 del Decreto 99/2012, ya citado.

4.2. Medidas preventivas concretas

Como en cualquier otro supuesto, la empresa está obligada a adoptar cuantas medidas resulten necesarias para garantizar a la persona trabajadora un nivel de protección adecuado en su puesto de trabajo. Dichas medidas pueden enfocarse en la propia persona trabajadora, en el espacio físico del domicilio (que actúa como centro de trabajo), en la forma de llevar a cabo el trabajo y en la organización de este, tal y como se expone a continuación:

1) *Medidas informativas y formativas del personal auxiliar.* La información y la formación de las personas auxiliares es un elemento esencial en la protección efectiva de su seguridad y salud, máxime cuando trabajan solas en los domicilios particulares (arts. 18 y 19 LPRL). Dichas informaciones y formaciones deben capacitar a aquellas para conocer y afrontar todas las tareas que van a realizar, reconocer los posibles riesgos laborales (físicos, ergonómicos y psicosociales) y poder aplicar las medidas correctoras implantadas para evitar aquellos (Pérez Morales, 2020). Además, desde otro punto de vista, resulta fundamental que la trabajadora esté bien informada y formada para conocer sus derechos y obligaciones en materia preventiva. En este punto, la trabajadora debe ser informada sobre su obligación general de velar, según sus posibilidades, por su propia seguridad y salud y la de aquellas otras personas que pueden verse afectadas por su actividad profesional (persona usuaria, familiares, visitantes)⁶⁶. Asimismo, esa información debe extenderse, por ejemplo, 1) a su deber de usar adecuadamente los medios de trabajo (máquinas, aparatos, herramientas) y los equipos de protección individual (lo que implica no desconectar los dispositivos de seguridad que aquellos tengan incorporados o los existentes en el domicilio de trabajo) y 2) a su obligación de informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a los trabajadores designados para ocuparse de las actividades de prevención o al servicio de prevención, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe un riesgo para su seguridad, y, en todo caso, cooperar con el empresario para que este pueda garantizar unas condiciones de trabajo seguras.

En cuanto a la formación de la persona trabajadora, ya el artículo 36 de la citada LAPAD hace referencia, aparte de a la formación básica para el ejercicio de la profesión (ya comentada), a la formación «permanente» de los profesionales y cuidadores que atiendan a las personas en situación de dependencia, lo que, muchas veces, no se cumple⁶⁷. El actual Plan de acción de la EESST prevé la configuración de «un estándar de referencia para la

⁶⁶ Artículo 29.1 de la LPRL.

⁶⁷ Según Fernández-Cano, *et al.* (2023, p. 40), solo la mitad (51 %) de las personas auxiliares de la muestra de su investigación de campo declaran haber recibido un curso de formación en prevención de riesgos laborales en su actual puesto de trabajo, en algún momento desde que iniciaron este trabajo; similar valoración se hace respecto de otras medidas de prevención.

formación preventiva del personal de asistencia a domicilio»⁶⁸, que esperamos se concrete en el futuro inmediato y contenga una adecuada perspectiva de género. Sea como fuere, el artículo 19 de la LPRL ya prevé la obligación de la empresa de dar a su personal una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, referida tanto a la actividad normal de trabajo como a situaciones extraordinarias, como las de emergencia o de riesgo grave e inminente.

Siguiendo lo dispuesto en dicho precepto legal, la negociación colectiva del sector estatal establece que dicha formación debe impartirse tanto al inicio de la actividad laboral como con posterioridad, en particular cuando haya cambios en las actividades que se van a realizar, en los domicilios que se atenderán o en los puestos que se ocupen, o se introduzcan nuevas tecnologías (como aplicaciones informáticas para organizar el trabajo), herramientas de trabajo, medios mecánicos o nuevos métodos de trabajo⁶⁹. Esa formación en materia de seguridad y salud laboral debe demostrarse efectiva para evitar los mencionados riesgos laborales y, en el supuesto contrario, debe actualizarse en sus contenidos técnicos cuando proceda; además, debe acompañarse de la información escrita o de las sesiones prácticas (por ejemplo, con situaciones simuladas) que sean necesarias para aumentar ese grado de efectividad. Como regla general, esta formación debe impartirse dentro de la jornada laboral (retribuida) y, en su defecto, en otras horas, pero con el descuento en aquella del tiempo dedicado a la misma. La formación se podrá impartir por la empresa mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos y siempre debe ser gratuita para la persona beneficiaria de la misma.

2) *Medidas de vigilancia preventiva de la salud de la persona auxiliar.* Sabido es que la LPRL establece, como una medida fundamental para proteger la seguridad y la salud de la persona trabajadora, el deber empresarial de la vigilancia periódica de su estado de salud, en función de los riesgos *inherentes* a la actividad laboral desarrollada (art. 22) (Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social, 2019); en el mismo sentido, se pronuncia el CC estatal aplicable aquí (el «de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal», cit.; art. 33). Según ambos textos, esta vigilancia se caracteriza por su carácter *preventivo*⁷⁰, por lo que debe efectuarse tanto inicialmente (tras la incorporación al puesto de trabajo o la asignación de nuevas tareas específicas) como con posterioridad. Así, procede efectuar una revisión de la salud de forma periódica y específica, cuando, por ejemplo, la persona trabajadora tenga que enfrentarse a determinados riesgos especialmente problemáticos (ergonómicos o psicosociales) o ella misma la

⁶⁸ Medida 158 para el objetivo 4 y la línea de actuación 4.4, referido a los SAD y las personas al servicio del hogar familiar.

⁶⁹ Artículo 31 del CC estatal «de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal», ya citado.

⁷⁰ Esta vigilancia no debe confundirse con los reconocimientos médicos que es necesario efectuar cuando el accidente ya se ha producido o la enfermedad ya se ha manifestado en la persona.

solicite, por entender que tales riesgos afectan a su estado de salud. La periodicidad de la revisión no tiene por qué ser a intervalos regulares; pues habrá que estar a lo previsto en cada supuesto, en función de las circunstancias concurrentes (la historia de la enfermedad, la exposición a los factores de riesgo y similares). El mencionado Convenio marco estatal de «servicios de atención a las personas dependientes» prevé el reconocimiento médico, para evaluar la salud de la persona trabajadora en relación con determinados riesgos específicos, con una periodicidad *anual* (art. 33.4). Por lo demás, también procede efectuar la evaluación del estado de salud cuando la persona trabajadora auxiliar desea reincorporarse a su puesto tras una larga ausencia por motivos de enfermedad. De nuevo, se insiste en la necesidad de realizar la vigilancia de la salud de la trabajadora con una perspectiva de género, o sea, teniendo en cuenta las características propias de la misma.

Otro rasgo característico de esta vigilancia es su carácter *voluntario* para la persona trabajadora, por lo que solo se puede llevar a cabo cuando esta última preste su consentimiento. Como excepción, el reconocimiento médico será obligatorio (previo informe de la representación legal o sindical) cuando su realización resulte imprescindible (única vía) para poder conocer los efectos de las condiciones de trabajo sobre el estado de salud de la persona, para verificar si este estado es un peligro para la misma, o para otras personas vinculadas a la empresa o, incluso –en este supuesto–, para los convivientes en el domicilio familiar o, en fin, para protegerse frente a ciertos riesgos específicos que surjan en el desarrollo de su actividad y sean identificados en la evaluación de riesgos. En este último supuesto, el Convenio marco estatal, ya citado, prevé el reconocimiento médico vinculado a ese concreto riesgo como un derecho de la persona trabajadora, y a cargo de la empresa (art. 33.4), lo que implica que sea gratuito para aquella, como regla general.

A la hora de efectuar la vigilancia de la salud, debe optarse por las medidas o instrumentos que causen las menores molestias posibles a la persona afectada, según lo establecido por la Administración sanitaria en sus protocolos de actuación en esta materia. Las revisiones médicas deben llevarse a cabo por personal médico cualificado⁷¹ y, preferentemente, dentro del horario de trabajo, cuando coincidan con el turno habitual; en cualquier caso, el tiempo dedicado a los exámenes obligatorios computa como efectivamente trabajado. Esto determina que el coste económico de cualquier medida relativa a la seguridad y salud en el trabajo, incluido el derivado de la vigilancia de la salud, deba asumirlo la empresa (art. 14.5 LPRL).

Como sucede en todas las cuestiones médicas, un aspecto para tener en cuenta es la protección de los derechos fundamentales a la intimidad y privacidad y dignidad de la persona trabajadora, la cual tiene derecho a conocer los resultados de dichos exámenes médicos

⁷¹ El personal sanitario debe tener competencia técnica, formación y capacidad acreditada en los temas médico-laborales, como sucede con los médicos especialistas en Medicina del Trabajo, los diplomados en Medicina de Empresa y los enfermeros de empresa.

y a su tratamiento confidencial. El acceso a la información médica derivada de la vigilancia de la salud se restringe a la propia persona trabajadora, a los servicios médicos responsables de su salud y a la autoridad sanitaria. El empresario solo tiene derecho a conocer unas conclusiones generales (extraídas de esos resultados) sobre la situación de aquella en relación con los riesgos evaluados; en especial, su capacidad para seguir desarrollando las mismas funciones o la necesidad de cambiar a otras o añadir medidas de protección extra. Dicha labor informativa puede ser ejecutada por los servicios sanitarios o los servicios de prevención de la empresa (con el consentimiento de la persona afectada). Por su parte, el servicio sanitario de los servicios de prevención debe tener conocimiento de los trabajadores que han tenido una baja por enfermedad, para facilitar el contacto con aquellos y poder identificar cualquier relación entre las causas de la enfermedad y los riesgos para la salud que puedan presentarse en los domicilios donde se trabaja.

3) *Modificaciones físicas del domicilio.* La anulada disposición adicional decimotercera del RD 39/1997 establecía dos requisitos para la validez de estas modificaciones en el domicilio de la persona usuaria, en cuanto medida de protección que se ha de adoptar frente a los riesgos laborales detectados. A pesar de su nulidad por razones formales, cabe seguir defendiendo la oportunidad de estas modificaciones y de sus condicionantes, los cuales se analizan a continuación. El primer requisito es el de que la modificación propuesta sea realmente necesaria para garantizar la protección más adecuada de la persona trabajadora (auxiliar) frente a los riesgos del puesto de trabajo, de conformidad con la correspondiente evaluación preventiva. Por lo tanto, aun cuando pueda resultar de interés, no cabe alegar solamente beneficios para la persona usuaria o sus familiares, aunque parece razonable pensar que estos también se benefician de la modificación que se introduzca en el domicilio (que siempre es para mejorar la seguridad de este).

El segundo requisito consiste en que la empresa obtenga el consentimiento previo de las personas titulares del domicilio (al igual que también se apuntó respecto de la visita del técnico de prevención) para poder introducir tales modificaciones, algo que resulta lógico. Además, la norma anulada exigía que, de la solicitud de dicho consentimiento (y, parece, que también de su resultado), se informase a la representación unitaria (delegados de personal o comité de empresa) y a los delegados y delegadas de prevención o al comité de seguridad y salud, así como a la correspondiente entidad pública responsable del servicio (por ejemplo, el ayuntamiento) que hubiese concedido la prestación del servicio. Dada la entidad de la medida preventiva que se quiere introducir, este requerimiento informativo se entiende adecuado, pues parece lógico que estos sujetos también puedan valorar la oportunidad de la modificación solicitada.

Un aspecto importante –que había quedado sin aclaración en la reforma legal ahora anulada– es el de quién deba asumir el coste económico de la realización de la obra o alteración en el domicilio. En principio, al tratarse de una infraestructura privada, parece que corresponde a la persona usuaria o su familia, salvo que la empresa o la entidad local deseen colaborar (por ejemplo, incluyendo a la persona usuaria con escasos recursos en un programa

específico de ayudas para personas vulnerables). Con todo, este punto –siempre complejo y polémico por la carga económica que supone– debería regularse y aclararse en una normativa administrativa específica, en especial en relación con la posibilidad de solicitar ayudas públicas para ejecutar la modificación correspondiente, cuando esta sea imprescindible.

De aceptar el titular del domicilio la modificación solicitada, esta debe llevarse a cabo lo antes posible, bien antes del inicio de la prestación, bien con posterioridad, si su necesidad se apreció una vez comenzada la actividad laboral. En este último supuesto, habrá que evaluar los riesgos adicionales que la realización de la obra pueda suponer para la persona trabajadora y la usuaria.

Finalmente, otro tema delicado –que se debe examinar con especial atención– es el de las consecuencias que la negativa de la persona usuaria a la introducción de las modificaciones propuestas (esta no autoriza la obra) o a la asunción de su coste económico (pudiendo hacerlo) puedan tener respecto de su solicitud de ayuda a los servicios sociales. En tal supuesto, habrá que ver si hay otras alternativas viables para eliminar los riesgos laborales detectados en su domicilio, pero, si no las hay, y aquellos son altos para la trabajadora auxiliar, la solución última pasaría por no prestar el servicio solicitado o, si este ya hubiera comenzado, analizar una posible baja (aun temporal) de la persona usuaria en aquel (Igartua Miró, 2025). Tal y como ya se apuntó *supra* (3.4), sin evaluación presencial o –añadimos ahora– sin medidas de seguridad en el domicilio, no hay prestación del servicio social. Se reitera que el Abogado del Estado defiende tal posición en la STS comentada (sin entrar el tribunal en esa cuestión de fondo).

4) *Medidas técnicas de ayuda para la mejor realización del trabajo.* En general, la empresa debe preocuparse de que los equipos de trabajo sean adecuados, estén adaptados a las condiciones propias de la mujer trabajadora y a las concretas tareas que esta debe realizar, para así poder prestar los servicios de forma segura⁷². En este caso, el equipo de trabajo ordinario suele reforzarse con medidas de *naturaleza técnica*, como son los medios mecánicos para la manipulación de cargas (v. gr., camas articuladas y regulables en altura, grúas elevadoras pasivas, activas –o de bipedestación– o de techo para levantar o mover a una persona encamada, sillas de ruedas o adaptadas, o, en fin, andadores de uso individual) u otras ayudas menores (como las sábanas o tablas deslizantes, un disco giratorio o un cinturón ergonómico). Estos medios y ayudas son de uso frecuente, por ser especialmente eficaces para paliar los riesgos físicos que pueden derivar de esta actividad laboral y, en especial, los ergonómicos y los dorsolumbares de la persona trabajadora. Sea como fuere, deben usarse correctamente, por lo que aquella debe recibir, con carácter previo, la información y formación adecuadas para la correcta utilización de estos medios técnicos. De ser necesario, la empresa debe prever que su mantenimiento y reparación se lleven a cabo por personal técnico especializado. Además, esas medidas técnicas deben ser las

⁷² Artículo 17.1 de la LPRL.

apropiadas para la situación de cada persona usuaria, pues, en el supuesto contrario, podrían incrementar los riesgos para la misma. La adquisición de estos aparatos, en cuanto medida de prevención de riesgos, debe ser a cargo de la empresa contratista (a veces, en el pliego de condiciones ya se valora que la empresa aporte esos medios), con todo, si son escasos (lo que suele ser habitual), puede producirse un incumplimiento de esta obligación (Fernández-Cano, *et al.*, 2023). Tal situación puede perjudicar a la persona trabajadora y, también, a la usuaria, por lo que esta última puede terminar por adquirirlos ella misma, si dispone de recursos o ayudas públicas.

5) *Equipos de protección individual.* Aparte de los medios técnicos recién comentados, cabe destacar la importancia de la utilización de equipos de protección individual por parte de la persona trabajadora, en especial cuando los riesgos detectados en la evaluación del domicilio no se puedan evitar o no puedan reducirse por medios técnicos de protección colectiva o mediante procedimientos de organización del trabajo⁷³. En este supuesto, estos equipos de protección individual suelen consistir, por ejemplo, en la ropa y el calzado de trabajo (cómodos y adecuados) o las batas desechables o en las mascarillas y los guantes homologados para ejecutar las diferentes tareas laborales con seguridad. En este sentido, la negociación colectiva estatal prevé que las empresas están obligadas a facilitar, como mínimo, dos uniformes a cada trabajadora, incluyendo una prenda de abrigo (siempre y cuando estén obligadas a salir uniformadas al exterior de la vivienda). Por su parte, la auxiliar está obligada a hacer un uso apropiado tanto de la ropa como de los otros medios de protección individual durante su actividad laboral, así como a su debido cuidado⁷⁴.

6) *Medidas de comunicación interna entre la persona trabajadora y la empresa, así como de comunicación externa, con los responsables de servicios sociales.* Dado que la persona auxiliar debe trabajar, generalmente, en situación de soledad (sin otras compañeras) y con un grado limitado de autonomía para llevar a cabo la tarea, resulta importante reforzar las vías de comunicación con el exterior (del domicilio). Por un lado, con el empresario, la persona coordinadora del servicio y sus ayudantes (personal de la empresa) e, incluso, con los representantes de los trabajadores; por otro, con los responsables de los servicios sociales (trabajador o trabajadora social y otros técnicos) de la entidad local⁷⁵. La idea es funcionar como un verdadero equipo multidisciplinar, con el que la trabajadora auxiliar pueda contactar con el fin de clarificar dudas sobre las tareas asignadas (por ejemplo, si el usuario pide alguna que no está en el PIA), resolver situaciones imprevistas, ponerse al día sobre los asuntos que puedan afectar al desarrollo del trabajo o intercambiar información

⁷³ Artículo 17.2 de la LPRL.

⁷⁴ Artículo 36 del CC estatal «de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal», ya citado.

⁷⁵ En algún informe, las auxiliares se quejan de que esta comunicación con la trabajadora social es escasa cuando se trabaja para empresas privadas, no así cuando están municipalizadas y se vinculan laboralmente con el ayuntamiento, que presta directamente el servicio (Fernández-Cano, *et al.*, 2023, p. 53).

por ambas partes, incluyendo la actualización de la situación personal de la persona usuaria, de los posibles nuevos riesgos que se aprecien y de la introducción de ulteriores medidas de prevención. Tradicionalmente, estos intercambios de información se han producido a través de ocasionales reuniones presenciales, visitas al domicilio o llamadas telefónicas, todo ello documentado en papel.

Con todo, cabe destacar la importancia que, en este tema, tiene la reciente implantación de las nuevas plataformas informáticas (como, por ejemplo, CIBERSAD⁷⁶ o Gesad⁷⁷) que permiten una comunicación ágil de todos los profesionales implicados en la prestación del servicio de ayuda a domicilio, a la vez que automatizan las gestiones que se ejecutan en los diferentes procesos de este y las registran electrónicamente, sin necesidad de documentación adicional, garantizando la seguridad de los datos y de las comunicaciones internas.

Por lo que se refiere a la trabajadora auxiliar, la instalación de una aplicación específica en su móvil de trabajo (conocida como «aplicación de auxiliares») supone una verdadera revolución en su forma de realizar la prestación (véase *infra* apartado 8 a) y comunicarse con la persona coordinadora de la empresa, lo que puede hacer durante toda la jornada laboral y resolver con inmediatez cualquier contingencia que surja (por ejemplo, una situación de riesgo grave e inminente, de enfermedad repentina de la persona usuaria o de acoso o maltrato por parte de esta). Lógicamente, la información es bidireccional y la referida coordinadora también puede contactar con la persona auxiliar en cualquier momento y por cualquier vía (por ejemplo, llamada telefónica, mensaje o notificación *push*). También se pueden enviar y recibir avisos no vinculados directamente al servicio, con notificación del estado (v. gr., justificantes médicos, solicitud de permisos, envío de imágenes, calendario de vacaciones o envío de nóminas).

Además, estas plataformas, que centralizan todos los datos del servicio prestado, suelen ofrecer servicios adicionales, como una página web para los familiares de la persona usuaria, lo que facilita la comunicación con aquellos y la recepción de información por estos, en tiempo real, de las incidencias del servicio. Además, los servicios sociales de la Administración pública (tanto autonómica como de la entidad local) también tienen acceso a la plataforma (extranet) para acceder a todos los datos de la gestión del SAD y comunicarse –en tiempo real– con la empresa, permitiendo el intercambio de documentos y la firma digital de los mismos, así como para llevar a cabo muchas otras tareas ajenas a la empresa (como el mantenimiento de la lista de espera o la gestión del copago por las personas usuarias).

7) *Protocolos de actuación, especialmente ante situaciones extraordinarias.* Los protocolos que marcan las pautas de actuación de la persona trabajadora, especialmente ante

⁷⁶ <https://cigesoc.es/cibersad/> Este software es de una empresa gallega.

⁷⁷ <https://gesad.trevenque.es/> Este sistema nació en 2006 y tiene una implantación más amplia que el otro a nivel nacional.

situaciones de emergencia (por ejemplo, primeros auxilios o incendios) o situaciones de riesgo grave e inminente, son muy útiles cuando la referida persona carezca de experiencia o de autonomía para decidir sobre aquellas. En efecto, dichos protocolos aportan certeza, a través de una solución pautada, para resolver las dudas o problemas que aparezcan en el desarrollo de la actividad laboral (v. gr., persona usuaria en estado de embriaguez o de violencia o acoso). En relación con las situaciones de emergencia que puedan surgir⁷⁸, la empresa deberá tener en cuenta la situación actual del domicilio o domicilios en los que la persona auxiliar vaya a prestar servicios, así como las posibles medidas preventivas ya adoptadas por el titular de aquellos (v. gr., botiquín de primeros auxilios o extintor de incendios). De existir estas, la empresa debe valorar su mejora o actualización. En el supuesto de las situaciones de violencia o acoso, esos protocolos deberían reforzarse con el uso de otras medidas técnicas específicas, como el uso de la aplicación Alertcops, o, como ya sucede con alguna aplicación informática del sector (CIBERSAD), con la incorporación del botón activo «SOS», que permite a la persona trabajadora comunicarse, vía telefónica, con un contacto preestablecido. Esta tecnología facilita que la trabajadora pueda pedir ayuda cuando se sienta en un escenario de peligro para su vida, que no puede manejar sola.

Además, en estos supuestos de emergencia y de riesgo grave e inminente para la vida de la trabajadora auxiliar, la persona usuaria o terceros (como los familiares), el artículo 21.1 c) de la LPRL establece que el empresario debe acordar lo necesario para que aquella trabajadora que no pueda «ponerse en contacto con su superior jerárquico» (como podría suceder aquí, cuando no se dispone de la aplicación o el móvil no funciona) esté en condiciones (dada su formación previa y medios puestos a su disposición) de adoptar las medidas necesarias para evitar las consecuencias de dicho peligro⁷⁹. En ocasiones, esas medidas protectoras pueden consistir en la posibilidad de que la trabajadora pueda interrumpir su actividad laboral y, si fuera necesario, abandonar de inmediato el domicilio en que realiza aquella⁸⁰. En tal supuesto, la actividad no debe reanudarse mientras el peligro persista, salvo excepción debidamente justificada por razones de seguridad. En estos casos de necesidad, dicho abandono del domicilio no podrá considerarse dimisión ni ser causa de despido⁸¹. En otras palabras, debe priorizarse la seguridad de la trabajadora frente a la continuidad del servicio para evitar posibles daños a la vida e integridad física⁸².

⁷⁸ El artículo 20 de la LPRL las prevé respecto de la empresa o centro de trabajo de carácter empresarial.

⁷⁹ Artículo 21.1 c) de la LPRL.

⁸⁰ Aunque no lo disponga el empresario, el trabajador tiene «derecho a interrumpir su actividad y abandonar el lugar de trabajo, en caso necesario, cuando considere que dicha actividad entraña un riesgo grave e inminente para su vida o su salud» (art. 21.2 LPRL).

⁸¹ Artículo 21.1 b) de la LPRL.

⁸² Véase, en los medios de comunicación, la noticia de la muerte a hachazos (el 29 de julio de 2025) de una auxiliar en Galicia (Porriño) por parte del marido de la mujer cuidada; el día anterior (28 de julio), aquella había comunicado a la empresa el acoso sexual que sufría por parte de aquel y su rechazo a seguir prestando servicios allí. Al mismo tiempo, la auxiliar contactó con su sindicato para recibir consejo de cómo

Sea como fuere, si la situación de violencia o maltrato en el domicilio de la persona usuaria es continua y la empresa no aporta medidas de prevención efectivas para erradicarla definitivamente o no procede a un traslado de domicilio solicitado por la trabajadora auxiliar, esta última (si no desea continuar en ese lugar) puede solicitar la extinción judicial del contrato por la vía del artículo 50 del ET, lo que podría terminar con una sentencia constitutiva declarando la referida extinción contractual con base en el previo incumplimiento de las obligaciones de protección del empresario. Evidentemente, si la situación en el domicilio es grave y repercute en la salud de la auxiliar, se pueden pedir medidas cautelares suspensivas para no tener que seguir prestando servicios hasta que se dicte la sentencia por el órgano jurisdiccional.

8) *Medidas relativas a la organización de la actividad laboral.* Estas medidas son muy importantes para evitar, aparte de los riesgos físicos y ergonómicos, los frecuentes riesgos psicosociales. Dichas previsiones buscan la mejor planificación, organización y ejecución posible del trabajo realizado, en función de las características de este último, la persona que se ha de cuidar y la persona cuidadora (para lo que debe aplicarse, de nuevo, la perspectiva de género). Desde este punto de vista, cabe pensar en medidas que supongan una correcta y efectiva planificación del trabajo, lo que incluye:

- a) Una clara delimitación y precisión de las tareas, responsabilidades y roles (grado de autonomía) que cada persona trabajadora puede y debe llevar a cabo. Esto aportará a aquellas seguridad y rapidez en la toma de decisiones a la hora de enfrentarse a las diferentes situaciones del día a día, en particular a las que surgen de forma imprevista o revisten especial gravedad o novedad. En este punto, resultan de gran utilidad las nuevas tecnologías ya comentadas en el apartado 6, pues la aplicación informática en el móvil de la persona trabajadora permite a esta consultar, al comienzo de cada jornada, la agenda de trabajo diaria, o sea, la lista de las personas usuarias que debe cuidar ese día, ordenadas según un horario de atención preestablecido, así como las tareas que llevará a cabo en cada domicilio. Además, la aplicación da acceso a un mapa para la correcta geolocalización de los domicilios permite a la persona auxiliar ver, inmediatamente, la mejor ruta para el desplazamiento a estos desde la ubicación de aquella.

Además, la persona auxiliar debe usar la aplicación para fichar al llegar y salir del domicilio de la persona usuaria⁸³; en tal caso, la citada tecnología geolocaliza el terminal desde el que se realiza el fichaje y lo compara con el domicilio de esta última. Asimismo, la trabajadora debe registrar el motivo por el que alguna tarea

actuar para dejar el domicilio, pero ya no le dio tiempo a hacerlo y salvar su vida, pues fue asesinada al ir a trabajar al día siguiente. <https://www.lavozdeg Galicia.es/noticia/vigo/o-porrino/2025/07/29/matan-trabajadora-atencion-domicilio-porrino/00031753791699033340482.htm>

⁸³ Este fichaje electrónico permite controlar la asistencia, puntualidad e intensidad del servicio prestado.

asignada quede sin ejecutar (v. gr., la persona no ha querido bañarse por estar resfriada). De este modo, todos los datos se registran, lo que permite un control y seguimiento, en tiempo real, por la empresa de la actividad llevada a cabo.

- b) Un ajuste adecuado de la actividad laboral asignada (en cantidad y calidad) a las características personales y profesionales de las distintas personas trabajadoras. Por ejemplo, puede ser útil asignar una persona con mayor fuerza física para cuidar a una persona obesa o encamada, especialmente si se carece de ayuda mecánica para mover a esta, o una persona con experiencia previa para atender a un usuario con problemas de salud psíquica. En este punto, sería positivo escuchar, en la medida de lo posible, las sugerencias de las personas trabajadoras, también aquellas relacionadas con la necesidad de cambiar a otro domicilio o de contar con la ayuda de otra persona más preparada cuando se está ante una tarea delicada, al igual que cuando se trata de realizar las primeras visitas de trabajo a los domicilios. Con todo, la decisión final será de la coordinación del servicio de la empresa.

Especial atención requiere la situación de embarazo, postparto o lactancia materna de la persona trabajadora, tal y como ya se prevé en el RD 39/1997 (anexo VII). En dichos supuestos, habrá que evaluar –o reevaluar– el puesto de trabajo y tomar las medidas específicas que procedan, incluido el cambio de aquel a otro más seguro o la suspensión contractual por riesgo laboral incompatible con esas situaciones personales de la persona trabajadora⁸⁴.

- c) Una correcta correlación entre la carga de trabajo y la jornada y horario disponibles. En este sentido, los tiempos de desplazamientos entre los domicilios que se han de atender deben computarse dentro de la jornada laboral efectiva, tal y como prevé la negociación colectiva⁸⁵ y la empresa debe asumir los correspondientes gastos de desplazamiento entre aquellos⁸⁶. Además, cuando la carga resulta excesiva para el tiempo asignado, la medida protectora debe consistir, bien en la reducción de aquella, bien en la mayor dotación de personal para desarrollar las tareas de manera más cómoda, eficaz y segura⁸⁷. Este aumento de plantilla puede llevar a un reajuste de la organización del trabajo por parejas, con lo que se compartirá un mismo espacio de trabajo con otra persona. Esto también puede resultar positivo para reducir la sensación de inseguridad por falta de experiencia de una determinada persona trabajadora, como ya se apuntó.

⁸⁴ Insiste en ello el artículo 37 del CC estatal «de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal», ya citado.

⁸⁵ Artículo 37 a) del convenio sectorial gallego y artículo 39.2 A) del VIII Convenio marco estatal, ya citado.

⁸⁶ Cfr. artículo 42 H) del VIII Convenio marco estatal, ya citado.

⁸⁷ Así lo preveía la anulada disposición adicional decimotercera, 3 del RD 39/1997, ya citado.

Por lo demás, en relación con el tiempo de trabajo, también es importante que la empresa fije criterios claros sobre las bolsas de horas (arrastre de horas) que se producen cuando surge un imprevisto (por ejemplo, una visita de la persona usuaria al centro médico) que impide a la auxiliar cumplir con su jornada laboral como tenía programado, pero que la empresa le puede exigir con posterioridad (Maneiro Vázquez, 2025). En este punto, el actual Convenio marco estatal del sector, ya citado, aporta seguridad jurídica al establecer que, en los supuestos de exceso o defecto de jornada realizada (respecto de la programada), se producirá una regularización cada seis meses; para la recuperación de horas, la fecha tope será la finalización del tercer mes posterior a cada semestre natural. La empresa debe ofertar hasta, al menos, tres ocasiones para recuperarlas y si la auxiliar las rechaza todas, aquella puede proceder al descuento correspondiente por hora ordinaria (art. 39.2 G4). Cabe decir que el uso de una aplicación informática, como las ya mencionadas, para la gestión del SAD permite a la empresa organizar horarios y cuadrantes eficientes, al tener en cuenta todas las circunstancias concurrentes (v. gr., domicilios que se atenderán y sus ubicaciones geográficas, tiempo de desplazamiento entre ellos, tareas que se realizarán, personal y horarios disponibles y otros aspectos similares).

- d) Y, en fin, la previsión del disfrute de los debidos tiempos de descanso y, en su caso, la ampliación de estos. Estos tiempos de descanso deben ubicarse dentro de la jornada o entre los servicios prestados en los diversos domicilios y, por lo tanto, de manera ideal, deben ser retribuidos. Por lo demás, también resulta importante tener en cuenta las especiales circunstancias laborales (trabajo a turnos, carga psicológica, actividad laboral en situación de aislamiento o entornos ajenos no controlados) para negociar y reconocer al personal ciertos descansos adicionales o complementos salariales específicos.

4.3. El incumplimiento de las medidas de prevención: la calificación como «profesional» de la contingencia sufrida por la persona trabajadora

Cuando hay un incumplimiento de las obligaciones empresariales en materia de prevención de riesgos, y se produce una contingencia (un accidente de trabajo o una enfermedad) con daños para la persona trabajadora, cabe determinar el nivel de responsabilidad del empresario e, incluso, de la persona trabajadora. Sin ánimo de exhaustividad, sabido es que la empresa puede tener que hacer frente a las diferentes responsabilidades legales previstas en el artículo 42.1 de la LPRL, como son la administrativa o la penal y la civil (art. 42.1 LPRL). Las responsabilidades administrativas y penales (de carácter público) tienen un fin punitivo para el empresario, por lo que el mero incumplimiento por este de una obligación en materia de prevención de riesgos laborales, aun sin un resultado dañoso para la per-

sona trabajadora, ya puede determinar la aplicación de aquellas, si bien de manera excluyente. En efecto, si se dan los requisitos para aplicar la responsabilidad penal ya no juega –como regla general– la administrativa (por el principio *non bis in idem*; art. 3.2 LISOS⁸⁸). La responsabilidad administrativa exige la calificación de la conducta empresarial como falta laboral (leve, grave o muy grave) y la sanción se concreta en una multa proporcional (arts. 11, 12 y 13 LISOS). La responsabilidad penal se prevé, para los casos más graves, en los que la conducta empresarial incumplidora se califica como delito o falta penales (art. 316 Código Penal).

Cuando es la persona auxiliar la que incumple sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales, la empresa debe actuar para hacer cumplir aquellas y evitar la producción de una contingencia dañosa o su repetición. En este sentido, aunque la trabajadora presta servicios en un domicilio particular y, generalmente, en condiciones de aislamiento respecto de la empresa, esta debe prever las actuaciones que resulten necesarias para que los órganos con competencias en el ámbito de la prevención puedan hacer un seguimiento adecuado de la observancia de las referidas obligaciones preventivas (por ejemplo, a través de visitas o contactos periódicos). En el supuesto de detectarse un incumplimiento, la empresa debe adoptar las medidas que procedan (informativas, formativas e, incluso, disciplinarias) para conseguir que la actividad laboral se realice con todas las garantías de seguridad. Ciertamente, la inobservancia por la persona trabajadora de sus obligaciones en materia preventiva puede tener la consideración de incumplimiento laboral a los efectos del ejercicio del poder disciplinario por el empresario ex artículo 58.1 del ET (art. 29.3 LPRL). De llegar el caso, habrá que estar a lo dispuesto en el CC, en relación con la graduación de la gravedad de la falta (leve, grave o muy grave) y su correspondiente sanción laboral (por ejemplo, suspensión de empleo y sueldo y hasta despido, para los supuestos más graves)⁸⁹.

En otro orden de cosas, para la persona trabajadora será importante que, de sufrir una dolencia o percance a causa del trabajo, se proceda a su calificación como «contingencia profesional», para gozar de la máxima protección del sistema público de la Seguridad Social. En el supuesto de accidente, la persona afectada debe probar el nexo causal de la lesión con el trabajo desarrollado o con las circunstancias laborales que la provocaron. Solo de este modo, el accidente podrá calificarse de «profesional». Sin embargo, en el supuesto de la enfermedad no se requiere tal acreditación, lo que aporta seguridad jurídica, pero la situación puede terminar siendo más compleja. Como es sabido, el anexo I del RD 1299/2006, de 10 de noviembre⁹⁰, establece un listado de enfermedades profesionales, por

⁸⁸ Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.

⁸⁹ Véase art. 60 b) 5 (falta grave) y c) 17 (falta muy grave de las normas de seguridad) del VIII Convenio marco estatal, ya citado.

⁹⁰ Por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social y se establecen criterios para su notificación y registro.

lo que ya se presume que todas las que están ahí tienen tal carácter, sin exigir prueba a la persona afectada. El problema surge porque dicho listado –aun siendo meramente indicativo– es restrictivo, en cuanto solo se consideran como «profesionales» las enfermedades que se vinculan a determinadas actividades laborales y son causadas por ciertos agentes (químicos, físicos, biológicos, carcinogénicos u otros) allí enumerados (art. 157, párr. primero, LGSS). Y sucede que muchas actividades laborales desarrolladas por mujeres (por ejemplo, las limpiadoras, las camareras de piso, empleadas de hogar o las cuidadoras de terceros dependientes) no aparecen expresamente mencionadas como causantes de las enfermedades profesionales de ese listado.

Desde luego, este ya antiguo texto legal necesita una actualización urgente⁹¹ para ampliar tanto la enumeración de las enfermedades profesionales (por ejemplo, las enfermedades psicosociales típicas de esta profesión, ya citadas, no aparecen mencionadas en el referido listado) como de las circunstancias, tareas y contingencias laborales vinculadas a las enfermedades que sí aparecen en aquel. De este modo, la situación actual genera incertidumbre e inseguridad para estas personas trabajadoras, al no reflejar muchos de sus padecimientos laborales.

De hecho, este problema ha venido siendo criticado por la doctrina científica desde hace tiempo (López Aniorte y Ferrando García, 2021; Fernández Collados, 2024) y, también, ya ha empezado a ser corregido por algunos jueces y tribunales, los más sensibles a esta cuestión del género y de la igualdad. Así, estos órganos jurisdiccionales consideran necesario aplicar una perspectiva de género a todo el sistema de prevención de riesgos laborales, incluida la calificación de las dolencias sufridas por las personas trabajadoras, pero, mientras este cambio legal no se produzca, aquellos ya actúan juzgando los casos que les toca resolver desde dicha perspectiva. Como ejemplo de ello, algunas STS han entendido que concretas dolencias de la mujer trabajadora deben calificarse como enfermedad profesional, a pesar de que la actividad laboral por ellas desarrollada no se halla vinculada, en el citado listado, a dicha enfermedad. Una de las primeras sentencias que adoptó tal interpretación flexible fue la STS de 5 de noviembre de 2014 (rec. 1515/2013), que calificó la enfermedad en las manos de una trabajadora «limpiadora» como «profesional» (síndrome del túnel carpiano), aunque, en el listado oficial, dicha enfermedad solo se vincula a la actividad laboral propia de las personas que ejercen de «lavanderos, cortadores de tejidos y material plástico y similares» (anexo RD 1299/2006). El citado tribunal concluye que el elenco de actividades profesionales del mencionado RD 1299/2006 no posee carácter cerrado, sino indicativo, por lo que lo importante aquí es que las tareas descritas en aquel se realicen (ya sea en una u otra actividad laboral) y que la patología concurrente corresponda con la en él asociada.

⁹¹ Esta actualización ha sido apuntada por el RDL 16/2022, ya citado, cuya disposición adicional cuarta prevé la creación de una comisión de estudio específica sobre esta cuestión.

Con posterioridad, y tras otras sentencias similares en relación con otras profesiones (peluquera⁹², gerocultora de una residencia de ancianos⁹³ o peonaje en la estiba⁹⁴), el Alto Tribunal extiende esta interpretación a la persona trabajadora auxiliar del servicio de ayuda a domicilio, para reconocerle la misma dolencia en las manos como enfermedad profesional. En principio, el órgano jurisdiccional comienza admitiendo las diferencias en la realización de la actividad laboral entre este tipo de persona trabajadora y la limpiadora; por ejemplo, las tareas de limpieza que realizan estas auxiliares son «más livianas y menos exigentes» que las requeridas a las limpiadoras y, además, se ejecutan en el entorno privado de un domicilio, y no en edificios o locales públicos. Con todo, estas discrepancias no desvirtúan los siguientes argumentos de peso: 1) la ejecución de tales tareas es «uno de los núcleos esenciales sobre los que pivota la asistencia» que las auxiliares prestan en el domicilio del usuario (no algo meramente residual); 2) dichas tareas son repetitivas (como el levantamiento y cuidado de personas dependientes, el traslado de objetos pesados y las labores de limpieza) y exigen esfuerzos físicos (movimientos de hiperextensión o hiperflexión de la muñeca y de aprehensión con la mano durante la jornada laboral), los cuales pueden causar el referido síndrome del túnel carpiano, y 3) el hecho de prestar las tareas de limpieza dentro de este domicilio «no desmerece el carácter profesional, continuo y reiterado con el que deben ejecutarlas a lo largo de toda su jornada», y que, en modo alguno, es parangonable con lo que es «la limpieza ordinaria habitual del propio hogar familiar».

Por todo ello, el Tribunal Supremo estima que las tareas de las trabajadoras auxiliares realizadas con las manos son susceptibles de generar el síndrome del túnel carpiano, y, al aparecer esa dolencia entre las enfermedades legalmente codificadas, ya se presume «la relación de causalidad» (sin posibilidad de prueba en contrario) entre aquellas tareas y la enfermedad⁹⁵. Esta interpretación flexible de las circunstancias vinculadas a la lista de las enfermedades profesionales busca garantizar la máxima protección a las mujeres trabajadoras de esta categoría durante las situaciones de incapacidad temporal, evitando, así, su discriminación indirecta por razón de sexo, dada la feminización de este sector⁹⁶.

⁹² La STS de 18 de mayo de 2015 (rec. 1643/2014) considera enfermedad profesional el síndrome subacromial derecho diagnosticado a una peluquera, con limitación para tareas que requieran integridad de articulación de hombro derecho, aunque la profesión de peluquera no aparezca expresamente listada.

⁹³ La STS de 13 de noviembre de 2019 (rec. 3482/2017) entiende que es profesional la epicondilitis padecida por una gerocultora que presta servicios en residencia de ancianos.

⁹⁴ STS de 10 de marzo de 2020 (rec. núm. 3749/2017).

⁹⁵ SSTs de 6 de julio de 2022 (4 sentencias: rec. 3850/2019; rec. 3579/2019; rec. 2531/2021; rec. 3442/2019); y la de igual tribunal de 8 de julio de 2022 (rec. 24/2020).

⁹⁶ Cfr., por ejemplo, SSTs de 20 de septiembre de 2022 (rec. 3353/2019) y 28 de noviembre de 2023 (rec. 3453/2020) y SSTSJ de Galicia de 26 de junio de 2024 (rec. 4308/2023) y 23 de octubre de 2024 (rec. 528/2024):

no se debe olvidar que el trabajo de auxiliar domiciliario es un trabajo sumamente feminizado, y que los que se indican en el anexo del RD 1299/2006, se corresponden con trabajos ordinariamente masculinizados. Por eso, la no inclusión de esta profesión en el listado de enfermedades profesionales –beneficiado por la presunción de contingencia profesional– supone una discriminación indirecta claramente detectada que obliga a introducir el mecanismo de juzgar con perspectiva de género.

Desde un punto de vista más positivo, el reconocimiento de otras enfermedades profesionales de las personas auxiliares del SAD será más fácil, pues, en la enumeración que el citado RD 1299/2006 hace de dichas enfermedades y las principales actividades capaces de producirlas, se incluyen varias menciones que son aplicables a estas personas trabajadoras. Concretamente, en las enfermedades incluidas: a) en el Grupo 3, causadas por agentes biológicos, se mencionan los trabajadores «de cuidados de enfermos» a domicilio⁹⁷; b) en el Grupo 4, las provocadas por inhalación de sustancias y agentes no comprendidas en otros apartados, se nombran los «trabajadores que se dedican al cuidado de personas y asimilados», y c) en el Grupo 5, o sea, las enfermedades profesionales de la piel causadas por sustancias y agentes no contenidos en los apartados anteriores, se señalan los «trabajadores que se dedican al cuidado de personas y asimilados» y los trabajadores «de cuidado de enfermos» en el ámbito del domicilio. En estos casos, se presumirá que la enfermedad padecida por la persona trabajadora es profesional, sin necesidad de prueba.

5. Conclusiones principales

Como principales conclusiones de este trabajo, cabe mencionar las siguientes:

1) El servicio de ayuda a domicilio es una prestación esencial de nuestro actual sistema de servicios sociales, responsabilidad de la Administración local, pues atiende, entre otras, a las personas en situación de dependencia, con discapacidad o que, por su edad, están en situación de vulnerabilidad. Dicha atención se presta en sus domicilios particulares, por lo que se pretende favorecer la permanencia de esas personas en sus hogares y entornos habituales. La entidad local suele prestar este servicio de manera indirecta, a través de empresas con las que firma un contrato administrativo de servicios, y son las personas trabajadoras auxiliares (de ayuda a domicilio) de la empresa las que se ocupan de las tareas de cuidado. Este colectivo laboral suele caracterizarse por estar feminizado y ser precario, por lo que resulta necesario prestar atención a las condiciones laborales (relación laboral común y contrato ordinario) en las que aquellas prestan servicios a las personas usuarias y, en especial, a todo lo relativo a su seguridad y salud, con el fin de hacer propuestas de mejora de la situación de aquellas. En este punto, a la hora de evaluar los riesgos laborales, cabe atender a distintos factores, como la situación y características del domicilio particular del sujeto usuario del servicio, las condiciones de salud y dependencia de este último, las características personales y profesionales de la persona trabajadora auxiliar y la organización y ordenación de la actividad laboral que se lleva a cabo.

⁹⁷ Véase, el Convenio 192 de la OIT sobre la prevención y la protección frente a los peligros biológicos en el entorno de trabajo (13 de junio de 2025).

2) Un punto que puede ser conflictivo (por su choque con los derechos a la privacidad e intimidad) es la evaluación del domicilio de la persona usuaria, que, en cuanto medio físico en el que se desarrolla el trabajo, adquiere la naturaleza de «condiciones de trabajo» a efectos de la prevención de los riesgos laborales. Así las cosas (y aunque, hasta ahora, no se ha venido haciendo así), la evaluación en el domicilio debería efectuarse de forma presencial por los técnicos del servicio de prevención, con el fin de garantizar su mayor efectividad. En esta situación, si el titular de aquel rechazase la entrada de estos últimos, debería entenderse que también rechaza el servicio (de ayuda) solicitado. Para evitar estos problemas, sería conveniente que el contrato de servicio que los responsables de servicios sociales firman con la persona usuaria estableciese previsiones en tal sentido, pues –a efectos preventivos– no es suficiente la valoración inicial que aquellos hagan sobre la habitabilidad del domicilio. Asimismo, en los casos de gestión indirecta del servicio, los pliegos de condiciones de la Administración local (en los que se oferta aquel) y los posteriores contratos administrativos de aquella con la empresa beneficiaria deberían establecer previsiones sobre la obligación de llevar a cabo la evaluación de riesgos de manera rigurosa y cumplir con todas las obligaciones en este punto, así como sus posibles consecuencias en el supuesto de incumplimiento empresarial. Sobre el coste económico de esta evaluación presencial, véase la conclusión 9.

3) En una profesión feminizada como la presente, la evaluación de riesgos debe adoptar una clara perspectiva de género con carácter transversal, o sea, en todas sus fases (evaluación de riesgos, medidas de protección, vigilancia de la salud, valoración de daños y calificación de la contingencia como profesional). Como es habitual en este tipo de profesiones realizadas por mujeres y dedicadas al cuidado de terceros, los riesgos más habituales son los de carácter ergonómico (trastornos musculoesqueléticos) y de carácter psicosocial (estrés, síndrome del desgaste profesional y situaciones de acoso y violencia en el trabajo). La empresa debe adoptar las medidas de protección que sean necesarias para evitar su materialización y, en su caso, su repetición.

4) Resulta fundamental reforzar las acciones de información y comunicación en diversas direcciones. Así, las personas auxiliares deben recibir información completa y detallada sobre las personas usuarias que han de atender (situación en la que se hallan), las tareas que realizarán, las condiciones laborales (tiempo de trabajo, descanso, formación continua y similares), los medios materiales de que se dispone, las responsabilidades de todos los sujetos intervinientes, así como de cualquier otro aspecto organizativo que resulte de interés, tanto por parte de servicios sociales como por parte de la empresa para la que presten servicios. Dicha información debe proporcionarse tanto antes del inicio del servicio como con posterioridad, siempre que sea necesario, idealmente a través de reuniones de coordinación entre el personal auxiliar, la trabajadora social y la persona coordinadora de la empresa. En este punto, resultan de extrema utilidad las aplicaciones informáticas implantadas en el móvil de trabajo de la auxiliar, pues, como parte de una plataforma más amplia (que gestiona integralmente todo el SAD), permiten a la auxiliar y la coordinadora de la empresa estar en contacto continuo, comunicar incidencias en tiempo real y recibir indicaciones inmediatas ante cualquier contingencia o imprevisto. Esta comunicación bidireccional resulta

de gran utilidad, en particular cuando los servicios se prestan en situación de soledad (generalmente, no se trabaja por parejas) e, incluso, de aislamiento geográfico, como puede suceder en las zonas rurales.

Un deber de información similar debe observarse respecto de la persona usuaria del servicio y los familiares o convivientes que le asistan, con el fin de aclarar y garantizar un claro conocimiento de sus derechos y deberes en relación con la prestación del servicio solicitado. Dicha labor informativa debe ejecutarse por la trabajadora social, en presencia de la persona auxiliar, aunque también por la mencionada coordinadora. En este supuesto, las aplicaciones informáticas específicas también facilitan el contacto continuo entre la empresa y la persona beneficiaria y sus familiares.

5) Los protocolos de actuación ante situaciones de emergencia (como el acoso o la violencia por parte de la persona usuaria o sus familiares) o de riesgo grave e inminente son una herramienta preventiva útil para ayudar a la persona auxiliar cuando se halla en esas situaciones y no tiene experiencia ni autonomía para poder resolverlas. Cuando la vida o la integridad física o moral de la auxiliar corre peligro, dichos protocolos deben regular la posibilidad de abandonar inmediatamente el lugar de trabajo y proceder a la suspensión del servicio hasta que se garantice su plena seguridad. En este sentido, las quejas o denuncias de acoso o violencia (por el motivo que sea) formuladas por la persona trabajadora deben valorarse con rigor y presunción (inicial) de veracidad, lo que supone conceder a esta su petición de traslado de puesto o abandono urgente del domicilio, al menos como medidas cautelares hasta la definitiva resolución del caso. En este tema, la incorporación de un botón de ayuda en la aplicación móvil (botón activo «SOS»), que permite la llamada inmediata a un contacto previamente preestablecido, puede ser de gran utilidad cuando la persona trabajadora se halla en una situación de peligro.

6) Las Administraciones públicas estatales, autonómicas y locales deberían hacer campañas informativas dirigidas a toda la población para resaltar la importancia del servicio de ayuda a domicilio y la labor que realizan estas personas auxiliares, lo que podría ayudar a prestigiar su profesión y ser mejor valorada por la sociedad.

7) También es importante la exigencia de la cualificación profesional inicial de la persona auxiliar, así como su formación continua sobre los distintos aspectos de su actividad laboral (incluida la seguridad y salud laboral), pues solo con la debida formación se puede garantizar la calidad del servicio prestado. La formación debe ser en horario de trabajo y hacer uso de una metodología clara y útil, como las prácticas de simulación, con las mismas condiciones que encuentran en los domicilios particulares. Además, la formación continua favorece la profesionalización del sector, con lo que el personal está en condiciones de exigir una mejora de sus tradicionalmente precarias condiciones laborales, como son las salariales o las de tiempo de trabajo y descanso. En este punto, uno de los derechos reclamados por las auxiliares formadas es la del ajuste de sus tareas al contenido propio de su formación, el cual, a su vez, se debe reflejar en su contrato de trabajo.

8) Adicionalmente, un personal cualificado tiene más opciones de poder realizar recomendaciones a la empresa sobre la organización y las condiciones laborales del servicio y, quizás, de ser escuchado por esta (una reivindicación tradicional de las auxiliares). En este punto, se insiste en la importancia de que la persona auxiliar participe y sea tenida en cuenta a la hora de abordar, con rapidez y eficacia, los problemas que se presenten en la prestación de la ayuda a domicilio, así como de proponer propuestas de mejora en la organización del trabajo para el futuro. Nadie mejor que aquella para saber lo que se necesita y lo que funciona o no en cada situación.

9) De manera similar a lo ya apuntado respecto de la evaluación presencial del domicilio de la persona usuaria del servicio, otro punto polémico es la introducción de medidas de protección que consistan en la realización de modificaciones físicas en el referido domicilio, para convertirlo en un lugar de trabajo seguro y saludable para la trabajadora auxiliar. En tal caso, si la persona titular del domicilio se negase a la ejecución de tales reformas, pudiendo hacerlo, parece que se podrían aplicar las mismas medidas de presión que en aquel (no concesión o suspensión temporal de la ayuda). Ahora bien, en ambos supuestos, se reconoce que el coste económico de la evaluación o de las modificaciones es un aspecto crítico, que debería resolverse por el legislador con claridad y justicia. En el primero, repercutiendo el precio en el contrato de servicios que la empresa tiene con los servicios sociales de la entidad local; en el segundo, quizás estableciendo la posibilidad de percibir ayudas públicas para sufragar los gastos de las referidas modificaciones. La necesidad de tener en cuenta estos costes económicos ha sido la verdadera razón de la impugnación de la disposición final primera del RD 893/2024 por las asociaciones patronales del sector. La STS de 29 de septiembre de 2025, ya citada, ha anulado dicha disposición por razones formales, aunque vinculadas a la necesidad de atender a esos gastos en la memoria del análisis del impacto normativo de aquella.

10) Asimismo, resulta urgente una reforma en la regulación de las enfermedades profesionales (RD 1299/2006), tanto para incluir las muy frecuentes de carácter psicosocial (estrés, desgaste profesional, etc.) como para añadir nuevas actividades laborales como causantes de enfermedades profesionales que ya aparecen en aquel RD, como puede ser el trabajo de las auxiliares en relación con el síndrome del túnel carpiano. De este modo, el legislador vendría a corregir una ausencia o falta de actualización de la norma, lo que supone una clara discriminación por razón de sexo, y que, hasta ahora, ha tenido que ser reparada por los tribunales laborales.

Referencias bibliográficas

Álvarez Cuesta, H. (2021). Precariedad del trabajo retribuido de cuidados: origen y mecanismos de solución. *Lex Social: Revista de los Derechos Sociales*, 11(2), 570-593. <https://doi.org/10.46661/lexsocial.5961>

- Baquero Aguilar, J. (2023). La protección social de las trabajadoras del servicio de ayuda a domicilio como modalidad de empleo atípico. *e-Revista Internacional de la Protección Social*, número extraordinario, 179-201. <https://doi.org/10.12795/e-RIPS.2023.mon.11>
- Beltrán Taurá, P. (17 de julio de 2023). *Perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales*. <https://prevencionar.com/2023/07/17/perspectiva-de-genero-en-la-prevencion-de-riesgos-laborales/>
- Bendaña Piñeiro, J. (2020). SAF=servizo de limpeza no fogar. É o servizo de axuda no fogar un servizo de limpeza encuberto? *Revista Galega de Traballo Social-Fervenzas*, 22, 187-214.
- Casanova Martín, L. (2024). Riesgos psicosociales y trabajo de cuidados. En S. Rodríguez González (Dra.), *La redimensión de la salud laboral con perspectiva de género* (pp. 281-312). Atelier.
- Darnaculleta Gardella, M. M. (2022). La colaboración público-privada en el ámbito de los servicios sociales. En *La colaboración público-privada en la gestión de los servicios sociales* (pp. 71-134). Marcial Pons. <https://doi.org/10.2307/j.ctv37xg1zb>
- Fernández-Cano, M. I., Navarro, A., Feijoo-Cid, M. y Salas-Nicás, S. (2023). *Estudio CuidémoNos. Auxiliares de ayuda a domicilio en España, 2022. Riesgos laborales y estado de salud*. Universidad Autónoma de Barcelona. https://ddd.uab.cat/pub/infpro/2023/272314/FINAL_informe.pdf
- Fernández Collados, M. B. (2024). La imperiosa necesidad de la perspectiva de género en materia de seguridad y salud laboral para lograr la efectiva igualdad de trato y no discriminación en la salud y protección social. En VIII Congreso Internacional y XXI Congreso Nacional de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social (Coord.), *Igualdad de trato y no discriminación en la salud y protección social en la era de la disrupción digital* (pp. 241-256). Laborum. https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=987790&orden=0&info=open_link_libro
- Fernández Martínez, S. (2024). La regulación jurídica de los riesgos psicosociales en España: un análisis de las últimas novedades. *Revista jurídica del trabajo*, 5(13), 84-101. <https://www.revis-tajuridicadeltrabajo.com/index.php/rjt/article/view/187>
- Franco Rebollar, P. y Ruiz, B. (2018). *El trabajo de ayuda a domicilio en España*. Investigación de la Vicesecretaría General de UGT y la FeSP UGT, con la coordinación de Luz Martínez Ten, S^a de Mujer y Políticas Sociales FeSP UGT. https://www.ugt.es/sites/default/files/el_trabajo_de_ayuda_a_domicilio_ugt_fesp_sep_2018_def_0.pdf
- Garrido Juncal, A. (2020). *Los servicios sociales en el S. XXI. Nuevas tipologías y nuevas formas de prestación*. Thomson Reuters Aranzadi.
- Gil Otero, L. (2025). Saúde laboral: especial atención aos riscos físicos e psicosociais específicos do sector. En Y. Maneiro Vázquez (Coord.^a), *Informe O Servizo de axuda no fogar na comunidade autónoma de Galicia* (pp. 119-136). Consello Galego de Relacións Laborais.
- González Gómez, M. F. (2011). Salud laboral y género. Apuntes para la incorporación de la perspectiva de género en el ámbito de la prevención de riesgos laborales. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 57(1), 89-114. <https://doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500007>
- Igartua Miró, M. T. (2025). Garantía de la seguridad y la salud en el servicio del hogar familiar: análisis crítico del RD 893/2024, de 10 de septiembre. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, 177, 55-93.

- INSST. (2024). *Evaluación y gestión de riesgos psicosociales en la actividad de cuidado de personas mayores. Método para la evaluación y gestión de factores psicosociales en pequeñas empresas*. INSST. <https://www.insst.es/documentacion/material-tecnico/documentos-tecnicos/evaluacion-y-gestion-de-riesgos-psicosociales-en-la-actividad-de-cuidado-de-personas-mayores-metodo-pequenas-empresas-2024>
- ISTAS-CCOO (2016). *Guía de identificación y evaluación de los factores de riesgo ergonómicos*. ISTAS-CCOO.
- ISTAS-CCOO. (2018). *Atención domiciliaria. Mi lugar de trabajo: la organización del trabajo y las altas exigencias físicas y posturales. Materiales informativos en prevención de riesgos laborales*. ISTAS-CCOO. <https://habitat.ccoo.es/d05b1469693411582823d4e7c50c727e000072.pdf>
- López Anierte, M. C. y Ferrando García, F. M. (2021). Precariedad y desprotección social del trabajo de limpieza y cuidados ante la situación de crisis sanitaria provocada por la Covid-19. *Revista Internacional y Comparada de relaciones laborales y derecho del empleo*, 9(1), 214-245.
- Maneiro Vázquez, Y. (2025). O tempo de traballo no SAF: xornada, horario e distribución. En Y. Maneiro Vázquez (Coord.ª), *Informe O Servicio de axuda no fogar na comunidade autónoma de Galicia* (pp. 87-110). Consello Galego de Relacións Laborais.
- Mella Méndez, L. (2025). La Estrategia española de seguridad y salud en el trabajo (2023-2027): valoración crítica sobre los desafíos presentes y futuros. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 13(1), 89-133. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=10090840&orden=0&info=link>
- Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social. Centro de Publicaciones (2019). Documento: *Vigilancia de la salud para la prevención de riesgos laborales. Guía básica y general de orientación*. Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social. <https://www.sanidad.gob.es/ciudadanos/saludAmbLaboral/docs/guiavigisalud.pdf>
- Molero Marañón, M. L. (2020). Las trabajadoras del cuidado: por un futuro del trabajo decente. *Revista de Derecho Social*, 89, 33-64.
- OIT (2019). Informe: *El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado para un futuro con trabajo decente*. Oficina Internacional del Trabajo. <https://www.ilo.org/es/publications/major-publications/el-trabajo-de-cuidados-y-los-trabajadores-del-cuidado-para-un-futuro-con>
- Pérez Morales, M. M. (2020). *Evaluación de riesgos laborales en el servicio de ayuda a domicilio: análisis del puesto y lugar de trabajo del personal cuidador profesional*. *Parainfo Digital*, 31, e3116. <https://ciberindex.com/c/pd/2770>
- Roca-Escoda, M. y Hernández-Cordero, A. L. (2025). El desafío de la igualdad de género: perspectivas desde el Trabajo Social en los Servicios de Ayuda a Domicilio. *Cuadernos de Trabajo Social*, 38(1), 25-36. <https://doi.org/10.5209/cuts.92942>
- Rodríguez Alba, C. (22 de octubre de 2024). Las especialidades en materia de prevención de riesgos en el servicio de atención a domicilio. *El Foro de Labos*. <https://www.elforodelabos.es/2024/10/las-especialidades-en-materia-de-prevencion-de-riesgos-en-el-servicio-de-atencion-a-domicilio/>
- Rodríguez Escanciano, S. (2021a). Dificultades de los servicios sociales en las zonas rurales con especial atención a las personas de edad avanzada. En S. Rodríguez Escanciano y H. Álvarez

- Cuesta (Dir.^{as}), *La economía social como palanca para la sostenibilidad en los territorios rurales* (pp. 122-140). Tirant lo Blanch. https://doi.org/10.36151/TLB_9788413970905
- Rodríguez Escanciano, S. (2021b). Los cuidados a las personas mayores: aspectos organizativos, subjetivos y asistenciales de los denominados «servicios públicos de proximidad». *Lex Social: Revista de Derechos Sociales*, 11(2), 662-728. <https://doi.org/10.46661/lexsocial.5965>
- Rodríguez Otero, L. M., Justo Rodríguez, A. y Castaño González, E. (2015). El servicio de ayuda a domicilio como servicio susceptible al síndrome de *burnout*. *Trabajo social hoy*, 74, 93-120. <https://doi.org/10.12960/TSH.2015.0006>
- Santiago Iglesias, D. (2025). O servizo de axuda no fogar na comunidade autónoma de Galicia e a súa xestión mediante fórmulas contractuais. Unha análise dende a óptica laboral. En Y. Maneiro Vázquez (Coord.^a), *Informe O Servizo de axuda no fogar na comunidade autónoma de Galicia* (pp. 17-50). Consello Galego de Relacións Laborais.
- Torres García, B. (2024). *La prevención de riesgos laborales en el trabajo a distancia y el teletrabajo*. Aranzadi.
- Vallejo Da Costa, R. (2023). La perspectiva de género en la estrategia española de seguridad y salud en el trabajo 2023-2027: especial referencia a la intervención en la detección de la violencia doméstica en los lugares de trabajo. *Iuslabor*, 2, 1-7. <https://raco.cat/index.php/IUSLabor/article/view/417646>
- Viña Cruz, S. (2023). Desafíos del tiempo de trabajo en la Era Digital: especial referencia a la perspectiva de género en la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027. *Revista de Derecho social*, 104, 73-98.

Lourdes Mella Méndez. Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Santiago de Compostela. Autora de múltiples monografías y publicaciones diversas en diferentes cuestiones del ámbito del Derecho del Trabajo, el contrato de trabajo, la igualdad y la no discriminación, la formación profesional o la extinción del contrato. Proyectos de investigación nacionales y europeos. Organización de congresos nacionales e internacionales. <https://orcid.org/0000-0001-6486-5589>

La incidencia de la incapacidad permanente total, absoluta o gran incapacidad en la relación laboral

Remedios Roqueta Buj

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

Universidad de Valencia (España)

Remedios.roqueta@uv.es | <https://orcid.org/0009-0005-7609-7018>

Extracto

Este trabajo analiza la incapacidad permanente total, absoluta y gran incapacidad declaradas durante la relación laboral y sus efectos sobre la continuidad del vínculo. El estudio distingue entre los supuestos susceptibles de revisión por mejoría y aquellos de carácter definitivo o presumiblemente definitivo, atendiendo a los distintos regímenes jurídicos aplicables en cada caso. A partir de las modificaciones introducidas por la Ley 2/2025, se examina el desplazamiento de la extinción contractual a una posición de *ultima ratio* y la prioridad otorgada al mantenimiento del empleo, mediante la adopción de ajustes razonables y, en su caso, el cambio a un puesto de trabajo vacante y compatible, así como otras fórmulas de recolocación. El trabajo aborda asimismo la recolocación convencional como mejora del régimen legal mínimo y el régimen jurídico de la extinción contractual por incapacidad permanente y el derecho de readmisión tras la revisión del grado, precisando su alcance y tutela.

Palabras clave: incapacidad permanente; relación laboral; mantenimiento del empleo; ajustes razonables; recolocación de la persona trabajadora; extinción del contrato de trabajo; pensiones de incapacidad; derecho de readmisión.

Recibido: 27-12-2025 / Aceptado: 03-02-2026 / Publicado: 06-03-2026

Cómo citar: Roqueta Buj, R. (2026). La incidencia de la incapacidad permanente total, absoluta o gran incapacidad en la relación laboral. *Revista de Trabajo y Seguridad Social*. CEF, 491, 69-113. <https://doi.org/10.51302/rtss.2026.24957>

The impact of total permanent disability, absolute permanent disability or severe disability on the employment relationship

Remedios Roqueta Buj

Professor of Labour and Social Security Law.

University of Valencia (Spain)

Remedios.roqueta@uv.es | <https://orcid.org/0009-0005-7609-7018>

Abstract

This article analyses permanent incapacity arising in the employment relationship and its effects on the continuity of the employment bond, taking into account the different degrees of permanent incapacity and the legal situations that may arise following its recognition. The study begins with partial permanent incapacity, highlighting that it does not constitute a ground for termination of the employment contract and that it triggers mechanisms aimed at job retention and functional adjustment of the position, as well as a specific review regime in cases of improvement. The article then examines total permanent incapacity, absolute permanent incapacity and severe incapacity, distinguishing between cases subject to review and those of a definitive or presumably definitive nature. In this latter context, the paper analyses the framework introduced by Act 2/2025, which relegates contractual termination to a measure of last resort and prioritises the maintenance of employment through the adoption of reasonable adjustments and, where appropriate, the redeployment of the worker. The study also conventional relocation as an improvement of the minimum legal regime and addresses the rules governing the compatibility between incapacity pensions and work, as well as the right to readmission following a review of the incapacity status.

Keywords: permanent incapacity; employment relationship; job retention; reasonable accommodation; relocation of the worker; termination of employment contract; incapacity pensions; right to readmission.

Received: 27-12-2025 / Accepted: 03-02-2026 / Published: 06-03-2026

Citation: Roqueta Buj, R. (2026). The impact of total permanent disability, absolute permanent disability or severe disability on the employment relationship. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 491, 69-113. <https://doi.org/10.51302/rtss.2026.24957>

Sumario

1. Introducción
 2. IP y contrato de trabajo: suspensión *versus* extinción
 3. La IP susceptible de revisión por mejoría
 4. La IP definitiva o presumiblemente definitiva
 - 4.1. Las medidas de mantenimiento del empleo
 - 4.1.1. La obligación legal de ajustes razonables y recolocación
 - 4.1.2. La recolocación convencional como mejora del régimen legal mínimo
 - 4.1.3. La recolocación como derecho de origen contractual
 - 4.2. La extinción del contrato de trabajo por IP
 5. El derecho de readmisión del trabajador tras la revisión de la IP
 - 5.1. Ámbito subjetivo del derecho de readmisión
 - 5.2. Contenido y límites del derecho de readmisión
 - 5.3. Las condiciones de la readmisión
 - 5.4. La protección del trabajador hasta la readmisión
 - 5.5. Procedimiento de ejercicio del derecho
 - 5.6. Tutela judicial y consecuencias del incumplimiento
 6. Conclusiones
- Referencias bibliográficas

Nota: Este trabajo se ha realizado en el marco del Proyecto RETEX PID 2024-162033OB-100 «Nuevas perspectivas en torno a la extinción del contrato de trabajo: retos presentes y desafíos futuros sobre su regulación jurídica».

1. Introducción

Este trabajo examina la incapacidad permanente (IP) sobrevenida durante la vigencia de la relación laboral y sus efectos sobre la continuidad del vínculo, centrándose específicamente en los supuestos de incapacidad permanente total (IPT), absoluta (IPA) y gran incapacidad (GI). A tales efectos, se distingue entre los supuestos susceptibles de revisión por mejoría, con el consiguiente régimen de suspensión y reserva de puesto, y los supuestos definitivos o presumiblemente definitivos, en los que se analiza con detalle el nuevo marco de medidas orientadas al mantenimiento del empleo –ajustes razonables y, en su caso, cambio a puesto vacante y compatible–, así como la configuración de la extinción como solución de *ultima ratio*, sus requisitos y su control, a la luz de las modificaciones introducidas por la Ley 2/2025, de 29 de abril. El trabajo incorpora también el estudio de la recolocación por vía convencional (como mejora del mínimo legal) y de la recolocación de origen contractual, para precisar su alcance, procedimiento y tutela. Finalmente, se examinan la extinción del contrato por IP y, en su caso, el derecho de readmisión tras la revisión del grado, con atención a la protección del trabajador mientras no se produce la readmisión y a las consecuencias del incumplimiento.

Todo ello se expone en un momento de especial interés práctico y dogmático, porque las recientes modificaciones normativas introducidas por la Ley 2/2025 han desplazado el centro de gravedad desde la lógica extintiva hacia un modelo que prioriza la continuidad del empleo, reforzando las exigencias procedimentales y el control de la actuación empresarial.

2. IP y contrato de trabajo: suspensión *versus* extinción

El artículo 49.1 n) 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 (ET), dispone que el contrato de trabajo se extinguirá:

Por declaración de gran incapacidad, incapacidad permanente absoluta o total de la persona trabajadora, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 48.2, [siempre que] 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.

La declaración de IPT, IPA o GI no determina automáticamente la extinción del contrato de trabajo. Aunque el artículo 49.1 n) del ET prevé la extinción del contrato en estos supuestos, la propia norma establece excepciones en las que la relación laboral no se extingue, sino que queda suspendida.

En primer lugar, no hay extinción del contrato cuando la resolución de IP prevea su revisión por mejoría con derecho a reserva de puesto de trabajo. En estos casos, de conformidad con el artículo 48.2 del ET, la persona trabajadora conserva la reserva de su puesto durante un plazo máximo de dos años, periodo durante el cual la relación laboral permanece suspendida y no puede extinguirse por esta causa.

En segundo lugar, tampoco se extingue el contrato cuando la persona trabajadora se encuentra en la fase de valoración de ajustes razonables o de posible cambio de puesto de trabajo, conforme a lo dispuesto en el artículo 48.2 del ET, en relación con el artículo 49.1 n) del ET. Mientras se analiza si es posible realizar ajustes razonables o si existe un puesto de trabajo vacante y disponible, acorde con el perfil profesional y compatible con la nueva situación de la persona trabajadora, la relación laboral permanece suspendida. Solo cuando no sea posible realizar ajustes razonables por constituir una carga excesiva para la empresa, no exista un puesto vacante compatible, o cuando, existiendo dicha posibilidad, la persona trabajadora rechace el cambio de puesto de trabajo adecuadamente propuesto, podrá producirse la extinción del contrato, conforme al artículo 49.1 n) del ET.

Vayamos por partes.

3. La IP susceptible de revisión por mejoría

El artículo 48.2 del ET establece que:

En el supuesto de incapacidad temporal, producida la extinción de esta situación con declaración de incapacidad permanente en los grados de incapacidad permanente total para la profesión habitual, absoluta para todo trabajo o gran incapacidad, cuando, a juicio del órgano de calificación, la situación de incapacidad del trabajador vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo, subsistirá la suspensión de la relación laboral, con reserva de puesto de trabajo, durante un periodo de dos años a contar desde la fecha de la resolución por la que se declare la incapacidad permanente»¹.

¹ Las previsiones del artículo 48.2 del ET, según la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia (STSJ) del País Vasco de 23 de febrero de 1999 (rec. 2947/1998), no alcanzan a todos los casos de declaración de IP, «sino únicamente a aquellos en los que esa declaración se ve precedida por el agotamiento del período máximo de baja médica permitido por la ley».

Esta previsión normativa se completa con el artículo 7 del Real Decreto (RD) 1300/1995, de 21 de julio, que, para el caso que nos ocupa, señala que la subsistencia de la suspensión de la relación laboral, con reserva de puesto de trabajo,

solo procederá cuando en la correspondiente resolución inicial de reconocimiento de invalidez, a tenor de lo previsto en el párrafo primero del apartado 2 del artículo 143 de la Ley General de la Seguridad Social, se haga constar un plazo para poder instar la revisión por previsible mejoría del estado invalidante del interesado, igual o inferior a dos años.

Tal situación, como subraya la Sentencia del Tribunal Supremo (STS) de 17 de julio de 2001 (rec. 3645/2000),

constituye una especialidad importantísima respecto de la previsión general de revisión de las declaraciones de invalidez que se contiene en el art. 143.2 de la LGSS, puesto que, mientras en este precepto se limita a reconocer como principio general que toda invalidez es susceptible de revisión en tanto el interesado no haya cumplido la edad de jubilación, tanto por mejoría como por empeoramiento de la situación, previendo la fijación de un plazo no vinculante a partir del cual se podrá solicitar la revisión por cualquiera de las partes, en el art. 48.2 ET se parte de una revisión por mejoría no ya posible sino probable, puesto que se considera previsible que se producirá, y por ello se fija un plazo de suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo que es vinculante para el empresario, en situación que no se produce ante la simple posibilidad de revisión que contempla el art. 143 LGSS.

Esta doble y diferente previsión legislativa en materia de revisión de incapacidades permite distinguir, como destaca el Tribunal Supremo, entre «una declaración de invalidez previsiblemente definitiva, y por ello extintiva de la relación laboral y una declaración de invalidez de probable revisión por mejoría y por ello suspensiva de la relación laboral»².

² Insistiendo en la idea de que la IP revisable por mejoría en plazo no superior a dos años no es extintiva, sino suspensiva, entre otras las SSTSJ de Andalucía de 31 de enero de 2001 (rec. 3966/2000), de Madrid de 9 de octubre de 2001 (rec. 3495/2001) y de Galicia de 21 de diciembre de 2004 (rec. 3124/2002). La STSJ del País Vasco de 22 de octubre de 2025 (rec. 1540/2025) sostiene que la extinción del contrato cuando existe una IPT con revisión por mejoría previsible es un despido nulo por discriminación, porque la ley impone obligatoriamente la suspensión con reserva de puesto, y que la nulidad conlleva readmisión inmediata, salarios de tramitación e indemnización por daño moral. En otro orden de consideraciones, debe señalarse que la IP de probable revisión por mejoría, a diferencia de la incapacidad temporal (IT), no suspende *per se* a todos los efectos legalmente conferidos el contrato de trabajo, por lo que el tiempo de percepción de prestaciones por IP no es computable a efectos del cálculo de las indemnizaciones por despido por no indicarlo así el artículo 48.2 del ET de forma expresa y derivarse de la lógica inherente a la IP pues la misma impide la prestación efectiva de servicios para la empresa (STSJ de Madrid de 10 de junio de 2003, rec. 1696/2003).

La subsistencia de la suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo prevista en el artículo 48.2 del ET está indisolublemente vinculada a que el órgano de calificación estime que la situación de invalidez vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría en el plazo de dos años³. Si aquel se abstiene de manifestar tal previsible mejoría, limitándose a indicar, en respetuosa observancia del artículo 143.2 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS), el momento a partir del cual podrá procederse a una revisión por agravación o mejoría, no se producirá situación de suspensión contractual tras la declaración de invalidez permanente total, y la decisión empresarial de extinguir el contrato de trabajo se ajustará plenamente a lo dispuesto en el artículo 49.1 n) del ET⁴.

De ordinario la aplicación del artículo 48.2 del ET se realizará en la declaración que de la IP se lleva a cabo en la vía administrativa. Pero si la IP es reconocida y declarada por primera vez en una sentencia judicial, corresponde a esta señalar que la IP va a ser previsiblemente

³ STS de 17 de julio de 2001 (rec. 3645/2000). En el mismo sentido, se expresan, entre otras, las SSTSJ de Castilla y León de 4 de enero de 1999 (rec. 1649/1998), 12 de diciembre de 2000 (rec. 2419/2000) y 17 de diciembre de 2001 (rec. 1988/2001), de Andalucía de 13 de mayo de 2002 (rec. 446/2002), de Canarias de 31 de mayo de 2002 (rec. 313/2001), de Cataluña de 29 de noviembre de 2002 (rec. 5881/2002), de Andalucía de 13 de febrero de 2003 (rec. 4325/2002), de Canarias de 30 de abril de 2003 (rec. 1402/2002), de Baleares de 27 de octubre de 2004 (rec. 424/2004), de Andalucía de 13 de enero de 2005 (rec. 3056/2004), de Cataluña de 5 de abril de 2005 (rec. 9498/2004) y de la Región de Murcia de 18 de septiembre de 2006 (rec. 735/2006).

Otras resoluciones judiciales, por el contrario, consideran que la interpretación de las resoluciones administrativas, en un campo como el laboral, donde se sucede la reiteración de decisiones análogas, que a menudo dan lugar a la existencia de formatos preestablecidos de resolución, debe realizarse a la vista, no solo del contenido formal, sino también de su contenido material, que se desprende de la actuación de la administración consecuente a sus decisiones. Y en este caso concreto, el hecho de haber procedido a la revisión de la situación de invalidez de la actora, dentro del plazo de los dos años establecidos como término máximo por el artículo 48.2 del ET, convierte a la mejoría de la actora en una situación que resultaba previsible a los efectos del mantenimiento de la relación contractual, por lo que, con independencia de que en el documento citado se haga referencia tanto a la mejora como a la agravación, debe entenderse que dicha mención ha sido utilizada como una simple fórmula de estilo, y que la previsibilidad de la revisión por mejoría era, en definitiva, la situación que determinó en este caso concreto, la determinación de una fecha temprana a los efectos de proceder a la revisión de oficio de la situación invalidante de la trabajadora. Dicha interpretación, perfectamente posible, del contenido del artículo 48.2 mencionado, salva los derechos de la actora y resulta más coherente con las previsiones normativas y antecedentes sobre las obligaciones empresariales de reserva de los puestos de trabajo. En este sentido se expresan, por ejemplo, las SSTSJ de la Comunidad Valenciana de 17 de marzo de 2000 (rec. 2966/1999) y 8 de noviembre de 2002 (rec. 2257/2002).

Finalmente, algunas resoluciones judiciales consideran que la subsistencia de la suspensión contractual queda supeditada a que el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) fije en la resolución la revisión de grado en un plazo de dos años, aun sin necesidad de que exprese que lo sea por mejoría (SSTSJ de Galicia de 9 de noviembre de 1998, rec. 3911/1998; de Canarias de 24 de marzo de 2000, rec. 149/2000, y del País Vasco de 16 de octubre de 2001, rec. 1299/2001).

⁴ Así lo destaca la STSJ de Castilla y León de 4 enero de 1999 (rec. 1649/1998).

objeto de revisión por mejoría. Si la sentencia estima que no se da dicha circunstancia, las partes que intervinieron en el proceso judicial podrán interesar a través del correspondiente recurso que el órgano jurisdiccional modifique su apreciación. Pero una vez firme la sentencia que declara la IP sin previsión de mejoría, esta no podrá ser modificada por el INSS y, por ende, no procederá la reserva del puesto de trabajo⁵.

La suspensión contractual se mantiene durante dos años⁶, debiéndose señalar al respecto lo siguiente:

- El *dies a quo* para iniciar el cómputo de los dos años de suspensión de la relación laboral se fija legalmente en «la fecha de la resolución por la que se declare la incapacidad permanente» (art. 48.2 ET), ya sea la resolución administrativa o judicial⁷. En este sentido, la doctrina jurisprudencial ha precisado que el periodo de suspensión comienza a computarse desde el momento en que dicha resolución adquiere firmeza⁸.
- La suspensión contractual subsistirá «durante un período de dos años a contar desde la fecha de la resolución por la que se declare la incapacidad permanente» (art. 48.2 ET), tratándose en todo caso de un plazo máximo y no mínimo. En consecuencia, si antes de que transcurra dicho plazo una revisión por mejoría determina el alzamiento de la situación de IP, el reingreso del trabajador deberá producirse desde ese mismo momento⁹. Ahora bien, con independencia de que se haya instado o no un procedimiento de revisión, la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo no puede prolongarse más allá de ese límite bienal, de modo que, una vez transcurridos dos años desde la resolución declarativa de la IP sin que se haya producido la declaración de mejoría, cesa el derecho a la reserva del puesto de trabajo y el empresario puede extinguir el contrato de trabajo por la causa prevista en el artículo 49.1 del ET¹⁰.

⁵ STS de 17 de julio de 2001 (rec. 3645/2000) y SSTSJ de Andalucía de 13 de febrero de 2003 (rec. 4325/2002) y de Castilla y León de 13 de septiembre de 2004 (rec. 618/2004).

⁶ Plazo que se puede ampliar tanto por la autonomía colectiva (STSJ de la Región de Murcia de 11 de abril de 2005, rec. 294/2005) como por la autonomía individual.

⁷ SSTSJ de Madrid de 17 de mayo de 2000 (rec. 537/2000), de Canarias de 31 de mayo de 2001 (rec. 313/2001) y de Madrid de 20 de diciembre de 2002 (rec. 4502/2002).

⁸ STS de 28 de mayo de 2009 (rec. 2341/2008).

⁹ STSJ de la Región de Murcia de 18 de septiembre de 2006 (rec. 735/2006).

¹⁰ Una interpretación literal del artículo 48.2 del ET llevaba a entender que el plazo máximo de dos años se refería a la declaración de la mejoría del trabajador. Sin embargo, esta lectura resultaba desajustada si se tenía en cuenta que el procedimiento de revisión estaba sujeto a un plazo propio y que podía producir efectos dentro de dicho periodo. Esta interpretación se veía reforzada por el artículo 7.1 del RD 1300/1995, al establecer que la subsistencia de la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo prevista en el artículo 48.2 del ET solo procedía cuando en la resolución inicial de

- En coherencia con lo anterior, producida una revisión por mejoría dentro del plazo máximo de suspensión previsto en el artículo 48.2 del ET, el trabajador conserva íntegramente su derecho a la reincorporación al puesto de trabajo, de modo que la negativa empresarial a readmitirlo no puede ampararse en la previa declaración de IP, ni en la extinción de la suspensión por el mero transcurso del tiempo, sino que constituye un acto extintivo imputable al empresario y jurídicamente calificable como despido improcedente, con las consecuencias indemnizatorias propias de tal calificación¹¹. En esta misma línea, la doctrina judicial ha precisado que, cuando la revisión por mejoría se produce dentro del plazo bienal de suspensión y el trabajador solicita de inmediato la reincorporación, la demora injustificada en el reingreso genera el derecho al resarcimiento de los salarios dejados de percibir, al tratarse de la reanudación de un contrato de trabajo suspendido y no de un supuesto de mera expectativa de recolocación¹².

reconocimiento de la IP se hacía constar un plazo para instar la revisión por posible mejoría «igual o inferior a dos años». Ello implicaba que el plazo de suspensión se vinculaba a la revisión instada dentro de ese periodo, de modo que, si esta se promovía en plazo, la suspensión se mantenía condicionada a la resolución de la entidad gestora, aun cuando su duración pudiera superar los dos años, siempre que existiera coordinación entre ambos plazos (SSTSJ del País Vasco de 7 de marzo de 2000, rec. 2300/1999; de 16 de octubre de 2001, rec. 1299/2001, y de 3 de diciembre de 2002, rec. 2327/2002). En consecuencia, la suspensión contractual se mantenía hasta la finalización del expediente de revisión, siempre que este se iniciara dentro de los dos años siguientes a la resolución de concesión del grado. Los efectos del contrato se reanudaban cuando la revisión determinaba la declaración de aptitud del trabajador, quien debía reincorporarse a su puesto de trabajo y, en caso de negativa empresarial, ejercitar las correspondientes acciones judiciales (SSTSJ de Extremadura de 30 de junio de 1997, rec. 382/1997; de Madrid de 22 de noviembre de 2005, rec. 3654/2005, y de 29 de noviembre de 2005, rec. 4525/2005). Por el contrario, el derecho a la reserva del puesto de trabajo decaía cuando la resolución revisoria negaba la mejoría de la situación de incapacidad y, en todo caso, al agotarse el plazo máximo de reserva sin que se produjera la condición necesaria para la reactivación de la relación laboral, pudiendo el empleador extinguir el contrato conforme al artículo 49.1 del ET (cfr. STSJ de Cataluña de 20 de octubre de 2003, rec. 4968/2003). Otras resoluciones judiciales, en cambio, entendían que el artículo 48.2 del ET no fijaba el plazo máximo de dos años para iniciar el expediente de revisión, sino para la resolución que declarara la recuperación del trabajador. La STS de 28 de mayo de 2009 (rec. 2341/2008) puso fin a la controversia al declarar que la suspensión del contrato con reserva de puesto de trabajo prevista en el artículo 48.2 del ET finalizaba necesariamente a los dos años desde la resolución inicial de IP, sin posibilidad de prórroga, sin que la previsión del artículo 7.1 del RD 1300/1995 pudiera ampliar dicho límite legal.

¹¹ STS de 22 de diciembre de 2011 (rec. 1596/2011). Un supuesto paradigmático de aplicación de este régimen es el resuelto por la STSJ de Madrid de 18 de mayo de 2015 (rec. 981/2014), en el que, declarada una IPT con previsión expresa de revisión por mejoría dentro del plazo bienal y producida dicha revisión con levantamiento de la incapacidad, se reconoce el derecho de la trabajadora a la reincorporación inmediata a su puesto y categoría profesionales originarios, calificándose la negativa empresarial como imputable al empleador y generadora de responsabilidad resarcitoria.

¹² STSJ de Madrid de 22 de febrero de 2023 (rec. 1210/2022).

4. La IP definitiva o presumiblemente definitiva

La IPT, IPA y GI de la persona trabajadora, una vez firmes, se configuraban en el régimen anterior como causa legal de extinción del vínculo laboral, facultando a la empresa para decidir en tal sentido, de conformidad con el entonces vigente artículo 49.1 e) del ET. Ello no se veía desvirtuado por el hecho de que dicha situación permitiera a la persona trabajadora ejercer otra profesión u oficio distinto, para el que no fueran precisas las aptitudes perdidas, pues tal posibilidad no obligaba a la empresa a novar objetivamente el contrato, salvo que el orden normativo convencional aplicable o el acuerdo entre las partes dispusiera lo contrario¹³.

En cambio, en el régimen vigente tras la reforma operada por la Ley 2/2025, la firmeza de la declaración de IP no habilita directamente la extinción del contrato de trabajo, sino que, de conformidad con lo dispuesto en los actuales artículos 48.2 y 49.1 n) del ET, activa un procedimiento legal orientado prioritariamente al mantenimiento de la relación laboral, mediante la adopción de ajustes razonables o, en su caso, el cambio a un puesto de trabajo compatible, sin perjuicio de las posibilidades de recolocación derivadas de la negociación colectiva o del acuerdo individual. Solo una vez agotadas dichas vías y constatada la concurrencia de los presupuestos legalmente previstos puede la empresa proceder a la extinción contractual, lo que condiciona la interpretación de las cuestiones que seguidamente se analizan.

4.1. Las medidas de mantenimiento del empleo

4.1.1. La obligación legal de ajustes razonables y recolocación

La Ley 2/2025 introduce una reconfiguración profunda del régimen jurídico de la IP en el ámbito laboral, al desplazar definitivamente la concepción extintiva directa del contrato de trabajo asociada a los grados de IPT, IPA y GI¹⁴. La declaración de IP deja de operar como causa directa de extinción del vínculo laboral y pasa a constituir el presupuesto de activación de un procedimiento legal orientado prioritariamente al mantenimiento de

¹³ Cfr. STS de 18 de diciembre de 1989. En el mismo sentido, las SSTs de 5 de junio de 1985 y 20 de octubre de 1986, y las SSTSJ de Cataluña 3981/1994, de 6 de julio de 1994, de la Comunidad Valenciana de 18 de mayo de 2000 (rec. 334/2000), de Galicia de 21 de julio de 2003 (rec. 3516/2003) y de Cataluña de 29 de septiembre de 2005 (rec. 1597/2005).

¹⁴ La STSJ de Castilla-La Mancha de 13 de noviembre de 2025 (rec. 1488/2025) niega la exigibilidad automática del nuevo régimen antes de la Ley 2/2025.

la relación de trabajo, de conformidad con lo dispuesto en los nuevos artículos 48.2 y 49.1 n) del ET, en coherencia con el principio de igualdad y no discriminación por razón de discapacidad.

En este nuevo marco, la relación laboral subsiste durante el tiempo necesario para determinar de forma efectiva la viabilidad de los ajustes razonables o, en su caso, del cambio a un puesto de trabajo vacante y disponible, configurándose dicho periodo como una situación de suspensión del contrato con reserva de puesto de trabajo. La extinción contractual solo resulta jurídicamente admisible cuando se acredita de forma objetiva que la adopción de tales medidas no es posible por constituir una carga excesiva para la empresa, cuando no existe un puesto compatible con el perfil profesional y la situación funcional de la persona trabajadora, o cuando esta rechaza el cambio de puesto adecuadamente propuesto, debiendo en todo caso tratarse de una decisión motivada, formalizada por escrito y adoptada tras el agotamiento del procedimiento legalmente previsto.

La obligación empresarial en materia de ajustes razonables y de alternativas de recolocación se erige así en un presupuesto legal ineludible, cuyo incumplimiento no solo priva de legitimidad a la decisión extintiva, sino que puede proyectarse sobre el terreno de la discriminación por discapacidad. La valoración del carácter excesivo de la carga asociada a los ajustes debe efectuarse atendiendo a criterios de proporcionalidad y razonabilidad, tomando en consideración las circunstancias organizativas y económicas de la empresa y la eventual disponibilidad de ayudas o subvenciones públicas, lo que refuerza el carácter excepcional de la extinción por esta causa.

Este régimen se inserta, además, en un sistema en el que la IP no es incompatible en abstracto con el trabajo, particularmente en el grado de IPT, lo que exige una lectura coordinada de la normativa laboral y de Seguridad Social. La continuidad del vínculo laboral no se ve obstaculizada por la lógica prestacional, previéndose la suspensión de la pensión cuando el desempeño del puesto adaptado o del nuevo puesto resulte incompatible con su percepción, conforme a la normativa de Seguridad Social, en los términos y con los límites derivados de su régimen de compatibilidades, sin que ello altere la prioridad del mantenimiento del empleo (art. 174.5 LGSS).

La reforma legal consolida y positiviza una evolución interpretativa ya apuntada por la jurisprudencia constitucional y ordinaria, al abandonar soluciones directas y formalistas y situar el principio de proporcionalidad y la preservación del empleo como ejes del sistema, reservando la extinción contractual a supuestos verdaderamente residuales¹⁵.

¹⁵ Vid. también, en este mismo sentido, López Balaguer (2025, pp. 4-6), quien destaca que la reforma operada por la Ley 2/2025 transforma la IP en una causa extintiva estrictamente residual, subordinada al agotamiento previo y efectivo de las medidas de mantenimiento del empleo.

A) Ámbito de aplicación y presupuesto del régimen

El régimen legal de mantenimiento del empleo resulta aplicable a los supuestos en los que la persona trabajadora es declarada en situación de IPT para la profesión habitual, IPA para todo trabajo o GI, siempre que manifieste su voluntad de mantener la relación laboral en los términos procedimentales previstos en el artículo 49.1 n) del ET. La declaración de IP en dichos grados no determina por sí misma la extinción del contrato de trabajo, sino que actúa como presupuesto de activación de un sistema jurídico dirigido prioritariamente a la conservación del empleo, en la medida en que pueda identificarse una capacidad laboral residual susceptible de aprovechamiento mediante ajustes razonables o, en su caso, mediante la recolocación funcional, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 48.2 y 49.1 n) del ET.

B) Delimitación y alcance de las obligaciones empresariales de ajuste razonable y recolocación

El régimen legal de mantenimiento del empleo tras la declaración de IP impone al empresario dos obligaciones jurídicas diferenciadas, aunque funcionalmente conectadas, orientadas prioritariamente a la conservación del vínculo laboral¹⁶: la obligación de analizar y, en su caso, adoptar ajustes razonables y la obligación de ofrecer, subsidiariamente, un cambio a un puesto de trabajo vacante y disponible compatible con la nueva situación funcional de la persona trabajadora, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 49.1 n) del ET.

La obligación de realizar ajustes razonables constituye el primer nivel de actuación exigible y debe proyectarse, con carácter prioritario, sobre el puesto de trabajo originario, en la medida en que permita valorar si la prestación laboral puede resultar compatible con las limitaciones funcionales derivadas de la IP mediante medidas de adaptación que no supongan una carga excesiva para la empresa. Esta obligación no se configura como un deber abstracto o meramente formal, sino como una exigencia de actuación concreta, individualizada y técnicamente fundada, cuya viabilidad debe ser determinada con apoyo en los informes de los servicios de prevención y atendiendo a las circunstancias específicas del puesto y de la persona trabajadora.

A la vista de los criterios legales de determinación de la carga excesiva previstos en el artículo 49.1 n) del ET, en particular los referidos al coste de las medidas de adaptación y a la dimensión y recursos económicos de la empresa, el concepto de ajustes razonables

¹⁶ Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (STJUE) de 10 de febrero de 2022 (asunto C-485/20), y SSTSJ de Asturias de 23 de abril de 2024 (rec. 632/2024) y de 29 de julio de 2025 (rec. 294/2025), de Andalucía de 27 de octubre de 2025 (rec. 1626/2025), del País Vasco de 11 de noviembre de 2025 (rec. 2144/2025), de Castilla-La Mancha de 13 de noviembre de 2025 (rec. 1488/2025) y del País Vasco de 18 de noviembre de 2025 (rec. 1926/2025).

ha de entenderse en un sentido estricto y esencialmente técnico, referido a la adopción de medidas de adaptación de carácter material o instrumental que permitan el desempeño del puesto de trabajo originario sin alterar sustancialmente su contenido funcional. En coherencia con ello, los ajustes razonables se circunscriben a intervenciones técnicamente evaluables –tales como la adaptación ergonómica del puesto, la modificación o sustitución de herramientas, equipos o medios de trabajo, la incorporación de ayudas técnicas o productos de apoyo o la adaptación física del entorno– y no comprenden medidas que impliquen la eliminación de funciones esenciales, la redefinición sustancial del puesto o una reorganización estructural de la actividad empresarial, supuestos que, en su caso, deben canalizarse a través de la obligación subsidiaria de recolocación.

El deber empresarial de realizar ajustes razonables se configura, así, como una obligación legal activa, cuyo cumplimiento debe evaluarse atendiendo a criterios de razonabilidad y proporcionalidad, en los términos previstos en el artículo 49.1 n) del ET. Para determinar si la carga es excesiva, deberá atenderse particularmente al coste de las medidas de adaptación en relación con el tamaño de la empresa, sus recursos económicos, su situación económica y su volumen de negocios total, sin que la carga pueda considerarse excesiva cuando resulte paliada en grado suficiente mediante medidas, ayudas o subvenciones públicas. La valoración de la carga excesiva exige, por tanto, una ponderación económica objetiva y contextualizada, directamente vinculada al coste de las medidas de adaptación y a la capacidad real de la empresa para asumirlo.

Sin perjuicio de lo anterior, en las empresas que empleen a menos de 25 personas trabajadoras, el legislador introduce un criterio objetivo reforzado para apreciar la existencia de carga excesiva, al disponer que esta concurrirá cuando el coste de adaptación del puesto de trabajo –sin tener en cuenta la parte que pueda ser sufragada mediante ayudas o subvenciones públicas– supere la cuantía mayor de entre la indemnización que correspondería a la persona trabajadora conforme al artículo 56.1 del ET o seis meses de salario de la persona trabajadora que solicita la adaptación. Esta regla específica refuerza la concepción de los ajustes razonables como medidas técnicas de coste cuantificable y delimita de forma especialmente clara el alcance de la obligación empresarial en empresas de menor dimensión. En todo caso, la apreciación de una carga excesiva no opera de forma automática, sino que debe resultar de una valoración razonada, objetiva y debidamente documentada, susceptible de control judicial.

Solo cuando se haya constatado de forma objetiva, motivada y técnicamente fundada la inviabilidad de los ajustes razonables en el puesto de trabajo originario surge la obligación empresarial de ofrecer, en su caso, un cambio a un puesto de trabajo vacante y disponible, acorde con el perfil profesional de la persona trabajadora y compatible con su nueva situación funcional. A los efectos del artículo 49.1 n) del ET, un puesto de trabajo vacante y disponible es aquel puesto real y estructural de la empresa que no se encuentra ocupado por otro trabajador con derecho de permanencia ni sujeto a un derecho de reserva legal o convencional, y que puede ser ofrecido legítimamente al trabajador afectado por IP sin

necesidad de crear un puesto *ad hoc* ni de desplazar forzosamente a otros trabajadores. La disponibilidad del puesto exige, además, que no exista otro trabajador con un derecho jurídico –actual o preferente– a su ocupación, de modo que el empresario no pueda disponer libremente del mismo sin alterar la posición jurídica de terceros (como sucede, por ejemplo, en supuestos de derecho preferente de reingreso por excedencia voluntaria, o de reincorporación tras la revisión de una IP). El puesto debe, asimismo, poder ser cubierto de forma inmediata o razonablemente próxima y resultar funcionalmente compatible con la capacidad laboral residual del trabajador. En consecuencia, la obligación se circunscribe a la existencia real y actual de un puesto vacante en el momento de la valoración, sin que pueda imponerse al empresario la creación *ex novo* de un puesto de trabajo, ni una obligación de reserva, espera o expectativa indefinida de futuras vacantes, ajena al diseño legal del régimen y no asimilable al régimen propio de la excedencia. De este modo, las obligaciones de ajuste razonable y de recolocación no presentan un carácter acumulativo, sino secuencial y subsidiario, en el sentido de que la recolocación no se activa automáticamente, sino únicamente tras el agotamiento real y efectivo de la primera línea de actuación.

Ello no excluye, sin embargo, que el desempeño del nuevo puesto de trabajo pueda exigir, a su vez, la adopción de ajustes razonables, cuando resulten necesarios para garantizar su efectiva compatibilidad con la situación funcional de la persona trabajadora. En tal caso, la obligación de ajuste se proyecta sobre el puesto de trabajo de destino, sin desnaturalizar la lógica secuencial del sistema, en la medida en que dichos ajustes no tienen por objeto sustituir la recolocación, sino hacerla operativa y efectiva, dentro de los límites de razonabilidad y proporcionalidad legalmente establecidos.

Ahora bien, en rigor, ni el tenor literal del artículo 49.1 n) del ET ni la estructura de la Ley 2/2025 establecen de manera taxativa un orden rígido de actuación entre la obligación de realizar ajustes razonables y la de ofrecer, en su caso, un puesto de trabajo vacante y disponible. El precepto se limita a enumerar las condiciones cuya concurrencia puede legitimar la extinción contractual, sin imponer una secuencia temporal cerrada ni jerarquizar normativamente dichas obligaciones, lo que impide una lectura automatista del régimen y obliga a una aplicación casuística y finalista, orientada a la preservación efectiva del empleo. En este contexto, lo más prudente para el empresario no es aferrarse a una secuencia formal predeterminada, sino analizar de forma completa y debidamente documentada las distintas alternativas legalmente previstas, evaluando tanto la viabilidad de los ajustes razonables como la eventual existencia de un puesto compatible, a fin de evitar decisiones extintivas innecesarias y reducir el riesgo de reproches por discriminación por razón de discapacidad, garantizando que la extinción del contrato opere realmente como una medida de *ultima ratio*¹⁷.

¹⁷ En cambio, Goñi Sein (2025, p. 5) sostiene que la regulación introducida tras la Ley 2/2025 configura el mantenimiento del empleo de la persona trabajadora declarada en situación de IP como un sistema de medidas de ajuste razonable jerarquizado, y no como un conjunto de alternativas equivalentes. A su juicio, la adaptación del puesto de trabajo habitual constituye la medida prioritaria, mientras que el cambio a un puesto vacante y compatible opera únicamente de forma subsidiaria.

En ambos supuestos –tanto en la adopción de ajustes razonables como en la eventual recolocación– la actuación empresarial debe tomar como referencia la capacidad laboral residual efectivamente existente, determinada a partir de la situación funcional concreta de la persona trabajadora, y no de forma exclusiva a partir de la calificación administrativa del grado de IP. A tal efecto, la circunstancia de que el puesto de trabajo originario resulte, en principio, no desempeñable por venir referido a la profesión habitual en los supuestos de IPT, o por la inaptitud general para el trabajo apreciada en los supuestos de IPA, no excluye ni vacía de contenido el deber empresarial de analizar la viabilidad de ajustes razonables, en los términos expuestos, sin perjuicio de que, constatada su inviabilidad, proceda la activación de la obligación de recolocación funcional.

La omisión de cualquiera de estas obligaciones, o su cumplimiento meramente aparente, priva de legitimidad a la eventual decisión extintiva, al tratarse de deberes legales configurados como presupuesto necesario y previo de la extinción del contrato, y determina el sometimiento de la actuación empresarial a un control judicial reforzado, en particular cuando pueda proyectarse sobre el ámbito de la discriminación por razón de discapacidad.

C) Manifestación de voluntad de la persona trabajadora y situación jurídica inicial

Declarada la IP en alguno de los grados legalmente relevantes, la persona trabajadora dispone de un plazo de diez días naturales desde la notificación de la resolución administrativa para manifestar por escrito a la empresa su voluntad de no optar por la extinción inmediata de la relación laboral y de activar el procedimiento dirigido al eventual mantenimiento del vínculo, plazo que se computa desde la notificación de la resolución administrativa en cuanto acto eficaz a efectos laborales, sin que el ET condicione su operatividad a la firmeza de dicha resolución, a fin de que la empresa valore la posibilidad de realizar los ajustes razonables o, en su caso, de ofrecer un cambio a un puesto de trabajo vacante y disponible compatible con la nueva situación de la persona trabajadora, de conformidad con lo previsto en los artículos 48.2 y 49.1 n) del ET¹⁸.

¹⁸ Sobre la naturaleza de este plazo como plazo de caducidad o de ejercicio de una facultad de configuración jurídica, *vid.* López Cumbre (2025, p. 7); en el mismo sentido, Goñi Sein (2025, p. 10). Por lo demás, desde una perspectiva de derechos fundamentales, se ha formulado una crítica al diseño procedimental del artículo 49.1 n) del ET en la medida en que la activación del deber empresarial de realizar ajustes razonables queda supeditada a la manifestación expresa de voluntad de la persona trabajadora. Este enfoque, de carácter predominantemente reactivo, se aparta parcialmente del modelo asumido por el derecho internacional de la discapacidad, que concibe al empleador como garante activo del derecho a los ajustes razonables, obligado a identificar y ofrecer las adaptaciones necesarias incluso sin una solicitud formal previa por parte de la persona con discapacidad. En este sentido, se expresa Esteban Legarreta (2025, apdo. 3.1).

D) Suspensión del contrato y desarrollo del procedimiento de ajustes razonables o recolocación

Manifestada la voluntad de mantener la relación laboral, se abre un periodo máximo de tres meses durante el cual la empresa debe valorar y, en su caso, llevar a cabo los ajustes razonables necesarios y/u ofrecer un cambio a un puesto de trabajo vacante y disponible compatible con la nueva situación funcional de la persona trabajadora (art. 49.1 n) ET)¹⁹. Durante este periodo, la relación laboral queda suspendida con reserva de puesto de trabajo (art. 48.2 ET), sin obligación de prestación efectiva de servicios y sin que la empresa pueda proceder a la extinción del contrato sin haber agotado el procedimiento legalmente establecido. En el plano prestacional, conforme a lo dispuesto en el artículo 170.2 de la LGSS, extinguida la situación de IT por la declaración de IP, la persona trabajadora percibe la correspondiente pensión de IP, en los términos previstos en los artículos 194 y 196 de la LGSS, mientras no concurra una causa legal de suspensión, incompatibilidad o revisión, sin perjuicio de la aplicación del régimen previsto en el artículo 198 de la LGSS en caso de reincorporación efectiva a una actividad laboral.

Durante esta fase, los servicios de prevención desempeñan un papel central, al corresponderles la determinación del alcance y las características de los ajustes razonables, la identificación de los puestos compatibles y la valoración de las necesidades de formación, información y vigilancia de la salud (art. 49.1 n) ET).

¹⁹ El plazo máximo de tres meses concedido al empresario para analizar y, en su caso, implementar los ajustes razonables o valorar alternativas de recolocación no opera como un plazo de caducidad estricta, sino como un límite temporal de diligencia destinado a evitar una prolongación indefinida de la situación de incertidumbre y a permitir el control judicial de la razonabilidad de la actuación empresarial. En este sentido, Goñi Sein (2025, pp. 8-9), se refiere al plazo de tres meses como límite temporal de la actuación empresarial, sin atribuirle expresamente naturaleza de caducidad. En cambio, López Cumbre (2025, p. 8) sostiene expresamente que tanto el plazo de diez días atribuido a la persona trabajadora como el plazo máximo de tres meses concedido al empresario en el artículo 49.1 n) del ET tienen naturaleza de plazos de caducidad, configurándose este último como un límite temporal preclusivo que, una vez transcurrido sin haberse adoptado los ajustes razonables, ofrecido un puesto compatible o formalizado la extinción, impide a la empresa extinguir válidamente el contrato por dicha causa. Desde otra perspectiva, se ha advertido en la doctrina que la determinación del *dies a quo* del plazo de tres meses en la notificación de la resolución administrativa de IP puede generar situaciones de inseguridad jurídica, en la medida en que dicha resolución no siempre es formalmente comunicada a la empresa, con el riesgo de que el plazo transcurra sin conocimiento empresarial efectivo (Velasco Pardo y Alonso Barrera, 2025, p. 10). No obstante, este riesgo queda neutralizado cuando, como exige el propio artículo 49.1 n) del ET, la apertura del periodo de tres meses presupone necesariamente la manifestación expresa de la voluntad de la persona trabajadora de mantener la relación laboral, comunicación que debe realizarse a la empresa y que determina el inicio efectivo del procedimiento de análisis de los ajustes razonables y de las alternativas de continuidad, excluyendo que el plazo pueda transcurrir sin conocimiento empresarial efectivo, en la medida en que la operatividad del régimen legal presupone dicho conocimiento como presupuesto mismo de la facultad extintiva empresarial (Monereo Pérez y Rodríguez Iniesta, 2025, pp. 4-5).

E) Extinción contractual: carácter excepcional y requisitos formales

La extinción del contrato de trabajo por declaración de IP se configura en el artículo 49.1 n) del ET como una medida de carácter excepcional y de *ultima ratio*, únicamente admisible una vez desplegado y agotado el procedimiento legalmente orientado al mantenimiento del empleo previsto en los artículos 48.2 y 49.1 n) del ET. La declaración de IP no opera, por sí sola, como causa automática de extinción, sino que condiciona la validez de esta a la previa constatación de la inviabilidad de las medidas legalmente exigidas.

Conforme al citado precepto, la empresa únicamente puede proceder a la extinción contractual cuando concorra alguno de los supuestos habilitantes expresamente previstos por la ley, a saber: a) cuando la realización de los ajustes razonables suponga una carga excesiva, en los términos legalmente definidos; b) cuando no exista un puesto de trabajo vacante y disponible, acorde con el perfil profesional y compatible con la capacidad laboral residual de la persona trabajadora; c) cuando, existiendo dicha posibilidad, la persona trabajadora rechace el cambio de puesto de trabajo adecuadamente propuesto (art. 49.1 n) ET). Pese al silencio legal sobre las consecuencias específicas del rechazo de los ajustes razonables, en aquellos supuestos en los que no exista un puesto de trabajo vacante y compatible con la capacidad laboral residual de la persona trabajadora y la empresa haya ofrecido ajustes razonables viables, adecuados y no constitutivos de carga excesiva en el puesto originario, el rechazo injustificado de dichos ajustes determina la imposibilidad de su ejecución y, con ello, la inviabilidad objetiva del mantenimiento del empleo, habilitando la extinción contractual conforme a lo previsto en el artículo 49.1 n) del ET. En ninguno de estos supuestos puede imponerse al empresario la creación *ex novo* de un puesto de trabajo, ni una obligación de reserva o de expectativa indefinida de futuras vacantes, ajena al diseño legal del régimen.

El plazo para proceder a la extinción del contrato no constituye un plazo autónomo, sino que coincide con el mismo plazo máximo de tres meses previsto en el artículo 49.1 n) del ET para la realización de los ajustes razonables o, en su caso, para el cambio de puesto de trabajo. Esta identidad temporal resulta de la remisión expresa del precepto al establecer que, cuando el ajuste suponga una carga excesiva o no exista puesto de trabajo vacante, la empresa dispondrá «del mismo plazo» para proceder a la extinción. El plazo de tres meses opera, así, como un plazo único, común y cerrado, aplicable a todo el procedimiento y computado desde la fecha en que la empresa es notificada de la resolución administrativa que califica la IP.

La extinción no opera de forma automática por la mera concurrencia de alguno de los supuestos habilitantes, sino que debe venir precedida de una valoración objetiva, motivada y técnicamente fundada, acreditativa de que la empresa ha agotado de forma real y efectiva las posibilidades legalmente exigidas de ajuste razonable y, en su caso, de recolocación funcional, dentro del marco temporal máximo establecido. La decisión extintiva debe adoptarse mediante una resolución motivada, formalizada por escrito y comunicada a la

persona trabajadora, haciendo constar de manera expresa el presupuesto legal concurrente y las actuaciones desarrolladas durante el procedimiento (art. 49.1 n) ET). El cumplimiento de estos requisitos materiales, temporales y formales constituye un presupuesto imprescindible de validez de la extinción y condiciona su ulterior control judicial.

Finalmente, la configuración legal de la extinción contractual como *ultima ratio*, integrada en un procedimiento reglado y temporalmente delimitado, refuerza el control judicial posterior y conecta directamente con el principio de igualdad y la prohibición de discriminación por razón de discapacidad (art. 14 Constitución española –CE–), trasladando a la empresa la carga de acreditar que la extinción constituye la única solución jurídicamente admisible tras el agotamiento del procedimiento legal de mantenimiento del empleo.

F) Incidencia de las pensiones de IP en la decisión del trabajador

La orientación del régimen laboral hacia el mantenimiento del empleo tras la declaración de IP, consolidada por la Ley 2/2025, encuentra un límite relevante en la normativa de Seguridad Social reguladora de la compatibilidad de la pensión con el trabajo, que condiciona de forma decisiva la opción real del trabajador. En este plano, el margen de decisión no se configura como un espacio de libre elección, sino como un ámbito normativamente constreñido por un sistema de compatibilidades restrictivo, concebido desde una lógica predominantemente sustitutiva de rentas.

En la IPT, la pensión es compatible con el salario que pueda percibir el trabajador, ya sea en la misma empresa o en otra distinta, siempre que las funciones desempeñadas no coincidan con las que dieron lugar a la incapacidad, esto es, con la profesión habitual o con el grupo profesional de referencia al que se contrae la declaración de IPT (art. 198.1 LGSS), admitiéndose incluso la reducción de la retribución dentro de los límites reglamentariamente previstos. No obstante, esta compatibilidad se ve sensiblemente limitada cuando resulta aplicable el incremento de la pensión para mayores de cincuenta y cinco años, cuya percepción es incompatible con la realización de trabajos por cuenta propia o ajena y queda en suspenso en caso de acceso a un empleo (art. 6.4 Decreto 1646/1972), lo que introduce un factor de desincentivación de la continuidad laboral en un colectivo especialmente expuesto a la exclusión del mercado de trabajo.

En los supuestos de IPA, el régimen de compatibilidad se reduce al ejercicio de actividades marginales e intrascendentes que no comporten una alteración relevante de la capacidad de trabajo a efectos de su revisión (art. 198.2 LGSS), quedando excluidas aquellas que integren el núcleo funcional de una profesión u oficio o determinen la inclusión en un régimen de la Seguridad Social. En todo caso, cuando el pensionista realice un trabajo o actividad que dé lugar a la inclusión en un régimen de la Seguridad Social, la entidad gestora, sin perjuicio de la eventual revisión del grado de IP, suspenderá el pago de la pensión y lo reanudará cuando se produzca el cese en dicho trabajo o actividad (art. 198.2 LGSS).

Este diseño limita de forma sustancial la viabilidad de alternativas de continuidad laboral con entidad profesional efectiva.

Este marco normativo evidencia una falta de alineación entre el régimen laboral, que reserva la extinción como *ultima ratio* tras el agotamiento de las alternativas de mantenimiento del empleo, y el régimen prestacional, que restringe de manera significativa la compatibilidad de la pensión con el trabajo. La consecuencia práctica es que, mientras no se desarrolle la reforma de la normativa de Seguridad Social sobre IP y compatibilidad con el trabajo anunciada en la disposición final tercera de la Ley 2/2025, las opciones reales del trabajador seguirán siendo limitadas y, en la práctica, se concentrarán en supuestos muy concretos, singularmente en personas afectadas de IPT para la profesión habitual, especialmente menores de cincuenta y cinco años, a las que se ofrece un puesto de trabajo vacante y disponible correspondiente a una profesión u oficio distinto de aquel al que se refiere la declaración de IPT, compatible con su capacidad laboral residual.

G) Tutela judicial y consecuencias del incumplimiento

El incumplimiento del procedimiento legalmente establecido o la extinción del contrato sin haber intentado de manera real, efectiva y documentada los ajustes razonables legalmente exigidos priva de legitimidad a la decisión empresarial y abre la vía a su impugnación judicial (art. 49.1 n) ET y art. 14 CE). El incumplimiento de lo dispuesto en el artículo 49.1 n) del ET, así como la extinción del contrato sin haber desplegado de forma efectiva las actuaciones legalmente exigidas dirigidas al mantenimiento del empleo –en particular, la valoración de los ajustes razonables y, en su caso, de la recolocación funcional–, determina la pérdida de legitimidad de la decisión extintiva. El control judicial no se limita a la verificación del cumplimiento de los requisitos formales de la decisión extintiva, sino que se extiende a la razonabilidad material del comportamiento empresarial, comprendiendo la comprobación de la efectiva existencia de una carga excesiva, de la inexistencia real de puestos vacantes compatibles o de la corrección de la oferta de cambio de puesto, así como del carácter real y no meramente aparente de las actuaciones desplegadas durante el procedimiento, en coherencia con la jurisprudencia constitucional y del Tribunal Supremo.

En este marco, la ausencia de una actuación empresarial diligente, proporcionada y conforme a las exigencias legales puede determinar la calificación de la extinción como improcedente o, en su caso, nula, cuando la decisión extintiva resulte discriminatoria por razón de discapacidad, en conexión con el principio de igualdad y la prohibición de discriminación consagrados en el artículo 14 de la Constitución²⁰. Ahora bien, la distinción entre

²⁰ Vid. STJUE de 18 de enero de 2024 (asunto C-631/22), y SSTSJ de Madrid de 14 de octubre de 2024 (rec. 460/2024), del País Vasco de 22 de octubre de 2025 (rec. 2144/2025), de Andalucía de 27 de octubre de 2025 (rec. 1626/2025) y del País Vasco de 18 de noviembre de 2025 (rec. 1926/2025). Desde

la improcedencia y la nulidad de la extinción contractual en estos supuestos no responde a una frontera conceptual nítida, sino que presenta un carácter necesariamente casuístico y probatorio. El incumplimiento de las obligaciones empresariales de ajuste razonable y de valoración de alternativas de recolocación puede constituir tanto un vicio de legalidad ordinaria, determinante de la improcedencia, como un indicio de discriminación por razón de discapacidad, susceptible de conducir a la nulidad de la decisión extintiva. En la práctica, la calificación dependerá de la entidad del incumplimiento y de su conexión con la situación de discapacidad: cuando la empresa haya activado el procedimiento legal pero no logre acreditar suficientemente la inviabilidad de las medidas exigibles, la extinción tenderá a calificarse como improcedente; en cambio, cuando la extinción se adopte prescindiendo del procedimiento o mediante una negativa automática o no técnicamente fundada a los ajustes razonables, el incumplimiento operará como indicio discriminatorio suficiente, desplazando la carga de la prueba y pudiendo determinar la nulidad.

La tutela judicial se configura, así, como un elemento esencial del sistema, destinado a garantizar que la extinción contractual opere exclusivamente como *ultima ratio*, tras el agotamiento real y efectivo del procedimiento legal de mantenimiento del empleo.

4.1.2. La recolocación convencional como mejora del régimen legal mínimo

Con anterioridad a la reforma operada por la Ley 2/2025, la declaración de IPT no producía efectos extintivos automáticos sobre la relación laboral, en la medida en que la extinción del contrato requería una decisión expresa del empresario fundada en el artículo 49.1 e) del ET, en su redacción entonces vigente. Dicho precepto no impedía el acoplamiento de la persona trabajadora a un puesto de trabajo de distinta categoría compatible con la incapacidad reconocida, que únicamente determinaba la inhabilitación para la profesión habitual²¹, ni excluía que el empresario viniera obligado a efectuar tal modificación contractual en virtud de lo dispuesto en convenio colectivo, pacto colectivo o acuerdo individual. Ello se explicaba porque el artículo 49.1 e) del ET operaba como un mínimo de derecho necesario relativo, susceptible de mejora en favor de la persona trabajadora mediante el ejercicio de la autonomía colectiva o individual²².

una posición doctrinal especialmente estricta, se ha defendido que la extinción del contrato de trabajo acordada al amparo del artículo 49.1 n) del ET, cuando la empresa omite la realización de los ajustes razonables exigibles o los aborda de forma meramente formal o aparente, no constituye una verdadera extinción legal, sino un despido discriminatorio por razón de discapacidad, susceptible de ser calificado como nulo en aplicación del derecho de la Unión y de la normativa interna sobre igualdad y no discriminación (Gómez Esteban, 2025, pp. 11-12).

²¹ SSTs de 14 de abril de 1988 y de 12 de julio de 1988.

²² STSJ de la Comunidad Valenciana de 11 mayo de 1999 (rec. 1899/1996).

La reforma legal introducida por la Ley 2/2025 altera sustancialmente este esquema, al configurar un régimen legal mínimo e indisponible en materia de mantenimiento del empleo tras la declaración de IP, que no puede ser desconocido ni desplazado por la autonomía colectiva. En este nuevo marco normativo, las previsiones convencionales relativas a la recolocación de la persona trabajadora afectada por IPT solo conservan virtualidad jurídica en la medida en que respeten el contenido esencial del régimen legal y operen como mejora o complemento de este, sin vaciar ni neutralizar las obligaciones empresariales legalmente establecidas en materia de ajustes razonables y, en su caso, de cambio a un puesto de trabajo vacante y disponible.

Desde esta perspectiva, el análisis del régimen convencional de recolocación exige distinguir entre aquellas cláusulas y construcciones jurisprudenciales elaboradas al amparo del marco normativo anterior –hoy superadas por la reforma–, que deben ser abordadas desde una óptica histórica y descriptiva, y aquellas otras que, por resultar compatibles con el nuevo diseño legal o reforzar sus garantías, pueden proyectarse todavía en el presente como manifestaciones legítimas de la autonomía colectiva. El empleo del tiempo pasado en el desarrollo del presente epígrafe responde, así, a una opción metodológica consciente, en la medida en que su objeto es la descripción del régimen convencional de recolocación configurado con anterioridad a la reforma legal, sin perjuicio de que algunas de sus previsiones puedan pervivir en la medida en que resulten compatibles con el marco legal vigente y operen como mejora de este.

A) El modelo convencional de recolocación anterior a la reforma legal

En numerosos convenios colectivos, especialmente de ámbito empresarial, se pactaba, con anterioridad a la reforma legal, la recolocación del trabajador con discapacidad sobrevenida como medida alternativa a la extinción del contrato. En estos supuestos, la autonomía colectiva introducía una mejora respecto de los mínimos establecidos en el ET, de modo que la incapacidad no podía dar lugar a la extinción contractual y el trabajador adquiría el derecho a la recolocación sin interrupción de la relación laboral²³. Los convenios colectivos solían limitarse a reconocer el derecho a ocupar un puesto compatible únicamente en caso de existencia de vacante, sin imponer a la empresa la obligación de crear un puesto *ad hoc*, ni de alterar la plantilla, ni tampoco de compensar económicamente al trabajador cuando dicha recolocación no resultaba posible. En tales supuestos, el trabajador quedaba únicamente titular de un derecho preferente a futuras vacantes, por analogía con el régimen de la excedencia voluntaria. En este sentido, como subrayó la STS de 21 de marzo de 2000 (rec. 1324/1999), en el marco jurisprudencial anterior a la reforma, cuando no existía en la empresa demandada ningún puesto de trabajo compatible con las secuelas y limitaciones físicas del trabajador incapacitado, o cuando no había plaza vacante en el momento de la

²³ STS de 30 de noviembre de 1988 y STSJ de Galicia de 14 de julio de 2000.

solicitud, no cabía sostener que la empresa estuviera obligada a crear un puesto *ad hoc* con el exclusivo fin de dar cumplimiento al convenio colectivo²⁴. En definitiva, si no existía en la empresa una plaza disponible susceptible de ser asignada al trabajador, no cabía condenar a aquella a su reincorporación a la plantilla, sin perjuicio de que, de surgir posteriormente una vacante compatible, pudiera entonces exigirse el reingreso mediante el ejercicio de una nueva acción. A falta de una previsión específica que impusiera la creación de un puesto *ad hoc*, debía acudir al paralelismo con la institución más próxima, aunque no idéntica, manteniéndose como consecuencia el derecho de acceso preferente a la vacante que se produjera, siendo dicha institución la excedencia voluntaria²⁵.

En el marco de la negociación colectiva, el derecho a la recolocación del trabajador afecto de IPT se configuró como una mejora convencional del régimen legal, cuyo alcance, condiciones y efectos quedaban estrictamente determinados por el contenido del pacto colectivo. La diversidad de soluciones ofrecidas por los convenios y su interpretación jurisprudencial aconsejaba, en ese contexto normativo, sistematizar su régimen jurídico atendiendo a cuatro planos diferenciados: el ámbito subjetivo y objetivo del derecho, su contenido y alcance material, el procedimiento para su ejercicio y, finalmente, los mecanismos de tutela frente a su incumplimiento.

B) Ámbito subjetivo y objetivo del derecho de recolocación

En primer lugar, la negociación colectiva delimitaba, en el marco normativo anterior a la reforma legal, quiénes podían ser beneficiarios del derecho de recolocación y en qué supuestos resultaba aplicable, atendiendo tanto al grado de incapacidad reconocido como a otros factores relevantes, tales como el origen de la contingencia, la edad de la persona trabajadora o la situación contractual en la que se encontrara en el momento de la declaración de incapacidad.

A este respecto, el ámbito subjetivo y objetivo del derecho de recolocación venía a ser el siguiente:

1.º Los convenios colectivos reconocían el derecho a la recolocación a los trabajadores con discapacidad sobrevenida, aludiendo expresamente a los trabajadores afectados de una IPT o al personal con capacidad disminuida, expresión esta última en la que se consideraban incluidas las personas declaradas en situación de IPT²⁶ o con ineptitud sobrevenida²⁷,

²⁴ En el mismo sentido, la STSJ de Murcia de 28 de septiembre de 2009 (rec. 598/2009).

²⁵ STS de 4 de abril de 2006 (rec. 310/2005) y STSJ de Andalucía de 21 de mayo de 1999 (rec. 4173/1998).

²⁶ STS de 21 de mayo de 2020 (rec. 1808/2017) y STSJ de Galicia de 14 de julio de 2000 (rec. 2721/2000).

²⁷ STSJ de Cataluña de 20 de julio de 2000 (rec. 434/1999).

excluyéndose, en cambio, las situaciones de IPA, en las que no se podía realizar ningún tipo de actividad²⁸. La jurisprudencia del Tribunal Supremo había precisado, en este contexto normativo, que el concepto de IPT comprendía tanto las situaciones previsiblemente definitivas como aquellas declaradas con previsión de revisión por mejoría, no siendo lícito excluir estas últimas del derecho de recolocación salvo previsión convencional expresa en tal sentido²⁹. En algunas ocasiones, sin embargo, el acoplamiento solo era definitivo y novatorio para los supuestos en los que la disminución de la capacidad laboral no llevaba aparejada la IPT³⁰.

2.º Los convenios colectivos, por lo general, reconocían el derecho a la recolocación a los trabajadores afectos de una IPT, con independencia del origen común o profesional de la contingencia. No obstante, en algunas ocasiones solo lo disponían a favor de las personas declaradas en situación de IPT como consecuencia de accidente de trabajo y/o enfermedad profesional, quedando sin cobertura las situaciones de incapacidad derivadas de enfermedad común o accidente no laboral³¹. Asimismo, algunos convenios colectivos exigían que la persona trabajadora fuera declarada en situación de IPT mediante expediente no iniciado a su instancia y/o que no contara con su consentimiento a tal fin³².

3.º Era habitual que la negociación colectiva distinguiera entre personas trabajadoras mayores y menores de cincuenta y cinco años, ya que para acceder al incremento de la pensión por IPT cualificada era necesario que la persona inválida hubiera cumplido los 55 años. A las primeras se les reconocía el derecho a una indemnización, mientras que, a las segundas, en cambio, se les permitía optar entre la extinción de la relación laboral con derecho a indemnización o la adscripción a un puesto de trabajo vacante de distinta categoría profesional, acorde con su capacidad laboral residual.

4.º Los convenios colectivos no proclamaban, por lo general, un derecho absoluto e incondicionado de la persona trabajadora a la recolocación, sino un derecho estrictamente delimitado por los propios términos del pacto colectivo. En primer lugar, dicho derecho solía quedar supeditado a la existencia de una vacante adecuada a las capacidades físicas residuales y a la preparación profesional del trabajador, sin imponer a la empresa la obligación

²⁸ STSJ de Galicia de 14 de julio de 2000 (rec. 2721/2000).

²⁹ STS de 16 de diciembre de 2013 (rec. 327/2013). En el mismo sentido, la STSJ de Madrid de 14 de mayo de 2020 (rec. 851/2019).

³⁰ STSJ de la Comunidad Autónoma de les Illes Balears de 26 de abril de 1999 (rec. 8/1999).

³¹ SSTSJ de Cantabria de 4 de abril de 2001 (rec. 1061/1999), de la Comunidad Valenciana de 7 de octubre de 2003 (rec. 1893/2003) y del País Vasco de 11 de noviembre de 2004 (rec. 1893/2003).

³² De ser así, si el expediente se tramitó de oficio, por expiración del plazo máximo de IT y, es más, manifestó, vía impugnación administrativa y judicial, su oposición a la declaración de tal situación en tanto entendía le debía ser reconocida la IPA, es claro que no buscó, muy al contrario, se opuso activamente a la situación reconocida (STSJ de Extremadura de 28 de abril de 2004, rec. 188/2004).

de crear un puesto *ad hoc* ni de alterar su estructura organizativa. Pero, además, en algunos supuestos la negociación colectiva circunscribía expresamente el ámbito subjetivo de la recolocación al personal que mantuviera la condición de trabajador en activo, de modo que, una vez producida la baja en la empresa como consecuencia de la declaración de IPT, quedaba excluida la posibilidad de acceder a un puesto alternativo al amparo de la norma convencional. Esta interpretación fue confirmada por la jurisprudencia del Tribunal Supremo, que en la STS de 24 de abril de 2018 (rec. 3586/2015) consideró ajustada a derecho la extinción contractual acordada tras la declaración de IPT cuando el convenio colectivo limitaba el derecho de recolocación a situaciones de disminución de capacidad sobrevenida en trabajadores que continuaban en activo, rechazando así la existencia de un derecho automático a la readaptación profesional con posterioridad a la extinción del vínculo laboral por IP. De este modo, el Alto Tribunal subrayó que el alcance de la recolocación convencional dependía estrictamente de lo pactado, sin que pudiera imponerse a la empresa una obligación de reingreso no prevista de forma clara y expresa en la norma colectiva.

C) Contenido y alcance de la recolocación

Determinado el ámbito subjetivo del derecho, la negociación colectiva procedía, con anterioridad a la Ley 2/2025, a concretar su contenido y alcance material, delimitando las condiciones en las que la recolocación debía hacerse efectiva, el grado de intensidad del derecho reconocido y su proyección en ausencia de vacante, así como las características esenciales del puesto que se va a ofrecer, todo ello sin desbordar, salvo previsión expresa en contrario, los límites estructurales derivados de la organización empresarial.

Solicitado el reingreso, si no había vacantes adecuadas a la capacidad laboral residual de la persona trabajadora –extremo cuya prueba incumbía a la empresa³³–, el derecho al reingreso en la empresa se prolongaba hasta que aquella existiera, momento en el que el empresario venía obligado a ofrecérsela³⁴.

Según la mayoría de los convenios colectivos, el empresario cumplía ofreciendo a la persona trabajadora las vacantes adecuadas a su aptitud laboral que se produjeran en la empresa, aunque no estuvieran ubicadas en la misma localidad en la que aquella prestaba sus servicios en el momento de iniciarse la incapacidad³⁵ y aunque la jornada y/o el horario

³³ SSTSJ de Andalucía de 18 de noviembre de 1997 (rec. 1861/1997), de Cataluña de 20 de julio de 2000 (rec. 434/1999) y de Castilla-La Mancha de 23 de febrero de 2006 (rec. 1601/2004).

³⁴ SSTSJ de Andalucía de 6 de junio de 1995 (rec. 426/1995) y de Madrid de 30 de enero de 2004 (rec. 3312/2003).

³⁵ Cfr. SSTSJ de Aragón de 2 de julio de 2001 (rec. 854/2000) y de Cataluña de 26 de mayo de 2003 (rec. 6580/2002).

de trabajo fueran distintos³⁶. En cuanto al salario, la autonomía colectiva solía guardar silencio o asignaba a la persona trabajadora el correspondiente al nuevo puesto de trabajo, sin descuento de las prestaciones por incapacidad que percibiera. En algunas ocasiones, sin embargo, esta última garantía se condicionaba, en los términos previstos en el pacto colectivo, a que la persona trabajadora no percibiera una pensión de la Seguridad Social superior a determinada cuantía (por ejemplo, el 250 % del salario mínimo interprofesional). En otras, en cambio, se mantenían las anteriores retribuciones básicas y, en su caso, los complementos personales o, a fin de que la persona trabajadora no experimentara merma retributiva, se disponía que la suma de las retribuciones correspondientes al nuevo puesto de trabajo y la pensión fuera igual a las retribuciones percibidas en el anterior puesto de trabajo³⁷.

D) Procedimiento de ejercicio del derecho

Junto al reconocimiento sustantivo del derecho, la autonomía colectiva solía articular cauces procedimentales específicos para su ejercicio, fijando plazos de solicitud, exigencias formales y, en su caso, trámites técnicos o paritarios dirigidos a verificar la compatibilidad del puesto con la capacidad laboral residual de la persona trabajadora, así como a garantizar una ejecución razonable y proporcionada de la recolocación.

Normalmente, se exigía a la persona trabajadora que reclamara su derecho dentro de un plazo, que solía oscilar entre uno y tres meses, a partir de la notificación de la resolución del INSS por la que se producía la declaración de IPT, sin que se contemplara de modo expreso qué sucedía si la entidad gestora inicialmente no reconocía la incapacidad y esta se reconocía en sede judicial, ni si la sentencia era recurrida³⁸. La jurisprudencia precisaba que, en los supuestos de IPT declarada con previsión de revisión por mejoría, el incumplimiento del plazo convencional para solicitar la recolocación no podía producir automáticamente la extinción del vínculo ni impedía la aplicación del régimen de suspensión del contrato previsto en el artículo 48.2 del ET, debiéndose evitar interpretaciones del plazo que vaciaran de contenido el derecho convencional de recolocación, que se configuraba como un derecho exigible y no como una mera expectativa incluso en tales supuestos³⁹.

³⁶ Cfr. STSJ de Aragón de 2 de julio de 2001 (rec. 854/2000). La STSJ de la Comunidad Foral de Navarra 453/1995, de 20 de octubre de 1995, partiendo de la base de que la función de la readmisión es complementar la pensión de la Seguridad Social, y a la vez integrar social y humanamente al trabajador en la empresa, afirma que reconocida una pensión inicial de 102.069 ptas. por IPT, equivalente a un 55 % de su salario regulador, parece coherente reconocerle un derecho a reincorporarse a una jornada laboral de hasta el 45 % del total, y con una retribución salarial de hasta el 45 % de las retribuciones anteriores.

³⁷ Cfr. STSJ de la Comunidad Valenciana de 5 de marzo de 2002 (rec. 204/2000).

³⁸ Cfr. SSTSJ de Castilla y León de 2 de noviembre de 1999 (rec. 665/1999) y de Castilla-La Mancha de 14 de abril de 2005 (rec. 1775/2003).

³⁹ STS de 16 de diciembre de 2013 (rec. 327/2013).

El reconocimiento convencional del derecho de la persona trabajadora, declarada en situación de IPT, a la recolocación automática en puesto compatible no se interpretaba en un sentido literal, inmediato o mecánico, sino que quedaba condicionado a que las funciones propias del puesto ofrecido resultaran compatibles con las limitaciones funcionales determinantes de la declaración de incapacidad, exigiéndose a tal efecto que dicho puesto fuera lo más adecuado posible a la situación psicofísica de la persona trabajadora. Asimismo, se consideraba razonable y exigible que, con carácter previo a la efectiva incorporación, aquella contara con la preparación profesional necesaria, cuya acreditación podía venir determinada por la superación de acciones formativas específicas, aun cuando dicha exigencia no figurara expresamente prevista en el pacto colectivo, siempre que respondiera a criterios de proporcionalidad, idoneidad y adecuación funcional, sin que dicha exigencia pudiera reputarse contraria al derecho de recolocación cuando su necesidad no resultaba controvertida. Por ello, se descartaba el derecho al resarcimiento de perjuicios cuando el eventual retraso en la efectiva adscripción al puesto compatible obedecía a necesidades razonables y objetivamente justificadas, tales como la verificación de la aptitud funcional o la realización de acciones formativas previas necesarias para el desempeño del nuevo puesto, siempre que dicho lapso no fuera imputable a una conducta negligente del empleador ni evidenciara una voluntad obstativa o incumplidora del derecho de recolocación reconocido en la norma convencional⁴⁰.

Todo ello evidenciaba que la ejecución del derecho de recolocación no quedaba entregada a una decisión unilateral e inmediata del empleador, sino que debía desarrollarse conforme a los criterios y trámites establecidos en la norma convencional, especialmente cuando esta preveía la intervención de órganos técnicos o paritarios para la determinación del puesto compatible⁴¹. La valoración de la capacidad laboral residual de la persona trabajadora, de la compatibilidad funcional del puesto y de la efectiva existencia de vacantes debía realizarse en el seno de dicho cauce procedimental, de modo que solo a su conclusión podía la empresa resolver motivadamente sobre la viabilidad de la recolocación, sin que resultara conforme a derecho una denegación anticipada que prescindiera del procedimiento pactado.

E) Tutela judicial y efectos del incumplimiento

Finalmente, la jurisprudencia precisó los mecanismos de tutela judicial a disposición de la persona trabajadora cuando el derecho convencional de recolocación no era atendido, así como las consecuencias jurídicas derivadas de su incumplimiento, diferenciando entre la falta de ejecución del derecho, la demora injustificada en la recolocación y la existencia de una voluntad empresarial extintiva, con las correspondientes implicaciones en materia de prescripción, indemnización y calificación de la conducta empresarial.

⁴⁰ STSJ de Madrid de 18 de julio de 2011 (rec. 444/2011).

⁴¹ STSJ de Aragón de 28 de mayo de 2014 (rec. 273/2014).

Si la persona trabajadora no resultaba readmitida, tenía dos opciones alternativas: (a) reclamar judicialmente su derecho al reingreso en la empresa o (b) bien entender que el silencio de la empresa constituía una manifestación de voluntad extintiva del empleador y, en consecuencia, incoar un proceso de impugnación de despido⁴²:

- a) Cuando el silencio de la empresa no evidenciaba manifestación de voluntad extintiva alguna, la persona trabajadora debía reclamar judicialmente su derecho al reingreso en la empresa⁴³. A tales efectos, y según las circunstancias de cada caso, podía plantear una acción solicitando simplemente el reconocimiento judicial del derecho convencional de recolocación, ejecutable posteriormente en el mismo procedimiento o constituyendo título suficiente para instar una segunda acción una vez conocida la existencia de una vacante adecuada a su capacidad laboral residual, o bien instar directamente la reclamación atendiendo a la existencia ya conocida de dicha vacante⁴⁴. La decisión judicial podía entonces tener uno u otro contenido: resolver prejudicialmente sobre el propio derecho y, posteriormente, sobre la existencia o idoneidad de la vacante, o bien pronunciarse únicamente sobre el primero, sin perjuicio de su posterior ejecución o de que se instara un nuevo procedimiento respecto de la segunda cuestión.

En cualquier caso, estas acciones quedaban sometidas al plazo de prescripción de un año previsto en el artículo 59.1 del ET, a contar desde el día en que pudieran ejercitarse, conforme a los artículos 1969 del Código Civil (CC) y 59.2 del ET⁴⁵. Además, la persona trabajadora podía acumular dichas acciones a otra dirigida al resarcimiento de los perjuicios sufridos como consecuencia de la falta de reincorporación a la empresa o de la demora injustificada en la recolocación⁴⁶. Así,

⁴² SSTSJ de la Comunidad Valenciana de 11 de mayo de 1999 (rec. 1899/1996) y de Andalucía de 21 de mayo de 1999 (rec. 4173/1998). Cfr. STSJ de la Comunidad Foral de Navarra 453/1995, de 20 de octubre de 1995.

⁴³ SSTSJ de Andalucía de 18 de noviembre de 1997 (rec. 1861/1997), de la Comunidad Valenciana de 11 de mayo de 1999 (rec. 1899/1996), de Andalucía de 23 de marzo de 2000 (rec. 540/2000) y de Madrid de 21 de julio de 2003 (rec. 1641/2003).

⁴⁴ STSJ de Castilla-La Mancha de 20 de noviembre de 2001 (rec. 1394/2000).

⁴⁵ STSJ de Andalucía de 17 de abril de 2001 (rec. 3553/2000). Así, en el caso de que el ejercicio de la acción de reingreso en la empresa venga sujeta a una condición, que exista vacante adecuada a las facultades físicas del reclamante y, en consecuencia, hasta que no se cumpla esa condición, no puede exigirse su cumplimiento, el *dies a quo* de la prescripción no comienza a correr cuando la empresa no accede a la petición del trabajador porque «no existe vacante adecuada para él», sino cuando, cursada la petición, no se accede a ella al producirse la vacante y siempre y cuando el afectado haya podido conocer esta circunstancia (STSJ de Andalucía de 17 de abril de 2001 (rec. 3553/2000)).

⁴⁶ Cfr. SSTSJ de la Comunidad Valenciana de 11 de mayo de 1989 (rec. 1899/1996), de Castilla-La Mancha de 20 de noviembre de 2001 (rec. 1394/2002), del País Vasco de 17 de diciembre de 2002 (rec. 2169/2002), de Aragón de 6 de noviembre de 2003 (rec. 498/2003), de Cantabria de 27 de enero de 2005 (rec. 1001/2004) y de 27 de mayo de 2005 (rec. 282/2005) y de Madrid de 19 de diciembre de 2005 (rec. 5143/2005).

a título de ejemplo, ello procedía cuando no se llevara a cabo el procedimiento de asignación del nuevo puesto conforme a lo previsto en el marco convencional, cuando se ignorara la existencia real de una vacante adecuada, o cuando los trámites se dilataran más allá de lo que cabía considerar normal, no por habitual, sino por ajustado a la norma y a la propia naturaleza de las cosas. Dicho resarcimiento de perjuicios solo podía formularse, en su caso, respecto de los salarios dejados de percibir correspondientes al puesto de trabajo en el que debía producirse la recolocación que la empresa había dejado de atender⁴⁷. Si ninguna de las circunstancias concurría, no procedía indemnización o resarcimiento alguno⁴⁸.

Este régimen convencional de recolocación y de indemnización sustitutiva ha sido objeto de precisión por la jurisprudencia del Tribunal Supremo, que ha subrayado su naturaleza estrictamente laboral y su finalidad de reinserción profesional del trabajador afecto de IPT. En particular, la STS de 26 de noviembre de 2012 (rec. 3169/2011) afirmó que el derecho al reingreso en puesto compatible –o, en su caso, a la indemnización sustitutiva prevista en la norma colectiva– no puede negarse por el mero hecho de que la persona trabajadora haya impugnado en vía administrativa o judicial la declaración de IPT solicitando el reconocimiento de un grado superior, siempre que dicha actuación no responda a una voluntad fraudulenta de obtener ventajas empresariales, sino a la legítima pretensión de adecuar la calificación de la incapacidad a su real estado psicofísico. De este modo, la oposición del trabajador a la declaración de IPT no puede interpretarse de forma formalista ni restrictiva cuando no persigue eludir la recolocación, sino cuestionar el grado de incapacidad reconocido.

- b) Cuando la negativa empresarial era clara y terminante, evidenciando una inequívoca voluntad de extinguir la relación de trabajo y de no reanudarla, la persona trabajadora debía ejercitar la acción de despido, que, de prosperar, daba lugar a

⁴⁷ En este sentido se expresan las SSTSJ de la Comunidad Valenciana de 11 de mayo de 1999 (rec. 1899/1996) y de Cantabria de 27 de enero de 2005 (rec. 1001/2004). En cambio, la STSJ del País Vasco de 17 de diciembre de 2002 (rec. 2169/2002) condena a la empresa al abono de los salarios dejados de percibir a razón del salario correspondiente al puesto de trabajo anterior.

⁴⁸ SSTSJ de Aragón de 6 de noviembre de 2003 (rec. 498/2003), de Cantabria de 27 de mayo de 2005 (rec. 282/2005) y de Madrid de 19 de diciembre de 2005 (rec. 5143/2005). Excepcionalmente, la STS de 21 marzo 2000 (rec. 1324/1999), en un supuesto en el que la garantía inherente al derecho de reincorporación a un puesto de trabajo compatible con la capacidad laboral residual del trabajador incapaz permanente total aparecía completada con otra relativa al abono del nuevo salario, afirma que

si en dicho momento no hay puesto en el que se pueda colocar al referido empleado, la empresa no está obligada a efectuar el reingreso del mismo, pero vendrá obligada a abonarle el «salario correspondiente a la categoría respecto de la cual se le haya reconocido la incapacidad», mientras perdure esa situación.

la declaración de improcedencia de este, debiendo tomarse como fecha de inicio del cómputo de la antigüedad a efectos del cálculo de la indemnización, no la de la solicitud de reincorporación, sino la del comienzo de la relación laboral⁴⁹.

4.1.3. La recolocación como derecho de origen contractual

Las partes podían acordar la novación de la relación laboral, asignando a la persona trabajadora un nuevo puesto de trabajo encuadrable en una profesión distinta de la correspondiente a la declaración de IPT. Es más, si la invalidez de la persona trabajadora afectaba a la capacidad exigida, con carácter general, para desempeñar el nuevo puesto de trabajo, el artículo 24.3 de la Orden de 15 de abril de 1969 autorizaba la reducción porcentual del salario asignado a dicho puesto hasta un máximo del 50 % del importe de la pensión, siempre que existiera contrato entre las partes, formalizado por escrito y presentado por triplicado ante la autoridad laboral para su conocimiento y aprobación. Dicho contrato constituía un acto propio en el que se reconocía que la invalidez daba lugar a un menor rendimiento⁵⁰, por lo que su existencia determinaba que la empresa no soportara la carga de probar la amioración de la capacidad de la persona trabajadora declarada inválida. Es decir, existía una presunción de menor capacidad, de naturaleza *iuris tantum*, que podía destruirse mediante prueba en contrario (art. 1251 CC)⁵¹. De este modo, si la persona trabajadora acreditaba su plena capacidad para el nuevo puesto de trabajo desempeñado en la empresa, ello determinaba la inaplicación de la reducción salarial prevista en aquel contrato⁵².

Este tipo de soluciones, basadas en la autonomía de la voluntad y configuradas como derechos de origen contractual, pierden su centralidad como técnica ordinaria de continuidad de la relación laboral tras la entrada en vigor de la Ley 2/2025, al configurarse legalmente un deber previo e indisponible de adopción de ajustes razonables y, en su caso, de cambio a un puesto de trabajo vacante y disponible, sin perjuicio de que la novación contractual pueda subsistir como vía complementaria o residual cuando, por acuerdo entre las partes, se adopten soluciones que excedan de las obligaciones legales mínimas y no sustituyan ni neutralicen el régimen legal de garantías establecido, como sucede, por ejemplo, cuando el empresario asume voluntariamente la creación de un puesto de trabajo *ex novo*, pese a no estar legalmente obligado a ello.

⁴⁹ STSJ de Galicia de 14 de julio de 2000 (rec. 2721/2000). En cuanto al salario regulador, véase la STSJ de la Comunidad Foral de Navarra 453/1995, de 20 de octubre de 1995.

⁵⁰ Sobre la plena validez de estos pactos, véanse las SSTSJ de Navarra 48/1995, de 31 de enero de 1995, de Cataluña 8166/1997, de 11 de diciembre de 1997 y de 18 de marzo de 1999 (rec. 5534/1998).

⁵¹ Así lo subrayan, entre otras, la STSJ de Cantabria de 13 de mayo de 1991 (rec. 146/1991) y la STSJ de Navarra de 2 de abril de 1993 (rec. 477/1992).

⁵² STSJ de Navarra de 2 de abril de 1993 (rec. 477/1992).

4.2. La extinción del contrato de trabajo por IP

En cuanto a la extinción del contrato de trabajo por IP del trabajador, cabe subrayar lo siguiente:

1.º De acuerdo con el artículo 49.1 n) del ET, el contrato de trabajo se extingue por:

[...] gran incapacidad, incapacidad permanente absoluta o total de la persona trabajadora, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 48.2, 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.

Ha de tratarse, no obstante, de una resolución declaratoria de situación de IP en la que se reconozca el derecho a prestaciones económicas. Si el trabajador no reúne los requisitos necesarios para lucrar la prestación, el INSS debe abstenerse de pronunciarse sobre la existencia de invalidez. Este es el sentido del artículo 143.1 de la LGSS, cuando establece que corresponde al INSS «declarar la situación de invalidez permanente, a los efectos de reconocimiento de las prestaciones económicas a que se refiere la presente Sección». Idea en la que insisten los artículos 1.1 a), 4.1 y 5.1 del RD 1300/1995 y 7.1 y 13.1 de la Orden de 18 de enero de 1996. De este modo, se reconoce expresamente que entre la declaración de la IP y el reconocimiento de las prestaciones económicas existe una inevitable y estrecha relación, de tal modo que el fin u objetivo de la primera no es otro que el de poner en marcha el mecanismo para la percepción de tales prestaciones⁵³. En palabras del Tribunal Supremo:

En el acto administrativo de reconocimiento de una situación de Invalidez Permanente se revela la estructura compleja e indisociable, tanto en lo que hace a la constatación médica de la enfermedad determinante de dicha incapacidad para el trabajo como al consecuente otorgamiento de la prestación económica que supla la percepción de renta de trabajo a causa de tal incapacidad laboral, [por lo que] cuando ambos aspectos no son susceptibles de contestación recíproca debe eludirse el pronunciamiento que impida la percepción de la prestación económica de Invalidez Permanente⁵⁴.

⁵³ Por todos, García Murcia y Román Vaca (1996, p. 2529).

⁵⁴ Cfr. STS de 14 de octubre de 1991 (rec. 344/1991).

Tampoco es necesario que la sentencia se pronuncie sobre el grado de invalidez cuando se desestima la demanda por inexistencia del requisito de alta o de carencia (STSJ de Extremadura de 17 de junio de 1997, rec. 341/1997).

Solo por la conjunción de ambos aspectos se puede producir el reconocimiento de la IP, de suerte que la resolución administrativa que la declare sin derecho a prestaciones adolece de nulidad plena⁵⁵. De aquí que tal resolución carezca de trascendencia alguna en orden a la extinción del contrato de trabajo⁵⁶. De no ser así, el trabajador que se viera afectado por una declaración de cualquiera de esos grados de IP, sin virtualidad alguna en orden a la prestación económica correspondiente, se hallaría abocado a una situación de absoluto abandono y desprotección, por cuanto se le impediría el mantenimiento o acceso a la ocupación laboral sin proporcionarle, en cambio, la oportuna pensión de IP.

2.º La declaración de IP no basta para entender roto el contrato de trabajo, sino que requiere la decisión, por parte de la empresa, de acogerse a la causa extintiva⁵⁷. Ahora bien, el hecho de que la extinción del contrato de trabajo por IP no opere de manera automática no significa que se necesite valorar la conexión entre las dolencias del trabajador y el cese en el trabajo⁵⁸. No cabe confundir la causa extintiva del artículo 49.1 n) con la del artículo 52 a) del mismo ET, en la que sí se haría necesario analizar en qué medida las aptitudes del trabajador se han alterado e inciden en la función que venía realizando. La conexión entre la incapacidad y el cese por causas objetivas será, obviamente, algo que la empresa deberá acreditar cuando decida acudir a este supuesto de extinción porque en él falta la resolución administrativa que lleva a cabo la declaración de IP. Se trata de dos situaciones distintas, no equiparables.

3.º La empresa podrá utilizar la declaración de IPT del trabajador para su profesión habitual para dar por extinguida, al amparo del artículo 49.1 n) del ET, la relación laboral que les une si estamos ante la misma profesión. Si al tiempo de declararse la IP, esta hubiera cambiado, la empresa no puede rescindir el contrato a no ser que el grado de incapacidad

Así lo ha entendido también la Administración de la Seguridad Social que, mediante la Resolución de 25 de marzo de 1992, de la Dirección General de Ordenación Jurídica y Entidades Colaboradoras de la Seguridad Social, modificada por la Resolución de 29 de junio de 1994, de la misma dirección general, ha dictaminado que cuando se estime por el órgano competente la existencia de un determinado grado de incapacidad y se compruebe que el trabajador no acredita los restantes requisitos para causar derecho a la prestación, la resolución del expediente se abstendrá de declarar la existencia de IP en ninguno de sus grados, limitándose a relacionar los requisitos que no se cumplen y a determinar la improcedencia de reconocer el derecho a la prestación.

⁵⁵ SSTs de 25 y 29 de noviembre de 1993 (recs. 4220/1992 y 4022/1992), de 9 de diciembre de 1993 (rec. 4181/1992), de 7, 18 y 24 de febrero de 1994 (recs. 1677/1993, 844/1993 y 1040/1993), de 16 de marzo, 10 de mayo y 13 de octubre de 1995 (recs. 1699/1993, 2873/1994 y 707/1995), y de 22 de octubre de 1996 (rec. 841/1996).

⁵⁶ STSJ de Canarias de 5 de marzo de 1992 (rec. 146/1992).

⁵⁷ Por todos, Núñez González (2021, pp. 331-332). En cambio, Álvarez de la Rosa (1987, p. 11), afirma que la declaración de la IPT, IPA y GI determina la extinción automática del contrato de trabajo. En parecidos términos se expresa Vida Soria (1994, p. 12).

⁵⁸ STSJ de Cataluña de 29 de septiembre de 2005 (rec. 1597/2005).

reconocido inhabilite al trabajador para la realización de todas o las fundamentales tareas de su nueva profesión⁵⁹. Ahora bien, el cambio de actividad del trabajador desde la fecha del alta médica hasta la declaración definitiva de la IP no determina por sí mismo que estemos ante una profesión distinta a estos efectos, ni puede considerarse una novación contractual, porque no obedece a la voluntad empresarial de sustituir un contrato por otro de diferente contenido, sino a la obligación que tiene el empleador de readmitir al trabajador cuando cesa en la situación de IT (art. 48.2 ET) y de darle ocupación efectiva (art. 4.2 a) ET) y a la necesidad de prevenir los efectos que se derivan del artículo 30 del propio ET, sobre la obligación de abonar salarios aunque no se trabaje. En efecto, según constante y reiterada doctrina jurisprudencial y judicial, no puede deducirse que el empresario, obligado a mantener viva la relación laboral, haya novado voluntariamente un contrato por otro por la simple circunstancia de haber dedicado al trabajador, incapaz de realizar las tareas propias, a otras diferentes para las que sí es capaz⁶⁰. Solo cuando el cambio funcional responda a una modificación estable y voluntaria del contenido del contrato cabrá afirmar la existencia de una nueva profesión relevante a efectos extintivos. Para aceptar esa novación que impediría la extinción basada en la incapacidad haría falta probar algo más de lo que pudiera deducirse aquella voluntad novatoria, imposible de colegir de aquella única circunstancia, máxime si la reincorporación se produce después del alta médica, la prestación de servicios dura mientras se tramita el expediente de IP y la decisión extintiva se toma en el momento oportuno una vez conocida la resolución del INSS. En tales circunstancias, no existe pues novación contractual y la empresa utiliza correctamente su derecho a dar por extinguido el contrato por la causa legal prevista en el artículo 49.1 n) del ET.

4.º El empresario no puede extinguir el contrato de trabajo hasta que se le notifique la resolución firme declarativa de la IP⁶¹. Sin embargo, la ley no ha querido señalarle un plazo concreto para que decida si el contrato se extingue o cambia de objeto, como tampoco ha previsto que si se continúan prestando los servicios, a falta de prueba en contrario, se presuma una solución que favorezca la pervivencia de la relación laboral, a diferencia de lo que ocurre cuando se cumple el tiempo válidamente establecido para la duración del contrato (art. 49.1 c) ET), razón por la cual, en estos últimos casos, suele ser decisivo ese trabajo

⁵⁹ STS de 16 de septiembre de 2020 (rec. 1000/2017), y SSTSJ de Baleares, de 23 de diciembre de 2005 (rec. 626/2005), y de Canarias, de 24 de julio de 2006 (rec. 396/2006).

⁶⁰ STS de 15 de julio de 1983 (RJ/3795) y de 10 de julio de 1984 (RJ/4146), y las SSTSJ de Madrid, de 16 de marzo de 1993 (rec. 4043/1992); del País Vasco, de 11 de octubre de 1994 (rec. 1304/1994); de Madrid, de 18 de diciembre de 1995 (rec. 2976/1994); de la Comunidad Valenciana, de 28 de enero de 1997 (rec. 1364/1996), 2 de junio de 1998 (rec. 1392/1997) y 12 de noviembre de 1998 (rec. 3374/1997); de Cataluña, de 28 de septiembre de 2000 (rec. 4189/2000); del País Vasco de 21 de noviembre de 2000 (rec. 2365/2000) y de Castilla-La Mancha de 4 de diciembre de 2003 (rec. 1732/2003).

⁶¹ STS de 17 de noviembre de 2009 (rec. 825/2009), y SSTSJ de Castilla-La Mancha de 4 de diciembre de 2003 (rec. 1732/2003), de Cataluña de 20 de abril de 2012 (rec. 1929/2011), de Extremadura de 1 de febrero de 2018 (rec. 783/2017) y de Cataluña de 19 de abril de 2023 (rec. 7262/2022).

posterior⁶². Como lo esencial, a este respecto, estriba en determinar si entre las partes ha habido esa voluntad de modificación, no cabe establecer reglas generales, sino que habrá que estar a las singularidades de cada caso, pues serán ellas las que permitan revelar si se ha dado esa común voluntad, no sin tener en cuenta los criterios básicos que rigen en nuestro derecho en materia de novación contractual, conformados por la jurisprudencia dictada en aplicación de lo dispuesto en los artículos 1203 y siguientes del CC, entre los que conviene destacar aquel según el cual la modificación no se presume, ni puede derivarse de suposiciones ni conjeturas, sino que ha de constar de una manera clara y terminante la voluntad de otorgarla, bien por manifestación expresa de las partes, bien por deducirse con evidencia indiscutible de los hechos realizados por las mismas⁶³. Sin embargo, una vez que se haya producido esa voluntad común de cambio, la empresa no puede luego retractarse de la misma en forma unilateral, tratando de extinguir el contrato al amparo de la situación de IPT⁶⁴.

5.º La extinción no precisa de formalidad alguna y, menos aún, de las normadas para el despido disciplinario⁶⁵. No es necesaria, por no venir exigida en precepto legal alguno, la comunicación escrita de tal extinción, bastando la manifestación expresa en tal sentido de la empresa.

6.º La IP no genera, de manera automática, efectos extintivos, sino que faculta a la empresa a decidir sobre estos, lo que supone que la extinción ha de situarse en el momento en que tal facultad se ejerza⁶⁶, independientemente de cuál sea la fecha de efectos económicos de la pensión⁶⁷. Esta limita su eficacia a la propia relación de Seguridad Social y no trasciende al contrato de trabajo. Tendrá por lo tanto relevancia en orden a determinar el pago del subsidio por IT u otras percepciones económicas, incluso salariales, que pudiera haber lucrado el trabajador hasta el momento en el que se dicte la resolución que finalmente reconozca la incapacidad, pero no para llevar a ese momento la fecha de extinción del vínculo laboral. De este modo, si cuando se reconoce al trabajador la IP, la empresa ya había extinguido el contrato de trabajo, por ejemplo, mediante el mecanismo de reconocer

⁶² Cfr. STSJ del País Vasco de 21 de noviembre de 2000 (rec. 2365/2000).

⁶³ Véanse, por todas, las SSTSJ de Andalucía de 12 de noviembre de 1992 (rec. 801/1992), de la Comunidad Valenciana de 28 de enero de 1997 (rec. 1364/1996) y del STSJ del País Vasco de 21 de noviembre de 2000 (rec. 2365/2000).

⁶⁴ STS de 30 de septiembre de 1988 (RJ/7155), y STSJ de Baleares de 16 de octubre de 1998 (rec. 296/1998).

⁶⁵ SSTS de 12 de julio de 1983, 20 de octubre de 1986 y 3 de febrero de 2021 (rec. 998/2018), y SSTSJ de Andalucía de 12 de noviembre de 1992 (rec. 801/1992) y de 12 de febrero de 2000 (rec. 4347/1999), y de la Comunidad Valenciana de 22 de septiembre de 2000 (rec. 2272/2000).

⁶⁶ STS de 14 de abril de 1988.

⁶⁷ SSTSJ de Cataluña de 13 de junio de 2000 (rec. 338/2000), y de la Comunidad Valenciana de 18 de septiembre de 2002 (rec. 879/2001).

en conciliación la improcedencia del despido o haciendo uso de la autorización administrativa recaída en expediente de regulación de empleo en el que se encontraba incluido el trabajador, dichas extinciones conllevan las consecuencias indemnizatorias previstas en los artículos 56 y 51.8 del ET⁶⁸. Esta concepción ha sido reafirmada por la jurisprudencia del Tribunal Supremo, que ha subrayado que la incapacidad permanente como causa extintiva carece de eficacia retroactiva, de modo que una declaración posterior no puede dejar sin efecto ni revisar extinciones contractuales válidamente producidas con anterioridad por otras causas (verbigracia, despido improcedente con reconocimiento indemnizatorio y extinción contractual por inclusión del trabajador en un expediente de regulación de empleo con percepción de rentas e indemnizaciones), ni alterar las consecuencias económicas ya consolidadas de tales extinciones⁶⁹, y, correlativamente, que cuando la IPT es declarada con posterioridad al despido pero antes de recaer sentencia y ello determina la imposibilidad material o legal de readmisión, la obligación empresarial se reconduce necesariamente al abono de la indemnización legalmente prevista, al desaparecer uno de los términos de la obligación alternativa prevista en el artículo 56 del ET⁷⁰.

7.º En el ámbito de la acción resolutoria del artículo 50 del ET, la IP presenta una incidencia cualitativamente distinta a la apreciable en los procesos de despido, por cuanto la sentencia que estima dicha acción tiene carácter constitutivo y es la que produce la extinción del contrato de trabajo, a diferencia de lo que sucede en el despido, en el que la extinción deriva del acto empresarial y la sentencia se limita a calificarlo. En consecuencia, se exige que la relación laboral se encuentre viva en el momento de ejercitar la acción y, en todo caso, en el momento de dictarse la sentencia, pues solo cabe declarar judicialmente la extinción de un vínculo que todavía subsiste. Desde esta perspectiva, cuando la declaración de IP es firme y ha producido la extinción del contrato con anterioridad a la interposición de la demanda resolutoria, procede apreciar la falta de acción, al no poder extinguirse judicialmente una relación laboral ya extinguida por una causa legal autónoma. Por el contrario,

⁶⁸ SSTSJ de Cataluña de 13 de junio de 2000 (rec. 338/2000), y de la Comunidad Valenciana de 18 de septiembre de 2002 (rec. 879/2001).

⁶⁹ SSTS de 4 de mayo de 2005 (rec. 1899/2004) y de 29 de junio de 2009 (rec. 2489/2008).

⁷⁰ SSTS de 7 de julio de 2015 (rec. 1581/2014), de 23 de febrero de 2016 (rec. 2271/2014) y de 13 de marzo de 2018 (rec. 1543/2016). La STS de 11 de enero de 2022 (rec. 4906/2018) precisa que, cuando la declaración de improcedencia del despido se ve seguida de una causa sobrevenida que hace imposible la readmisión –como la declaración de incapacidad permanente–, la indemnización debe calcularse con referencia a la fecha de efectos del despido, y no a la de la sentencia, atendiendo al carácter constitutivo y extintivo del acto de despido. En el mismo sentido, la STS de 11 de noviembre de 2022 (rec. 4708/2019) reitera que la IPT sobrevenida deja sin efecto la opción empresarial por la readmisión e impone la extinción indemnizada, confirmando asimismo que el cálculo de la indemnización ha de referirse a la fecha del despido. Por su parte, la STS de 20 de diciembre de 2022 (rec. 2977/2021) extiende esa misma solución a los supuestos en los que la IPT se declaró con previsión de mejoría del artículo 48.2 del ET, pero finalmente se mantiene sin que la readmisión llegue a ser viable, procediendo entonces la extinción indemnizada y el cómputo de la indemnización a la fecha del despido.

si la IP sobreviene durante la tramitación del proceso, antes de recaer sentencia, la acción resolutoria no queda privada de objeto, si bien la eventual declaración extintiva ha de acomodarse a la fecha de efectos de la incapacidad, sin generar un nuevo momento extintivo distinto ni alterar las consecuencias jurídicas ya anudadas a dicha extinción⁷¹.

5. El derecho de readmisión del trabajador tras la revisión de la IP

Antes de la reforma introducida por la Ley 2/2025, el modelo legal partía de una concepción según la cual lo que el ordenamiento pretendía no era el mantenimiento del contrato de trabajo del trabajador al que sobrevinía una IPT, sino la puesta a su disposición de prestaciones de recuperación profesional que le permitieran recobrar su plena capacidad laboral o alcanzar una situación de IP parcial, lo que, en su caso, le otorgaría un derecho de reingreso preferente en la última empresa en la que hubiera trabajado⁷².

La Ley estatutaria había optado así por una solución contractual de carácter «quirúrgico», articulada en torno al entonces vigente artículo 49.1 e) del ET, que evidenciaba una clara prioridad de la protección económica frente a la integración laboral efectiva. En este marco, ni la Ley 13/1982, ni el RD 1451/1983, de 11 de mayo, por el que se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de las personas trabajadoras con discapacidad, garantizaban el mantenimiento del empleo de las personas con discapacidad, sino únicamente su derecho de reingreso preferente cuando se produjera una revisión favorable de la incapacidad, sin que ello afectara a la plena eficacia extintiva del citado precepto estatutario.

Este diseño normativo fue objeto de una fundada crítica desde la perspectiva constitucional, en la medida en que podía comportar un menoscabo del contenido del artículo 49 de la CE, pues si este precepto otorga una protección constitucional específica a las personas con discapacidad, el mantenimiento de la actividad laboral constituye la garantía más intensa de su dignidad y de su participación en la vida económica y social. Consiguientemente, la extinción automática de la relación laboral resultaba difícilmente conciliable, a la luz de los artículos 9.2, 14, 35 y 49 de la CE, con aquellos supuestos en los que existía o podía existir una capacidad laboral residual susceptible de aprovechamiento.

Esta orientación crítica encontraba, además, respaldo en el derecho de la Unión Europea, en particular en la Recomendación 86/379/CEE del Consejo, cuyo punto 2 a) ii) instaba a los Estados miembros a adoptar medidas dirigidas a evitar, en lo posible, los despidos

⁷¹ STS de 6 de julio de 2016 (rec. 948/2015).

⁷² SSTs de 30 de marzo de 1988 y de 18 de diciembre de 1989.

relacionados con una discapacidad⁷³. No obstante, el marco normativo vigente con anterioridad a la Ley 2/2025, aun previendo mecanismos de empleo selectivo –como la obligación empresarial de comunicar puestos reservables a trabajadores con discapacidad (art. 5.1 RD 1451/1983)–, permitía amplias exenciones y el recurso a medidas alternativas, en los términos previstos en el artículo 38.1 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos y desarrollados reglamentariamente por el RD 364/2005, lo que confirmaba el carácter secundario y condicionado del derecho de reingreso o readmisión frente a la extinción contractual.

Además, el artículo 6.1 del RD 1451/1983 prescribe que «en los Convenios Colectivos las partes podrán establecer los puestos de trabajo reservados a minusválidos». A tal fin, el apartado 2 de este mismo precepto modifica los modelos de la hoja estadística que figuran en los anexos del RD 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, en el sentido de incorporar los siguientes datos:

- a) Relación de puestos de trabajo que puedan destinarse preferentemente a minusválidos.
- b) Acuerdos recogidos en Convenio por los que se establezca, como medida de empleo selectivo, la reserva con preferencia absoluta, de determinados puestos de trabajo a los minusválidos.

5.1. Ámbito subjetivo del derecho de readmisión

El artículo 2 del RD 1451/1983 prevé que los trabajadores que hubieran cesado en la empresa por habérseles reconocido una IPT o IPA y después de haber recibido prestaciones de recuperación profesional hubieran recobrado su plena capacidad laboral o continúen afectos de una IP parcial «tendrán preferencia absoluta para su readmisión en la última empresa en que trabajaron en la primera vacante que se produzca en su categoría o grupo profesional» o «en la última empresa en que trabajaron en la primera vacante que se produzca y que resulte adecuada a su capacidad laboral», respectivamente⁷⁴.

El artículo 2.1 del RD 1451/1983 se refiere a «los trabajadores que hubieran cesado en la empresa por habérseles reconocido una incapacidad permanente total o absoluta», esto

⁷³ STSJ de Navarra de 28 de abril de 2000 (rec. 141/2000).

⁷⁴ Ahora bien, la doctrina judicial ha precisado que dicho derecho preferente no surge mientras el trabajador no haya recuperado efectivamente su plena capacidad laboral, de modo que no procede la readmisión ni el alta en la Seguridad Social cuando la supresión de la IP enlaza sin solución de continuidad con una situación de IT o con una nueva declaración de IP (STSJ de Galicia de 21 de julio de 2020, rec. 6312/2019).

es, a los trabajadores cuyo contrato de trabajo se hubiera extinguido válidamente con base en lo dispuesto en el artículo 49.1 del ET. Si la relación laboral se hallara suspendida y no extinguida por aplicación del artículo 48.2 del ET, el trabajador que recupera su plena capacidad laboral puede exigir el reingreso automático en su antiguo puesto de trabajo. Pero, si aquella estuviera extinguida, el trabajador no puede pretender ser reintegrado *ipso facto* en un vínculo ya finiquitado y mucho menos en su anterior puesto de trabajo; este solo puede invocar el derecho, de menor intensidad, previsto en el artículo 2 del RD 1451/1983⁷⁵, según el cual el trabajador tiene un derecho preferente sobre cualquier otro trabajador a ser contratado *ex novo* por la empresa siempre que concurra el presupuesto de existencia de vacantes de igual o inferior categoría⁷⁶.

Por lo demás, si la extinción del contrato de trabajo, aunque materialmente tenga su origen en la incapacidad del trabajador, se formaliza con base en alguna otra causa del artículo 49.1 del ET, como, por ejemplo, la ineptitud del trabajador (arts. 49.1 l) y 52 a) ET) o el *mutuo disenso* (art. 49.1 a) ET), el trabajador en rigor no tendrá aquel derecho preferente a

⁷⁵ STSJ de la Región de Murcia de 16 de septiembre de 2006 (rec. 735/2006). La STSJ de Madrid de 4 de febrero de 2011 (rec. 5230/2010) subraya que el derecho previsto en el artículo 2 del RD 1451/1983 no nace con la declaración de IPT, sino únicamente cuando se acredita la recuperación total o parcial de la capacidad laboral, y que, aun en tal caso, dicho derecho se limita a la preferencia para ocupar una vacante compatible, sin que pueda exigirse la readmisión inmediata ni calificarse como despido la negativa empresarial cuando la relación laboral se había extinguido válidamente. La declaración de IPT extingue el contrato de trabajo cuando la resolución administrativa no incorpora una previsión expresa de revisión por mejoría con posible reincorporación, sin que el mero señalamiento de un plazo de revisión conforme al artículo 200.2 de la LGSS permita aplicar el régimen de suspensión con reserva de puesto del artículo 48.2 del ET; en tal caso, la posterior recuperación de la capacidad solo habilita, en su caso, el ejercicio del derecho preferente condicionado del artículo 2 del RD 1451/1983, pero no la reanudación automática del vínculo ni la acción de despido (STSJ de Andalucía de 18 de septiembre de 2025, rec. 2358/2023).

Hay que señalar que el artículo 2 del RD 1451/1983 no queda desplazado o anulado por el artículo 48.2 del ET, pues ambos preceptos se sitúan en planos diferentes. Por ello, no se comparte el criterio sentado por la STSJ de Extremadura de 28 de mayo de 1998 (rec. 340/1998) que niega la readmisión de un incapaz permanente total tras declaración de aptitud para el trabajo con el siguiente fundamento:

Ni el trabajador impugnó dicha decisión del órgano de calificación –por lo que devino firme–, ni este comunicó al empresario (como es lógico, al no considerar posible la revisión por mejoría) la resolución de la Dirección Provincial del Instituto Nacional de la Seguridad Social, por lo que no se puede cumplir lo dispuesto en el artículo 7.2 del Real Decreto 1300/1995, de 21 julio, para que la patronal reservara el puesto de trabajo al declararlo inválido.

⁷⁶ Albiol Montesinos (1978, p. 29); Alonso García (1998, p. 19); Sempere Navarro (1998, p. 74); Garrido Pérez (2000, p. 46), y Esteban Legarreta (1999, p. 402). Cfr. SSTSJ de Canarias de 30 de junio de 2005 (rec. 259/2005) y de la Región de Murcia de 18 de septiembre de 2006 (rec. 735/2006). Existe, no obstante, una corriente judicial que considera que en estos casos estamos en presencia de una situación análoga a la del excedente voluntario. En este sentido se expresan las SSTSJ de Andalucía de 30 de octubre de 1998 (rec. 1015/1998) y de Canarias de 23 de junio de 2000 (rec. 248/2000). En este mismo sentido, se expresa Vida Soria (1994, p. 14 y 1996, p. 18).

la readmisión en caso de existencia de vacante⁷⁷. Este derecho se predica de los incapaces permanentes recuperados, con independencia de las fechas en que les fue declarada y revisada su incapacidad permanente⁷⁸. El artículo 2 del RD 1451/1983 parece exigir que los trabajadores hayan recibido prestaciones de recuperación profesional, si bien ello no ha de constituir un requisito *sine qua non*, según una interpretación flexible y finalista del precepto, ya que la jurisprudencia no ha considerado dicha exigencia como una condición estricta para el ejercicio del derecho preferente de readmisión, limitándose a valorar la efectiva recuperación de la capacidad laboral, con independencia de que el trabajador se haya sometido o no a prestaciones recuperadoras⁷⁹. Por último, el derecho preferente al reingreso en caso de vacante de los incapaces recuperados se reconoce frente a «la última empresa en que trabajaron», esto es, frente a la empresa en la que les sobrevino la declaración de IP y que se valió de la misma para extinguir los contratos de trabajo.

5.2. Contenido y límites del derecho de readmisión

El derecho previsto en el artículo 2 del RD 1451/1983 no comporta la reanudación del contrato de trabajo extinguido válidamente por IP, sino un derecho preferente de readmisión o contratación *ex novo* en la primera vacante adecuada que se produzca, con prioridad absoluta frente a cualquier otro aspirante, sin que exista obligación empresarial de crear un puesto inexistente. En este sentido, la doctrina judicial ha precisado que el concepto de «vacante» a efectos del artículo 2 del RD 1451/1983 se refiere exclusivamente a puestos estructurales y homogéneos a los previamente ocupados, no pudiendo considerarse como tales los puestos cubiertos mediante contratación temporal o a través de empresas de trabajo temporal para atender necesidades coyunturales de producción⁸⁰.

Desde esta caracterización del derecho como preferente y condicionado, la analogía con la situación del excedente voluntario solo resulta admisible en un plano funcional, en cuanto ambos derechos se encuentran condicionados a la existencia de vacante y carecen de ejecución inmediata, aunque con una diferencia estructural decisiva: en la excedencia el contrato subsiste y se recupera el mismo vínculo suspendido, mientras que en el régimen del RD 1451/1983 el contrato ya se ha extinguido y, por tanto, no se recobra el mismo contrato, sino que, en su caso, se accede a una nueva relación laboral mediante el ejercicio de un derecho preferente.

⁷⁷ Albiol Montesinos (1978, p. 31).

⁷⁸ A juicio de Álvarez de la Rosa (1987, p. 13), la edad máxima para solicitar la revisión es la mínima para ser beneficiario de la pensión de jubilación.

⁷⁹ Esteban Legarreta (1999, p. 401).

⁸⁰ STSJ de Cataluña de 24 de mayo de 2024 (rec. 4614/2023).

Sobre esta base, conviene subrayar, además, que el artículo 3 del RD 1451/1983 no reconoce un derecho de readmisión automática ni la continuidad del vínculo laboral, sino que regula las condiciones de ejercicio del derecho preferente previsto en el artículo 2 del mismo texto reglamentario, una vez producida la extinción válida de la relación laboral. Durante el periodo comprendido entre dicha extinción y la eventual readmisión preferente, no se reactiva la relación laboral, ni surgen obligaciones empresariales de ocupación efectiva, devengo salarial o alta en la Seguridad Social, sin perjuicio de la eventual protección económica que pudiera corresponder al trabajador conforme a la normativa general de Seguridad Social. En coherencia con esta configuración normativa, la jurisprudencia ha precisado que la falta de reincorporación efectiva no genera responsabilidad empresarial, incluso cuando el trabajador ha ejercitado el derecho preferente, siempre que la ausencia de readmisión responda a causas objetivas y razonables –como la inexistencia de vacante o la tramitación administrativa necesaria– y no sea imputable a una conducta negligente o dilatoria del empleador⁸¹.

5.3. Las condiciones de la readmisión

El artículo 2 del RD 1451/1983 distingue dos situaciones distintas en función de que los trabajadores hayan recuperado plenamente su capacidad laboral (a) o continúen afectados a una IP parcial (b).

- a) Los que hubieran recobrado su plena capacidad laboral, tendrán «preferencia absoluta» para «su readmisión en la última empresa en que trabajaron en la primera vacante que se produzca en su categoría o grupo profesional» (apdo. 1).
- b) Los que continuaran afectados de una IP parcial, tendrán «preferencia absoluta» para «su readmisión en la última empresa en que trabajaron en la primera vacante que se produzca y que resulte adecuada a su capacidad laboral» (apdo. 2).

Como contraprestación de tipo económico, las empresas afectadas por estas obligaciones tenían derecho a reducciones del 50 % de la cuota patronal de la Seguridad Social correspondiente a las contingencias comunes durante un periodo de dos años (art. 2.3 RD 1451/1983). No obstante, esta previsión fue posteriormente modificada por la disposición final séptima del Real Decreto-ley (RDL) 1/2023, de 10 de enero, de modo que la readmisión dejó de generar un derecho automático a una reducción concreta, pasando a establecerse que dichas readmisiones podrían dar derecho a beneficios en la cuota patronal de la Seguridad Social, en los términos que legalmente se establecieran, eliminándose así la concreción cuantitativa y temporal del incentivo y remitiéndose su efectividad a la normativa vigente en cada momento. En la actualidad no existe una reducción específica y auto-

⁸¹ Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 4 Sevilla de 14 de diciembre de 2023 (proc. 651/2020).

mática de la cuota patronal de la Seguridad Social vinculada directamente a la readmisión de trabajadores tras una incapacidad permanente. En la práctica, ello supone que la readmisión solo puede dar acceso, en su caso, a los incentivos generales vigentes en materia de contratación de personas con discapacidad.

5.4. La protección del trabajador hasta la readmisión

Con arreglo a la regulación entonces vigente, en tanto no se producía la readmisión de los trabajadores total o parcialmente recuperados, estos eran beneficiarios del subsidio por desempleo (art. 215.1.1 e) LGSS), cuya duración era de seis meses prorrogables por periodos semestrales, hasta un máximo de dieciocho meses (art. 216.1 LGSS). Ahora bien, todo lo anterior se construía sobre una configuración del subsidio por desempleo que ha sido sustancialmente modificada. En efecto, tras la nueva reforma del subsidio por desempleo operada por el RDL 2/2024, de 21 de mayo, ya no se incluyen expresamente, entre los colectivos protegidos, quienes sean declarados capaces tras haber sido perceptores de una IP, habiéndose suprimido asimismo otros supuestos tradicionales (como los penados liberados, entre otros). En este nuevo marco normativo, habrá que analizar caso por caso si dichos trabajadores pueden reunir los requisitos generales del artículo 274 de la LGSS, o bien encajar en alguno de los supuestos específicos previstos en las disposiciones adicionales quincuagésima séptima y quincuagésima octava de la LGSS para acceder a los nuevos subsidios por desempleo (como ocurre, por ejemplo, con los emigrantes retornados, colectivo que sí se mantiene expresamente)⁸². Alternativamente, cabe plantear una interpretación analógica que permita reconducir los supuestos anteriormente contemplados en el artículo 215.1.1 e) de la LGSS/1994 a la nueva situación jurídica derivada de la prórroga de la IT, orientada a la adaptación del puesto de trabajo, en lugar de a la extinción contractual automática por IP. Ello resultaría coherente con el actual enfoque normativo, que prioriza la continuidad de la relación laboral, la capacidad residual del trabajador y los ajustes razonables, en línea con el derecho constitucional al trabajo y la protección de las personas con discapacidad.

⁸² En este nuevo contexto, las SSTS (Pleno) de 29 de septiembre de 2025 (recs. 3628/2023, 4435/2023 y 5128/2023) y de 14 de octubre de 2025 (rec. 4234/2023) han precisado que la condición de pensionista de IPT no excluye por sí misma el acceso al subsidio para mayores de 52 años, siempre que se cumplan los requisitos del artículo 274 de la LGSS, en particular los relativos a carencia de rentas y acreditación de los periodos de cotización exigidos para una futura pensión de jubilación, pudiendo computarse a estos efectos las cotizaciones anteriores a la declaración de la IP. Las sentencias subrayan, además, la distinta lógica y finalidad del subsidio asistencial frente a la prestación contributiva de desempleo, descartando la aplicación automática de la doctrina jurisprudencial elaborada para esta última. En el mismo sentido, las SSTS de 21 de octubre de 2025 (rec. 4236/2023) y de 11 de noviembre de 2025 (rec. 5048/2023).

5.5. Procedimiento de ejercicio del derecho

Los trabajadores que, con arreglo al artículo 2 del RD 1451/1983, tengan derecho a ser readmitidos, «deberán comunicarlo a la empresa, y a los representantes del personal, en el plazo de un mes, contado a partir de la declaración de aptitud por el organismo correspondiente» (art. 3.1 RD 1451/1983), esto es, a partir de la resolución del expediente de revisión por mejoría dictada por el INSS, sin esperar a su firmeza. Como no se dice nada en cuanto a la forma de la comunicación, cualquiera será válida, si bien parece lógico pensar que la empresa podrá exigir el certificado en el que conste la recuperación⁸³.

La empresa

deberá poner en conocimiento de los trabajadores que se encuentren en tal situación, las vacantes que existan de igual o inferior categoría, quedando liberada de su obligación desde el momento en que el trabajador rechace un puesto de trabajo de igual categoría a la que ostentaba en la Empresa o de categoría inferior si no hubiese obtenido la plena recuperación para su profesión habitual, que no implique cambio de residencia (art. 3.1 RD 1451/1983).

Si la empresa tiene varios centros de trabajo y la vacante que existe implica cambio de residencia, el trabajador

podrá optar entre ocuparla o esperar a que exista plaza en el centro de trabajo donde tenga establecida su residencia, [manteniendo en el primer supuesto] su preferencia para ocupar la primera vacante de su categoría o grupo profesional que se produzca en el centro de trabajo originario (art. 3.2 RD 1451/1983).

5.6. Tutela judicial y consecuencias del incumplimiento

Cuando el trabajador se presente en la empresa y esta no le readmita, como la vinculación laboral no se encuentra en suspenso sino extinguida, no puede hablarse en rigor de despido, por lo que aquel deberá presentar en el plazo de un año una acción declarativa para que se reconozca su derecho al reingreso preferente en caso de existencia de vacante⁸⁴. La acción para el reconocimiento del derecho preferente de reingreso se encuentra

⁸³ Núñez González (2021, p. 363).

⁸⁴ Sentencia del Tribunal Central de Trabajo de 3 de febrero de 1987 y STSJ de Canarias de 30 de junio de 2005 (rec. 259/2005), y Albiol Montesinos y Blat Gimeno (1987, pp. 247 y ss.). No obstante, la jurisprudencia ha articulado dos construcciones excepcionales que, en supuestos muy cualificados, han permitido canalizar la reacción frente a la negativa empresarial al reingreso a través de la acción de despido.

sujeta al plazo de prescripción de un año previsto en el artículo 59.2 del ET. No obstante, la jurisprudencia ha precisado que dicho plazo no puede computarse en perjuicio del trabajador cuando este ha ejercitado el derecho de forma diligente y la empresa no ha cumplido su obligación de comunicar las vacantes existentes, sin que pueda apreciarse prescripción mientras la resolución extintiva de la IP no haya adquirido firmeza o persista una conducta omisiva empresarial⁸⁵.

6. Conclusiones

La Ley 2/2025 introduce una reconfiguración sustancial del tratamiento jurídico de la IPT, IPA y GI, al desplazar la extinción contractual a una lógica de *ultima ratio* y situar el mantenimiento del empleo como eje del sistema. Frente al régimen convencional previo, basado en derechos de recolocación de carácter condicionado y de alcance desigual según sectores y empresas, la reforma legal establece un estándar mínimo indisponible, uniforme y procedimentalizado, que impone a la empresa un deber legal de explorar de forma real y efectiva los ajustes razonables y, en su caso, la recolocación funcional antes de acudir a la extinción.

Desde una perspectiva de política del derecho, esta transformación responde a la necesidad de superar la fragmentación y la insuficiencia protectora del modelo convencional, reorientando la recolocación desde una técnica de mejora social hacia una exigencia vinculada a los principios de igualdad y no discriminación por razón de discapacidad. En el plano dogmático, la Ley 2/2025 altera la naturaleza jurídica de la recolocación, que deja de configurarse como una expectativa dependiente de la existencia de vacantes para integrarse en un procedimiento legal garantista, sujeto a motivación reforzada, carga probatoria empresarial y control judicial intenso.

Una primera línea, hoy claramente minoritaria, parte de la idea de que, una vez recuperada la capacidad laboral, la extinción contractual inicialmente producida por IP debe reinterpretarse como una situación de suspensión, por lo que la negativa empresarial al reingreso equivaldría a una decisión extintiva imputable al empresario; en este sentido, SSTSJ de Extremadura de 30 de junio de 1997 (rec. 382/1997) y de Andalucía de 30 de octubre de 1998 (rec. 1015/1998). Una segunda línea, también excepcional y no constitutiva de doctrina general, prescinde expresamente de la subsistencia del vínculo laboral y admite la acción de despido no por entender reanudado el contrato extinguido, sino por considerar que los efectos de una negativa empresarial sostenida, injustificada y obstativa al ejercicio del derecho preferente de reingreso pueden ser funcionalmente equiparados, en términos estrictamente excepcionales, a los que el ordenamiento anuda a la decisión unilateral extintiva del empresario, a fin de evitar el vaciamiento de contenido del artículo 2 del RD 1451/1983; en esta línea se sitúan, entre otras, la STSJ de Canarias de 30 de junio de 2005 (rec. 259/2005) y la STSJ de Cataluña de 4 de noviembre de 2024 (rec. 3003/2024). Fuera de estos supuestos estrictamente excepcionales, la negativa empresarial al reingreso preferente no puede calificarse en rigor como despido, al haberse extinguido válidamente la relación laboral y carecer el derecho reconocido en el RD 1451/1983 de efectos reanudatorios del vínculo contractual.

⁸⁵ SSTSJ de Galicia de 27 de junio de 2025 (rec. 5007/2024).

Ello no impide que los convenios colectivos puedan ofrecer soluciones materialmente más favorables, ampliando el contenido o las garantías económicas del mantenimiento del empleo (por ejemplo, mediante la previsión de recolocaciones automáticas, la ampliación de los supuestos de reserva del puesto de trabajo, el mantenimiento total o parcial de la retribución o el establecimiento de complementos económicos que compensen la suspensión de la pensión). Sin embargo, tales mejoras operan ya en un plano complementario, sin capacidad para sustituir ni rebajar el núcleo indisponible del régimen legal.

En términos generales, la Ley 2/2025 supera al modelo convencional como instrumento estructural de tutela, al dotar de coherencia, exigibilidad y eficacia general a la prioridad del mantenimiento del empleo. No obstante, la efectividad plena de este nuevo marco queda condicionada al desarrollo de una normativa de Seguridad Social alineada con dichos objetivos, de conformidad con la reforma anunciada en la disposición final tercera de la Ley 2/2025, llamada a revisar el régimen de compatibilidades e incompatibilidades de las pensiones de IP con el trabajo remunerado en el marco del diálogo social y de las recomendaciones del Pacto de Toledo. Mientras no se lleve a cabo esa reforma, el derecho del trabajo asume un coste de inclusión que el derecho de la Seguridad Social aún no acompaña.

La Ley 2/2025 no redefine los grados de IPT, IPA y GI, pero sí redefine su significado laboral: dejan de ser categorías orientadas a la salida del empleo para convertirse en puntos de partida de un análisis jurídico sobre la continuidad del trabajo. Desde esta clave interpretativa, esta ley permite superar un modelo anterior que articulaba la tutela del trabajador con discapacidad fundamentalmente en torno a la extinción contractual y a un derecho de reingreso preferente condicionado a la recuperación de la capacidad laboral, priorizando la protección económica y las técnicas de empleo selectivo frente al mantenimiento efectivo del vínculo laboral. El desplazamiento del eje del sistema hacia la preservación de la relación de trabajo corrige así un planteamiento difícilmente conciliable con la centralidad constitucional del empleo como instrumento de dignidad, igualdad material y participación social de las personas con discapacidad.

Por último, conviene llamar la atención sobre la reconfiguración del régimen de mantenimiento del empleo tras la IP operada por la Ley 2/2025, que ha puesto de relieve la existencia de potenciales conflictos intersubjetivos entre trabajadores con títulos jurídicos concurrentes para el acceso a un mismo puesto de trabajo, en particular entre la persona trabajadora afectada por IP que solicita la recolocación y otros trabajadores titulares de derechos de reingreso, reincorporación o reserva derivados de situaciones de excedencia, revisión de incapacidades u otras vicisitudes contractuales. Estos supuestos de concurrencia, no abordados de forma expresa por el legislador, generan un espacio de incertidumbre aplicativa que traslada a la empresa y, en última instancia, a los órganos judiciales, la tarea de ponderar intereses en conflicto sin criterios normativos claros, con el consiguiente riesgo de soluciones dispares y de litigiosidad. Resulta, por ello, aconsejable una intervención clarificadora, ya sea por vía legislativa, reglamentaria o, en su caso, a través de la negociación colectiva, que permita articular reglas de prioridad coherentes con los principios de

igualdad y no discriminación por razón de discapacidad, así como con las exigencias de estabilidad en el empleo y de organización empresarial. Solo de este modo podrá evitarse que la efectividad del nuevo modelo dependa exclusivamente de valoraciones casuísticas *ex post*, ajenas a un marco normativo previamente definido.

Referencias bibliográficas

- Albiol Montesinos, I. (1978). El derecho de reincorporación a la empresa del inválido recuperado. *Relaciones Laborales*, 1, 29-31.
- Albiol Montesinos, I. y Blat Gimeno, F. (1987). La invalidez permanente total extingue el contrato de trabajo: Efectos laborales de la posterior recuperación. *Actualidad Laboral*, 5, 247-249.
- Alonso García, B. (1998). La integración del minusválido en el mercado ordinario de trabajo. *Tribuna Social: Revista de Seguridad Social y Laboral*, 91, 7-24.
- Álvarez de la Rosa, M. (1987). La regulación especial del trabajo de los minusválidos. *Actualidad Laboral*, 10, 11-16.
- Esteban Legarreta, R. (1999). *Contrato de trabajo y discapacidad*. Ibidem Ediciones.
- Esteban Legarreta, R. (2025). La reforma de la extinción del contrato de trabajo por incapacidad permanente y su vinculación con la implementación de adaptaciones razonables. *Trabajo y Derecho: Nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, 129.
- García Murcia, J. y Román Vaca, E. (1996). Nuevas pautas en la regulación de la incapacidad laboral. *Aranzadi social*, 2.
- Garrido Pérez, E. (2000). Trabajadores minusválidos: De la protección a la promoción. *Temas Laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, 59, 45-68.
- Gómez Esteban, J. (2025). Incapacidad permanente y extinción de la relación laboral. Una aproximación crítica a las consecuencias laborales y de Seguridad Social en la Ley 2/2025, de 29 de abril. *Lex Laborum: Boletín Jurídico Social de la Asociación Judicial Francisco de Vitoria*, 7, 3-18.
- Göni Sein, J. L. (2025). La incapacidad permanente como causa de extinción del contrato de trabajo tras la Ley 2/2025: Puntos críticos. *Diario LA LEY*, 10749.
- López Balaguer, M. (2025). Efectos de la incapacidad permanente sobre el contrato de trabajo: Problemas de aplicación del nuevo art. 49.1.n) ET. *Lan Harremanak - Revista de Relaciones Laborales*, 47, 4-9. <https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.28031>
- López Cumbre, L. (2025). Puntos críticos sobre la regulación del mantenimiento del empleo tras la declaración de incapacidad permanente. *Diario LA LEY*, 10781.
- Monereo Pérez, J. L. y Rodríguez Iniesta, G. (2025). El fin de la automaticidad de la extinción unilateral del contrato de trabajo por incapacidad permanente. Implicaciones laborales y de Seguridad Social: Crónica de una «muerte» anunciada. *Revista de Derecho de la Seguridad Social. Laborum*, 43, 4-10.

- Núñez González, C. (2021). *La integración laboral de las personas con discapacidad: Régimen jurídico*. Escuela Libre Editorial.
- Sempere Navarro, A. V. (1998). El trabajo de los minusválidos: Problemas de su regulación. *Tribuna Social: Revista de Seguridad Social y Laboral*, 91, 56-75.
- Velasco Pardo, B. y Alonso Barrera, P. (2025). La extinción por incapacidad permanente: ¿un cambio necesario o un nuevo desafío legal? *Trabajo y Derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, 127.
- Vida Soria, J. (1994). La incapacidad temporal del trabajador como causa de suspensión del contrato de trabajo. *Tribuna Social: Revista de Seguridad Social y Laboral*, 44-45, 12-18.
- Vida Soria, J. (1996). La incapacidad temporal y la invalidez del trabajador como causa de suspensión del contrato de trabajo. *Tribuna Social: Revista de Seguridad Social y Laboral*, 61, 18-24.

Remedios Roqueta Buj. Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (Universidad de Valencia). Ha sido magistrada suplente de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana (2008-2014). Ha desempeñado el cargo de vicepresidenta de la Asociación Española de Derecho del Trabajo (2008-2017). En la actualidad es vocal del Tribunal del Deporte de la Comunidad Valenciana. Ha participado en la elaboración de diferentes manuales (*Derecho del Trabajo*, *Derecho de la Seguridad Social*, *Derecho del Deporte*, etc.). Es autora del manual de *Derecho del Empleo Público*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2025 (cinco ediciones). <https://orcid.org/0009-0005-7609-7018>

La demora del enjuiciamiento laboral

Francisco Vigo Serralvo

Profesor titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

Universidad de Málaga (España)

fvs@uma.es | <https://orcid.org/0000-0003-0437-1565>



Este trabajo ha obtenido un **accésit** del **Premio Estudios Financieros 2025** en la modalidad de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. El jurado ha estado compuesto por: doña María Luisa Segoviano Astaburuaga, doña María del Rosario Cristóbal Roncero, don Joaquín Merchán Bermejo, don Fernando Ruiz Linaza y doña Raquel Vicente Andrés. Los trabajos se presentan con seudónimo y la selección se efectúa garantizando el anonimato.

Extracto

Es esta una reflexión sobre el significado del principio de celeridad que informa el orden social de la jurisdicción. Comienza con una exposición de las razones que justifican la especialidad del procedimiento laboral y las notas que lo caracterizan: un procedimiento llamado a proporcionar una tutela rápida y sencilla a la conflictividad laboral. Seguidamente, se incorporan algunos datos del Consejo General del Poder Judicial que demuestran que la sobrecarga de asuntos que exhibe nuestro sistema judicial afecta singularmente al orden social de la jurisdicción, comprometiendo seriamente su vocación de celeridad. Se examina esta cuestión a la luz de la reciente doctrina del Tribunal Constitucional que estima que la dilación actual de los procesos laborales puede suponer una transgresión del artículo 24 de la Constitución y abre la puerta a la acción resarcitoria frente a la Administración de Justicia. Finalmente, se incorpora una valoración crítica sobre las últimas reformas rituarias que, en una búsqueda denodada de la eficiencia procesal, descuidan la efectividad de la tutela judicial y alteran algunos de los principios tradicionales del enjuiciamiento del trabajo.

Palabras clave: procedimiento laboral; celeridad; tutela operaria; dilaciones indebidas; eficiencia procesal; tutela judicial efectiva; congestión judicial.

Recibido: 20-05-2025 / Aceptado: 30-07-2025 / Publicado: 06-03-2026

Cómo citar: Vigo Serralvo, F. (2026). La demora del enjuiciamiento laboral. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 491, 114-147. <https://doi.org/10.51302/rtss.2026.24587>

The delay in labor judicial procedure

Francisco Vigo Serralvo

Lecturer in Labour and Social Security Law.

University of Málaga (Spain)

fvs@uma.es | <https://orcid.org/0000-0003-0437-1565>

This paper has won an **honourable mention** in the **Financial Studies 2025 Award** in the Labour and Social Security Law category. The jury members were: Ms. María Luisa Segoviano Astaburuaga, Ms. María del Rosario Cristóbal Roncero, Mr. Joaquín Merchán Bermejo, Mr. Fernando Ruiz Linaza and Ms. Raquel Vicente Andrés. The entries are submitted under a pseudonym and the selection process guarantees the anonymity.

Abstract

We present a dissertation on the meaning of the principle of speed that informs the social order of jurisdiction. It begins with an exposition of the reasons that justify the specialty of labor procedures and the characteristics that define them: a procedure aimed at providing fast and simple protection to labor conflicts. Subsequently, some data from the Consejo General del Poder Judicial are included, showing that the overload of cases in our judicial system particularly affects the social order of jurisdiction, seriously compromising its vocation for speed. This issue is examined in light of the recent constitutional court doctrine, which considers that the current delays in labor processes may constitute a violation of Articles 24 of the Spanish Constitution, and opens the door for remedial action against the administration of justice. Finally, a critical evaluation of the latest ritual reforms is incorporated, which, in a relentless pursuit of procedural efficiency, neglect the effectiveness of judicial protection and alter some of the traditional principles of labor adjudication.

Keywords: labor procedure; principle of promptness; worker protection principle; undue delays; procedural efficiency; effective access to justice; court congestion.

Received: 20-05-2025 / Accepted: 30-07-2025 / Published: 06-03-2026

Citation: Vigo Serralvo, F. (2026). The delay in labor judicial procedure. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 491, 114-147. <https://doi.org/10.51302/rtss.2026.24587>

Sumario

- 1. Introducción
 - 2. La vocación de celeridad del orden social de la jurisdicción
 - 3. El atraso del orden social de la jurisdicción en cifras
 - 4. Dimensión constitucional del problema
 - 4.1. La naturaleza laboral de la pretensión como agravante de las dilaciones indebidas
 - 4.2. Vacilaciones en cuanto al tipo de amparo otorgado
 - 5. La respuesta legislativa a la demora jurisdiccional. Tensión entre la efectividad y la eficiencia de la jurisdicción
 - 5.1. La reforma del procedimiento laboral
 - 5.2. El fundamento orgánico (no procedimental) del problema
 - 6. Epítome
- Referencias bibliográficas

1. Introducción

La demora del sistema judicial es un problema estructural que compromete alguno de los propósitos fundamentales de nuestro Estado de derecho. Esta disfuncionalidad afecta cualificadamente a los órganos del orden social de la jurisdicción que, como demuestran los datos del Consejo General del Poder Judicial (CGPJ), son los que padecen una mayor prolongación de sus procedimientos. También los que soportan una mayor congestión. Esta especial afectación es sumamente llamativa si reparamos en que, de todos los órdenes jurisdiccionales, es el social el único que cuenta con un principio de celeridad proclamado explícitamente en su ley rectora, artículo 74.1 de la Ley reguladora de la jurisdicción social (LRJS). Aunque el significado de este principio y su virtualidad práctica han sido frecuentemente cuestionados por la doctrina, su formulación sí que revela una vocación legislativa bien clara: la que aspira a que la conflictividad laboral encuentre una solución rápida y efectiva. En realidad, todo el diseño del procedimiento laboral, en su versión actual o en cualquiera de sus antecedentes históricos, es una muestra patente de esa vocación de inmediatez: nos encontramos ante un procedimiento sumamente ágil y simplificado, tendente a hacer accesible la tutela jurisdiccional a una población, la laboral, que, por sus circunstancias vitales o por la posición jurídica que asume en el contrato de trabajo, encuentra dificultades para la reivindicación de sus derechos o intereses.

Esta orientación, que ha sido constante en nuestra legislación histórica e incluso en el derecho comparado, encuentra ahora dos importantes amenazas: 1) Una, ya aludida, de origen empírico, como es la demora excesiva con la que responden los órganos judiciales del orden social. 2) La segunda, de origen normativo, es la respuesta legislativa dada a esa problemática, la cual, al buscar la eficiencia procesal –objetivo de política legislativa novedoso para nuestro ordenamiento–, remueve parcialmente los principios tradicionales que habían informado el funcionamiento de este orden jurisdiccional. Sendas amenazas, que están causalmente conectadas, constituyen el tema central de estas páginas.

2. La vocación de celeridad del orden social de la jurisdicción

La formación de cualquier juicio sobre la actual tendencia del procedimiento laboral debería partir de las razones que justifican la existencia de dicho procedimiento y los principios informadores que lo caracterizan. Como es sabido, el procedimiento laboral surge con el fin de salvar las dificultades que encontraba la población asalariada para la tutela de sus derechos laborales a través del rito común. En efecto, el movimiento de reformas sociales que tuvo lugar a finales del siglo XIX no solo advirtió la necesidad de una legislación

sustantiva que, a través del reconocimiento de derechos de clase, mejorase la suerte de la población asalariada; sino que, casi al mismo tiempo, reivindicó la necesidad de una legislación adjetiva especial que garantizase la efectividad de aquellos nuevos derechos (Menger, 1898/1980, p. 103; Montero Aroca, 1979, p. 32).

La razón de ser del derecho procesal laboral se explica a partir de la desigual situación material en que se hallan sus litigantes más comunes: la parte obrera y la parte patronal. La misma vocación compensadora que caracteriza la dimensión sustantiva del derecho del trabajo es también la que inspira su vertiente adjetiva. En palabras del Tribunal Constitucional (TC) contenidas en su Sentencia (STC) 3/1983, 25 enero:

[...] a esta finalidad [compensadora] sirven no solo las normas sustantivas sino también las procesales, porque superando tendencias que creían que el Derecho procesal era un conjunto de normas neutras y aisladas del Derecho sustantivo, resulta patente que ambos son realidades inescindibles, actuando aquél como un instrumento más, y de singular importancia, para el cumplimiento de los fines pretendidos por este.

A la postre, vigente nuestro marco constitucional, esta dimensión tuitiva o compensadora del procedimiento laboral vendría a ser una manifestación o, mejor dicho, una exigencia del derecho fundamental a la tutela judicial, que no se limita a garantizar cualquier tipo de protección jurisdiccional, sino que esta debe ser efectiva, artículo 24.1 de la Constitución española (CE), lo que implica la remoción de los obstáculos fácticos que puedan encontrar determinados colectivos en el ejercicio de este derecho ex artículo 9 de la CE (Martín Valverde, 1994, p. 87).

Se trataría no solo de compensar una distinta situación material de partida entre los sujetos del contrato de trabajo, sino, además, la desigual posición jurídica en la que la normativa sustantiva los coloca. En palabras del TC: «la desigualdad originaria entre trabajador y empresario tiene su fundamento no solo en la distinta condición económica de ambos sujetos, sino en su respectiva posición: en la propia y especial relación jurídica que los vincula», STC 3/1983. Es esta otra disparidad, la que nace *ex lege*, la que invitaría también a adoptar algunas medidas de discriminación positiva en la regulación del proceso. Así al menos se admitió en la exposición de motivos de la Ley 7/1989, de 12 de abril, de bases de procedimiento laboral: «el proceso laboral se caracteriza por un sentido compensador e igualador de las desigualdades que subyacen a las posiciones de trabajador y empresario».

Para lograr esta finalidad tuitiva, el procedimiento laboral ha estado sujeto tradicionalmente a unos principios que han definido su especialización (Rodríguez-Piñero y Bravo Ferrer, 1969, p. 22). Aunque los primeros antecedentes normativos del proceso laboral carecieron de una relación explícita de principios similar a la que hoy conocemos en el artículo 74.1 de la LRJS, la doctrina ya identificó en dichos antecedentes –jurados mixtos, tribunales in-

dustriales...– una serie de notas caracterizadoras que se han mantenido, en lo esencial, constantes en el tiempo; notas que se conocieron como «principios informadores» (Alonso García, 1973, p. 699; Rodríguez-Piñero y Bravo Ferrer, 1969, *passim*) o «caracteres generales» (Alonso Olea y Casas Baamonde, 2010, p. 583). Concretamente se observó la sujeción de los procesos ante los tribunales industriales a los siguientes patrones: gratuidad; oralidad; intermediación, garantizando contacto directo entre las partes y el juzgador; la concentración, estructurando el juicio como una secuencia continua de actos; la celeridad, sometida a plazos perentorios; la minuciosidad en la determinación de los hechos, atribuida al jurado; el antiformalismo, mediante un procedimiento simplificado; el principio tuitivo, que buscaba equilibrar las desigualdades, y la especialización, asegurada por la participación técnica y representativa en el jurado (Márquez Prieto, 2001, pp. 249-250; Montero Aroca, 1979, p. 32). En suma, la aplicación conjunta de tales principios pretendía resolver la conflictividad laboral «a través de vías rápidas y sencillas, al alcance de los litigantes obreros» (Montoya Melgar, 2007, p. 433).

La principal innovación ocurrida desde entonces quizás haya sido la proclamación explícita de algunos de esos principios, lo cual ocurrirá con el Real Decreto Legislativo 521/1990, de 27 de abril, por el que se aprueba el texto articulado de la Ley de procedimiento laboral. Esta norma se hace eco de las apreciaciones doctrinales que habían identificado ciertos principios rectores en el proceso social para proclamar expresamente algunos de ellos. La exposición de motivos de la ley de bases que habilita la promulgación de esa norma, la Ley 7/1989, de 12 de abril, de bases de procedimiento laboral, da cuenta de este proceso a través del cual el legislador asimila y positiviza como principios explícitos los que hasta el momento eran solo principios implícitos:

Desde la creación y puesta en funcionamiento de los primeros Tribunales de Trabajo (los Tribunales Industriales de 1908), el proceso laboral se ha regido por los principios de oralidad, celeridad, intermediación y gratuidad, que es total para los trabajadores en cognición. Con unos u otros matices, los diversos textos procesales que se han ido sucediendo en el tiempo han recogido tales principios. [...]. La Ley mantiene la experiencia procesal acumulada, que se ha manifestado funcional a la exigencia constitucional de un proceso con todas las garantías y sin dilaciones indebidas.

Esta proclamación explícita de principios –inexistente en otras normas procesales¹– persistirá en la sucesiva Ley de procedimiento laboral (LPL) de 1995 y en la contemporánea

¹ En efecto, la LRJS es bastante original al incorporar una relación expresa de principios uniformadores. Ninguna de las normas adjetivas del resto de órdenes jurisdiccionales contiene una previsión de este tipo. Encontramos en la Ley de enjuiciamiento civil (LEC) una apelación asilada al principio de justicia rogada, artículo 216, y una innecesaria mención al principio de legalidad, artículos 1 y 99 (en este caso, limitado al ámbito de la abstención y la recusación); pero ninguno de sus preceptos contiene una lista ordenada de principios informadores.

LRJS de 2011, y ello con una permanente ubicación sistemática: el artículo 74.1, inaugurando un título VI, de los principios del proceso y de los deberes procesales, y como cierre de la parte general o libro primero de cada una de estas leyes. Desde entonces, sin perjuicio de otros principios implícitos que es posible inferir, identificamos como principios del orden social de la jurisdicción los de intermediación, oralidad, concentración y celeridad.

Sin reparar minuciosamente en el contenido de cada uno de estos principios, podemos afirmar que, en suma, todos se conducen a configurar un procedimiento rápido². En este sentido, aunque no compartamos del todo este parecer, se ha dicho que, de los cuatro principios mencionados, es el de celeridad el que ocupa una posición preeminente. Desde este punto de vista, los demás principios tendrían una función instrumental o subordinada, estarían dirigidos a garantizar la operatividad del principio de celeridad. Así se advirtió en las enmiendas parlamentarias a la Ley de bases de 1989, donde se afirmaba que «la celeridad no es un principio y sí una consecuencia automática del juego regular de los principios señalados (oralidad, intermediación y concentración)»³. Esta es una percepción que encontramos también en la doctrina científica, para la cual «el principio de celeridad se ve servido por los de oralidad y concentración» (Alarcón Caracuel, 1989, p. 19). Si pensamos detenidamente en ello, comprobaremos que, aisladamente considerados, los principios de oralidad y concentración no muestran ninguna virtualidad para el enjuiciamiento de la conflictividad laboral. No responden, por así decirlo, a la particular situación fáctica en que se halla la población trabajadora. En nada mejora la suerte de esta que en el curso del proceso prepondere la forma escrita o la forma oral, si ello no tiende a la aminoración de los actos procesales intermedios (García Becedas, 2001, pp. 206-207). Estos principios, como decimos, solo adquieren significado si consiguen la configuración de un procedimiento ágil (Martín Valverde, 1994, p. 85).

Obviamente, en términos ideales, todos los órdenes jurisdiccionales aspiran a un enjuiciamiento rápido. La existencia de un derecho fundamental a un proceso sin dilaciones indebidas es una muestra inequívoca de que nuestro sistema jurídico-político rechaza la demora en la impartición de justicia. No obstante, el hecho de que sea la ley rectora del procedimiento social la única que contiene una mención explícita a este principio, así como la entera configuración sistemática de dicha norma, revela una clara voluntad legislativa que pretende que esa vocación general de premura encuentre en el orden social una observancia más estricta. En palabras ahora del Tribunal Supremo, Sentencia, Sala de lo Social, de 12 de febrero de 1994 (rec. 698/1993):

² En efecto, como se ha dicho, históricamente el procedimiento laboral aparece como una emancipación del procedimiento civil para liberarse de su lentitud, «frente al lentísimo proceso civil ordinario, el de trabajo es extraordinariamente rápido, como por otra parte exigen las pretensiones que en él se ejercitan», Montero Aroca (1979, p. 94). En ese mismo sentido, Rodríguez-Piñero y Bravo Ferrer (1969, p. 62). También Martínez Emperador (1994, pp. 275-276).

³ Enmienda PNV, *Revista Vasca de Derecho Procesal*, IV, 4, 1989, Tomo I, p. 1303. Tomo la cita de Álvarez Sacristán (1991, p. 343).

La regulación del proceso laboral se ha distinguido históricamente por un designio de mantener con firmeza los principios de contradicción, equilibrio procesal y respeto a las garantías de las partes, conjugándolo con la aspiración de conseguir la mayor celeridad y eficacia.

Las razones que justifican esta singular pretensión de inmediatez en el proceso laboral no son misteriosas y han sido ubicadas claramente por la doctrina en la naturaleza de la relación sustantiva que sirve de base a este proceso: a) De un lado, y de manera preponderante, encontramos la relevancia que en muchas ocasiones tendrá el asunto discutido en la vida de las partes, singularmente la parte operaria, pues el litigio con frecuencia afectará a su principal fuente de ingresos económicos. Así se expresa la exposición de motivos de la Ley 7/1989, de 12 de abril, de bases de procedimiento laboral:

El derecho adjetivo ha tendido así a adecuarse a las exigencias del derecho sustantivo, esto es, a las reclamaciones que ventilan los Jueces y Tribunales laborales, la mayoría de las cuales atiende a necesidades vitales de los justiciables (salarios, despido, pensiones de Seguridad Social, por poner ejemplos significativos).

b) De otro lado encontramos el componente relacional o interpersonal implicado en el contrato de trabajo, que desaconseja que una situación de conflicto se enquisté prolongadamente. Las relaciones laborales, nos recuerda el profesor Cruz Villalón (1989),

se caracterizan por ser unas relaciones sociales eminentemente mutables y donde la actualización del ejercicio de los derechos debe ser inmediata, causando lo contrario grandes daños tanto a los sujetos del contrato como a los protagonistas de las relaciones colectivas.

c) Finalmente, aunque en una enumeración ejemplificativa, encontramos el interés público subyacente en algunas materias litigiosas, sobre todo en aquellas que, por tener implicaciones administrativas o prestacionales, reclaman una pronta consolidación. Es el caso, por ejemplo, de las acciones de despido, cuya demora repercute en la responsabilidad del Estado sobre el pago de los salarios de tramitación.

Esta vocación de celeridad está también presente, en puridad, en el derecho sustantivo del trabajo (Valle Muñoz, 1999), concretamente en todas aquellas instituciones protectoras del salario ordenadas a garantizar la puntualidad en su percepción: interés cualificado por mora, responsabilidad subsidiaria del fondo de garantía salarial, tipificación de infracciones administrativas, etc. También el derecho de la Seguridad Social cuenta con disposiciones tendentes a asegurar el percibo inmediato de las prestaciones económicas: principio de automaticidad de las prestaciones, responsabilidad directa de las entidades gestoras, etc. Todas estas instituciones jurídicas, como decíamos, asumen la trascendencia que tales

percepciones –salarios o prestaciones públicas sustitutivas de estos– tienen en la vida de la población trabajadora. Su virtualidad, sin embargo, se vería notablemente comprometida si no fuesen complementadas con una protección jurisdiccional rápida y eficaz.

3. El atraso del orden social de la jurisdicción en cifras

La principal amenaza para la realización de la función tutelar que se le atribuye al orden social de la jurisdicción viene dada por la sobrecarga de trabajo que muestran sus órganos jurisdiccionales. Aunque el retraso en la impartición de justicia es un problema estructural que menoscaba la calidad de nuestro Estado de derecho, afecta singularmente a este orden jurisdiccional por dos razones muy elementales. 1) La primera de ellas ha sido ya expuesta en el epígrafe anterior: la especial vocación de celeridad que el legislador introduce en el orden social. 2) La segunda es que, paradójicamente, sus órganos son los que adolecen de una mayor congestión y, consecuentemente, un mayor retraso en la tramitación de sus asuntos. El objetivo de este apartado es demostrar esa especial afectación, para lo cual nos apoyaremos en los datos recopilados por el CGPJ⁴.

Estos datos muestran, en efecto, que el plazo de duración media de un procedimiento judicial seguido ante los juzgados de lo social fue en el año 2024 –último año registrado en estos momentos– de 12,2 meses (CGPJ, 2025, p. 127). La tramitación de los recursos de suplicación se demoró de media 7,7 meses y la del recurso de casación para la unificación de doctrina, 21,1 (CGPJ, 2024a). En suma, tomando como ejemplo un procedimiento laboral prototípico, el que inicia su instancia ante el juzgado de lo social y desemboca en el Tribunal Supremo con el recurso de casación para la unificación de doctrina, el tiempo transcurrido entre la demanda y la firmeza de la sentencia rondaría los 40 meses.

Para comprender mejor este dato debe tenerse en cuenta una precisión metodológica: el CGPJ utiliza «estimaciones de las duraciones medias de los asuntos terminados en cada año, independientemente de su forma de terminación» (CGPJ, 2024a). Es decir, tales registros incluyen no solo los procedimientos que han tenido una tramitación plena, concluida con la sentencia, sino también aquellos que concluyen *ante tempus*, por cualquiera que sea la causa: conciliación judicial o administrativa, satisfacción extrajudicial, desistimiento; allanamiento, carencia sobrevenida del objeto, inadmisión del recurso, etc. También incor-

⁴ La mayoría los datos que incorporamos de esta fuente provienen de las recopilaciones anuales que hace el CGPJ y que publica bajo la denominación «La justicia dato a dato». El último registro publicado es el del año 2024. La mayoría de los datos incorporados son los que se refieren al año 2024, último año publicado al momento de la revisión de este artículo (enero de 2026), si bien tenemos que complementarlos con algunos datos anteriores. La serie completa de los últimos 20 años se encuentra en <https://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Temas/Estadistica-Judicial/Estudios-e-Informes/Justicia-Dato-a-Dato/Justicia-Dato-a-Dato>

pora la muestra, en sentido contrario, los procedimientos que han estado sometidos a suspensiones o dilaciones imputables a las partes, lo que desfigura su virtualidad para medir el estado de la demora en la Administración de Justicia.

Comoquiera que sea, estos datos sobre la duración media de los procedimientos deben complementarse con las acusadas diferencias que existen según el tipo de conflicto y según la comunidad autónoma donde se dirima. Los asuntos más demorados son los que versan sobre accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y prevención de riesgos laborales, con una duración media de la instancia a nivel nacional de 19,8 meses. (CGPJ, 2025, p. 105). Los asuntos que encuentran una mayor rapidez son los relativos a vulneración de derechos fundamentales y libertades públicas, con una duración media de 7,7 meses. Con una duración cercana a estos, encontramos los despidos –dato curioso si observamos que no nos encontramos, *ex lege*, ante un procedimiento urgente ni preferente⁵–, con una duración media de la instancia de 8,2 meses (*ibid*). En lo que se refiere al desequilibrio según la comunidad autónoma de tramitación, encontramos que la comunidad que exhibe una mayor rapidez en la tramitación de los asuntos sociales es la de Madrid. A la cola se encuentra la Comunidad Autónoma de Andalucía –una de las comunidades más infrafinanciadas en relación con su población, solo por detrás de Galicia y Navarra (CGPJ, 2024b, p. 28)–, donde la fase de instancia de un procedimiento tiene una duración media de 16,6 meses y los procesos derivados de accidente de trabajo se extienden hasta los 40,9 meses (CGPJ, 2024a).

Estos datos medios, como decimos, al aglutinar todos los procedimientos, con independencia de su forma de terminación o con independencia de la urgencia que se les atribuya, no expresan la dispersión de los datos registrados. Para calibrar la verdadera magnitud del problema al que nos referimos, podemos acudir ejemplificativamente a algunos casos recientes, que han acaparado un justificado interés mediático. Se trata de procedimientos en los que el señalamiento de juicios laborales se ha demorado dos años para una reclamación de ingreso mínimo vital (Esteban, 2022), tres años para un asunto de despido (Lucas, 2024) o cuatro años y medio para una demanda en materia de salarios (Clavijo, 2024).

Si volvemos ahora a los datos sobre la duración media de los procedimientos a nivel nacional, comprobamos uno llamativo: el que revela que el orden laboral adolece de una lentitud superior a la que exhiben otros órdenes jurisdiccionales. Centrándonos solo en la fase de instancia o primera instancia –la disparidad entre los regímenes de los diferentes recursos devolutivos desaconseja su comparativa–, los procedimientos civiles tienen un plazo medio de tramitación de 8,5 meses. En materias penales estos plazos se reducen a 3,5 meses, y los juzgados de lo contencioso-administrativo, a los que siempre se les ha atribuido una mayor lentitud de tramitación, resuelven sus procedimientos en 10,1 meses. En síntesis, solo los procedimientos seguidos en los juzgados de lo mercantil encuentran

⁵ La rápida tramitación de estos procedimientos respondería a un *usus fori* que pretende evitar la imputación al Estado de responsabilidad en orden al pago de los salarios de tramitación.

una dilación superior a la de los órganos del orden jurisdiccional social: 11,8 meses frente a 11,4 (CGPJ, 2025, pp. 101 y ss.). Estos datos resultan especialmente significativos si recordamos que la ordenación del proceso laboral es la única que hace un llamado específico a la celeridad, lo cual responde a unas razones sustantivas bien definidas doctrinalmente –*vid. supra* apartado 1 de este estudio–.

La demora cualificada que exhiben los órganos jurisdiccionales del orden social queda justificada si comprobamos el grado de saturación al que están sometidos. En total, el orden social de la jurisdicción cuenta con 393 juzgados unipersonales (389 ordinarios y 4 de ejecución), 23 órganos colegiados (21 salas de lo social de tribunales superiores de justicia, y las salas de lo social del Tribunal Supremo y la Audiencia Nacional). Centrándonos solo en los juzgados de instancia, el número de asuntos ingresados por estos en el año 2024 fue 467.259, excluyendo ejecuciones (CGPJ, 2025, p. 42). Esto nos proporciona una *ratio* de asuntos admitidos en cada juzgado de 1.201. Para formarnos una idea del nivel de sobrecarga que esto supone podemos acudir a la Orden JUS/1415/2018, de 28 de diciembre, por la que se publica el Acuerdo entre el Consejo General del Poder Judicial y el Ministerio de Justicia para la determinación del sistema de medición de la carga de trabajo de los órganos judiciales; la cual fija en 800 el número anual de asuntos que puede óptimamente asumir un juzgado de lo social⁶.

El nivel de sobrecarga que soportan los juzgados de lo social se pone de manifiesto, además, si lo comparamos con el que muestran los órganos unipersonales de otros órdenes jurisdiccionales. En efecto, en el año 2024 los juzgados de lo mercantil admitieron una media de 988 asuntos; de 488 los juzgados de lo contencioso-administrativo, y de 2.086 los juzgados de primera instancia (*ratios* calculadas a partir de los datos de CGPJ, 2025, pp. 8 y 39 y ss.). Vemos que solo el orden civil supera, de manera además significativa, el caudal de asuntos del orden social. Este dato debe no obstante atemperarse tomando en consideración el alto número de procesos monitorios que se dirimen en dichos órganos jurisdiccionales. De los asuntos civiles ingresados en el año 2024 en los juzgados de primera instancia y de primera instancia e instrucción, 2.551.359 en total, un 44,90 %, 1.145.593, han sido procesos monitorios (CGPJ, 2025, p. 68). Como es sabido, este proceso, el monitorio, cuenta con una tramitación procesal sumamente simplificada que omite la vista oral e, incluso, en ocasiones, la intervención jurisdiccional. Como luego comprobaremos, estas características del proceso monitorio son las que han llevado al legislador a reforzar, al menos tentativamente, la aplicación de este en el proceso social.

En cuanto al número de asuntos resueltos, también el orden social mostró una *ratio* por cada órgano judicial superior a la del resto, con excepción del orden civil. Concretamente, en el año 2024 los juzgados de lo social resolvieron un total de 410.977 asuntos –170.638 de

⁶ El número se incrementa a 900 en los juzgados de lo social sin ejecutorias y a 3.500 en los juzgados exclusivos de ejecución. *Vid.* Módulos de entrada de los órganos judiciales de la orden ministerial.

ellos mediante sentencia–, y el número de asuntos en trámite al final del año era de 442.298 (CGPJ, 2025, p. 42). Centrándonos solo en los órganos unipersonales, la *ratio* de los juzgados de lo social fue de 1.056 asuntos resueltos por órgano. Estos datos sobre asuntos resueltos por cada juzgado de lo social nos revelan, además, que estos órganos son los que muestran, con algún matiz, una mayor eficiencia. En efecto, la *ratio* de resolución de los juzgados de lo contencioso-administrativo fue en 2024 de 495 asuntos por juzgado, y la de los juzgados de lo mercantil, 905. Solo en los juzgados de primera instancia se puede ver una mayor *ratio* de resolución: 1.839 por juzgado (CGPJ, 2025, pp. 38 y ss. en relación con p. 8). De nuevo aquí debe traerse a colación la alta tasa de asuntos monitorios integrados en esa cifra.

Comoquiera que sea, es fácil intuir que esta saturación que padece nuestro sistema judicial, y que afecta de manera particular al orden social de la jurisdicción, es la que está provocando un incremento constante de los asuntos pendientes de resolución en los juzgados y, consecuentemente, de los plazos de resolución. Centrándonos solo en nuestro ámbito de estudio, vemos que en las últimas dos décadas el número de asuntos que entran en el orden social de la jurisdicción y el plazo medio de resolución se han duplicado. En efecto, si cotejamos los primeros datos registrados por el CGPJ, la demora del procedimiento judicial laboral era en el año 2003 de 4,58 meses (CGPJ, 2024b, p. 106). En esa fecha había 300 juzgados de lo social, estos ingresaban 308.748 asuntos y resolvían 280.270⁷. Hoy día, el número de asuntos dirimidos en el orden jurisdiccional social ha crecido de un modo muy superior al que lo ha hecho la creación de órganos judiciales en este ámbito: mientras el número de asuntos se ha incrementado un 51,34 % entre el año 2003 y 2023, el número de juzgados lo ha hecho un 31 % (CGPJ, 2004; CGPJ, 2025).

La toma en consideración de estos datos revela no solo que los órganos jurisdiccionales del orden social muestran una situación de sobrecarga incompatible con el derecho fundamental a la tutela judicial efectiva, sino que la tendencia actual hace presumir un sucesivo empeoramiento. De esta forma se ve claramente frustrada la función institucional que se le encomienda a este orden jurisdiccional de manera expresa: la satisfacción rápida y eficaz de la conflictividad laboral. Esta es una disfuncionalidad de la que se hace cargo el propio CGPJ cuando afirma que «la agenda de señalamientos o los tiempos de respuesta a los recursos devolutivos vienen mostrando dilaciones incompatibles con la propia razón de ser de este orden jurisdiccional» (CGPJ, 2020, p. 19). Esta situación crónica, que se ha visto agravada por circunstancias coyunturales como la pandemia del año 2020, «aboca a un escenario en el que no cabe descartar la amenaza del colapso» (*ibid*).

⁷ Ya en aquel momento era posible advertir cierta sobrecarga, pues la *ratio* de asuntos resueltos era entonces de 934,23 y la *ratio* de asuntos ingresados de 1.029 por juzgado (CGPJ, 2004, p. 29); superior a la recomendada por la Orden JUS/1415/2018.

4. Dimensión constitucional del problema

4.1. La naturaleza laboral de la pretensión como agravante de las dilaciones indebidas

Nuestro texto constitucional no impone la creación de un orden social de la jurisdicción ni, mucho menos, le imprime a este una determinada configuración (Martín Valverde, 1994, p. 73). Eso no impide, sin embargo, que las garantías procesales generales previstas en su artículo 24 encuentren una aplicación cualificada en el enjuiciamiento de los asuntos laborales. Concretamente, en lo que se refiere al derecho a un proceso sin dilaciones indebidas del artículo 24.2, su aplicación modulada deriva de su eminente contenido casuístico. Aunque la jurisprudencia del TC ha proporcionado algunos referentes temporales que determinan la vulneración de este derecho fundamental⁸, estos son siempre relativos, pues dependen de las características del caso enjuiciado. Siguiendo a Cruz Villalón, cuando se refiere a la concreción de las dilaciones indebidas:

[...] se considera que nos enfrentamos a un típico concepto indeterminado o abierto, de modo que solo atendiendo al caso concreto se podrá precisar la lesión o no al derecho fundamental, debiendo apreciarse una serie de criterios, como son la complejidad del asunto, la conducta de los reclamantes, la conducta de las autoridades implicadas y las consecuencias que de la demora se siguen para los litigantes (Cruz Villalón, 1989).

Esta lectura casuística del derecho fundamental a un proceso sin dilaciones indebidas es tributaria de la doctrina del Tribunal Europeo de Derechos Humanos (TEDH), que ha insistido en la importancia de las circunstancias concurrentes en cada litigio concreto para valorar la posible transgresión del derecho a ser oído en un plazo razonable, artículo 6.1 del Convenio europeo de derechos humanos (CEDH). Según se ha dicho,

mediante este criterio, el TEDH insta a las autoridades nacionales a que resuelvan los procesos con diligencia y rapidez por el especial interés que en ellos se dilucida. Se intenta que prioricen la decisión de determinados procesos por el interés que está en juego en el litigio (Delgado Rincón, 2018, p. 575).

⁸ Supuestos en que entre la fecha de interposición de la demanda ante la jurisdicción ordinaria y la fecha del señalamiento para la vista habían mediado los siguientes plazos: dos años y seis meses, STC 54/2014; dos años y tres meses, STC 99/2014; un año y once meses, STC 129/2016; un año y seis meses; STC 142/2010, y un año y tres meses, STC 89/2016.

El TC, prohiendo la doctrina del Tribunal de Estrasburgo, ha reiterado que la tutela del derecho fundamental a un proceso sin dilaciones indebidas exige un análisis casuístico que atienda, entre otros factores que se han enumerado, a: a) la complejidad del litigio; b) los márgenes ordinarios de duración de los asuntos del mismo tipo; c) el interés que arriesga el demandante de amparo; d) su conducta procesal, y e) la conducta de las autoridades –STC 220/2007, de 11 de septiembre y, siguiendo a esta, las más recientes SSTC 125/2022 y 31/2023–. En lo que a nosotros nos ocupa, conviene resaltar de entre estos criterios el que se refiere a la trascendencia que tiene el bien jurídico controvertido en la vida de los litigantes. Según el TEDH y el TC, a la hora de enjuiciar la corrección de los tiempos de tramitación de un procedimiento judicial, habrá de estarse al interés que el demandante arriesga en el litigio o las eventuales consecuencias que la demora en la tramitación del proceso pueda causar en su esfera personal, familiar y patrimonial.

Si bien ni el TEDH ni el TC establecen una prelación de asuntos ordenada según su importancia, sí que con frecuencia han estimado que las pretensiones vinculadas a la relación laboral o a la protección social están entre esas que merecen una tutela singularmente rápida. A nuestro modo de ver, esta es la vía por la cual el genérico derecho fundamental a un proceso sin dilaciones indebidas encuentra una aplicación específica en el enjuiciamiento laboral. En efecto, el principio de celeridad de la LRJS, por su rango legal, no es susceptible de tutela constitucional. Tampoco de tutela judicial ordinaria, por su particular configuración normativa, *tertium genus* entre la ley y el principio general del derecho. Sin embargo, las razones materiales que justifican ese principio son las que posibilitan o, más bien, imponen que el derecho a un procesamiento rápido encuentre una protección cualificada en la litigación laboral.

Así se observa claramente en los pronunciamientos del TEDH en los que se han estimado como supuestos agravados de demora judicial aquellos en los que estaba en liza un interés laboral o de protección social. Mencionando solo algunos ejemplos, se ha considerado que la demora del procedimiento es especialmente gravosa cuando afecta al ejercicio de una actividad profesional⁹, a la privación de la facultad de disponer del patrimonio, de una renta o de una compensación económica¹⁰, al acceso a prestaciones de asistencia social¹¹; a una determinada pensión pública¹², o a un fondo de pensiones por accidente de trabajo¹³.

⁹ Sentencias del Tribunal Europeo de Derechos Humanos (SSTEDH) *Doustaly c. Francia*, de 23 de abril de 1998, y *Rumpf c. Alemania*, de 2 de diciembre de 2010.

¹⁰ SSTEDH *Buchholz c. Alemania*, de 6 de mayo de 1981, y *Hadjikostova c. Bulgaria*, de 4 de marzo de 2004.

¹¹ STEDH *Salesi c. Italia*, de 26 de febrero de 1993.

¹² SSTEDH *Nibbio, Borgese, Biondi, Monaco y Lestini c. Italia*, de 26 de febrero de 1992; *Sürmeli c. Alemania*, de 8 de junio de 2006, y *Tsoukalas c. Grecia*, de 22 de octubre de 2010.

¹³ STEDH *Nunes Violante c. Portugal*, de 8 de septiembre de 1999. Esta y las anteriores referencias jurisprudenciales aparecen comentadas en Delgado Rincón (2018, pp. 575 y 576).

En esta misma línea, también el TC español ha considerado que el carácter profesional de los intereses en juego supone un criterio agravante a la hora de ponderar la transgresión del derecho fundamental al proceso sin dilaciones indebidas. Así lo ha hecho en tres recientes sentencias que afrontan de manera directa el retraso estructural que padece el orden social de la jurisdicción –resulta ciertamente llamativo que los tres últimos pronunciamientos significativos del TC relativos al derecho a un proceso sin dilaciones indebidas hayan recaído sobre asuntos laborales o de Seguridad Social–: a) La STC 125/2022 destacaba la trascendencia que el objeto del litigio, formalización de contrato en la Administración pública, podría tener sobre la vida del recurrente en amparo. Según se lee:

Se trata, en definitiva, de una reclamación de cantidad que puede tener un impacto muy significativo en la vida del recurrente en amparo, teniendo en cuenta que la negativa de formalización del contrato postdoctoral implica, de entrada, que el recurrente se quede en situación de desempleo y sin la que hasta entonces venía siendo su fuente de ingresos.

El plazo de señalamiento en este caso fue de 3,5 años.

b) Por su parte, la STC 31/2023 destaca en su razonamiento:

El interés que arriesga la demandante de amparo en el pleito es el de obtener una resolución judicial que determine el carácter fijo de su relación laboral con la parte demandada. Se trata, en definitiva, de una reclamación que puede tener un impacto muy significativo en la vida de la recurrente en amparo.

La demora en este supuesto fue de dos años.

c) Finalmente, en la más reciente STC 135/2024, referida ahora a un proceso de prestaciones de Seguridad Social, el alto intérprete de la Constitución tuvo en consideración que:

El interés que arriesga la demandante de amparo en el pleito es el de obtener una resolución judicial que anule la denegación de la prestación de renta activa de inserción que, precisamente, está destinada a personas con especial dificultad de inserción en el mercado laboral. Se trata, en definitiva, de una reclamación que puede tener un impacto muy significativo en la vida de la recurrente en amparo.

La demora en este último caso alcanzó 3,5 años.

Repárese, en relación con estos pronunciamientos del TC, que los asuntos discutidos no son ninguno de los que la LRJS somete a una tramitación urgente. Eso no le impide al órgano de garantías apreciar la trascendencia que tales materias tienen para las partes, concretamente para las personas trabajadoras, y tomarla en consideración a la hora de apreciar el exceso temporal en la tramitación del procedimiento. En suma, tanto el TEDH como,

a su rebufo, el TC, han otorgado una protección cualificada a las pretensiones laborales y de Seguridad Social, entendiendo que estas merecen una respuesta particularmente rápida por parte de los órganos judiciales. Es de esta forma como la vocación de rapidez del orden social encuentra una protección indirecta en la Constitución y en el CEDH. No es el principio procesal de celeridad del artículo 74.1 de la LRJS el que se protege, sino las razones de justicia sustantiva que este expresa y que promueven una aplicación modulada del derecho constitucional a un proceso sin dilaciones indebidas.

4.2. Vacilaciones en cuanto al tipo de amparo otorgado

El TC, al estimar la vulneración del derecho fundamental a un proceso sin dilaciones indebidas no desconoce la situación de sobrecarga estructural que soportan los órganos jurisdiccionales. Por eso, al afrontar tales asuntos ha insistido en que la transgresión de dicho derecho deriva, no de la negligencia del órgano enjuiciador, sino de déficits estructurales imputables a la Administración de Justicia. Concretamente, esta última incurriría en una vulneración por omisión, al no dotar a los órganos jurisdiccionales de unos medios humanos y materiales acordes a la carga de trabajo que estos asumen. Nos remitimos a una de las primeras sentencias que expresó este razonamiento, la STC 36/1984:

El abrumador volumen de trabajo que pesa sobre determinados órganos jurisdiccionales [...] puede exculpar a los Jueces y Magistrados de toda responsabilidad personal por los retrasos con los que las decisiones se producen, pero no priva a los ciudadanos del derecho a reaccionar frente a tales retrasos, ni permite considerarlos inexistentes.

La premisa de este razonamiento es que la inacción administrativa al dotar de medios suficientes al sistema judicial no impide la exigibilidad del derecho fundamental a la tutela judicial efectiva: «no puede concederse a una práctica generalizada y habitual fuerza derogatoria de los preceptos constitucionales», nos dice la STC 26/1983. Esta postura uniforme del TC nos muestra entonces que el derecho a un proceso sin dilaciones indebidas, además de una dimensión procedimental –inadmisión de trámites dilatorios–, cuenta con una dimensión orgánica: la que exige la correcta dotación de medios humanos y materiales. En palabras de la STC 142/2010:

[...] por más que los retrasos experimentados en el procedimiento hubiesen sido consecuencia de deficiencias estructurales u organizativas de los órganos judiciales o del abrumador trabajo que sobre ellos pesa, esta hipotética situación orgánica, si bien pudiera excluir de responsabilidad a las personas intervinientes en el procedimiento, de ningún modo altera el carácter injustificado del retraso, ni todo ello limita el derecho fundamental de los ciudadanos para reaccionar frente a tal retraso. [...] Es exigible que Jueces y Tribunales cumplan su función jurisdiccional, garantizando la libertad, la justicia y la seguridad, con la rapidez que permi-

ta la duración normal de los procesos, lo que lleva implícita la necesidad de que el Estado provea la dotación a los órganos judiciales de los medios personales y materiales precisos para el correcto desarrollo de las funciones que el ordenamiento les encomienda.

Aunque el origen estructural u orgánico de la demora en la impartición de justicia no suponga, entonces, un óbice para estimar la vulneración del derecho a un proceso sin dilaciones indebidas, sí que ha condicionado el tipo de amparo o tutela concedido. Tradicionalmente, ese carácter estructural ha impedido reconocer la nulidad del señalamiento y su retroacción a un momento anterior. Se proporcionaba según esta doctrina una tutela meramente declarativa, carente de cualquier consecuencia práctica. En palabras de la STC 54/2014, en tales casos,

[...] el otorgamiento del amparo debe limitarse a la declaración de la violación del derecho fundamental, no solo porque cualquier medida relacionada con la anticipación del señalamiento para la vista pudo haber agravado la posición de terceros recurrentes, dado el carácter estructural de los referidos retrasos, sino fundamentalmente porque, como se deduce de las actuaciones recibidas en este Tribunal, el procedimiento en cuestión ya ha concluido, habiéndose celebrado la vista acordada por el Juzgado e incluso dictado sentencia sobre el fondo.

Esta postura del TC, constante durante varias décadas, se ha expuesto a sucesivas variaciones en los últimos años (Rojo Torrecilla, 2023), especialmente a partir de las tres sentencias que mencionábamos más arriba referidas a demoras ocurridas en el orden social de la jurisdicción:

a) La primera de estas sentencias, la 125/2022, fue la que promovió un giro revulsivo en la posición tradicional del alto intérprete de la Constitución, al estimar que la vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva por retrasos en la Administración de Justicia conllevaba la nulidad de las resoluciones procesales impugnadas y la fijación de un señalamiento de juicio más prematuro. A partir de la premisa, asentada por el TEDH y el TC, de que la sobrecarga de trabajo permanente o estructural no es excusa para

concluir que se ha vulnerado en este caso el derecho a un proceso sin dilaciones indebidas del recurrente (art. 24.2 CE); se declara la nulidad del decreto de 13 de julio de 2021 y de las dos resoluciones que desestimaron los recursos de reposición y revisión formulados contra el mismo. Conforme a lo solicitado por el recurrente, se acuerda que el Juzgado [...] proceda a efectuar un nuevo señalamiento que resulte respetuoso con el derecho fundamental lesionado.

b) Esta doctrina, que acaparó un destacable interés mediático y doctrinal, fue rápidamente revisada por la posterior STC 31/2023. Al igual que la STC 125/2022, se refería a

un asunto laboral, en este caso, recordemos, versaba sobre la declaración de fijeza en un empleo público. Reiterando que la naturaleza estructural de la causa dilatoria no es obstáculo para apreciar la vulneración del artículo 24.2 de la CE, sí estima que la misma impide reconocer la nulidad de las resoluciones recurridas. Según se lee al respecto en la resolución indicada:

En línea con lo ya afirmado en las citadas SSTC 54/2014, de 10 de abril, FJ 7, y 89/2014, de 9 de junio, FJ 7, y a diferencia de lo concluido en la citada STC 125/2022, FJ 4, se considera que el otorgamiento del amparo no debe incluir la nulidad de las resoluciones impugnadas ni medida alguna relacionada con la anticipación del señalamiento para la vista porque, dado el carácter estructural de los referidos retrasos, ello podría agravar la posición de terceros recurrentes.

En suma, esta sentencia, recogiendo la doctrina anterior del TC, pretende evitar situaciones de discriminación entre los distintos litigantes con asuntos pendientes ante un mismo órgano jurisdiccional, velando por que la agenda de señalamientos se administre según estricto orden de entrada en el turno de reparto.

c) Siguiendo esta última postura, los efectos prácticos de una eventual estimación del amparo serían inexistentes. Se produce así una desviación en la funcionalidad del recurso de amparo constitucional, llamado a neutralizar los efectos que se derivan de la vulneración de cualquier derecho fundamental, artículo 55 de la Ley orgánica del Tribunal Constitucional. Quizás esta anomalía es la que ha pretendido salvar la más reciente STC 135/2024, de 4 de noviembre, que abre la puerta a una eventual reclamación de responsabilidad patrimonial por el anormal funcionamiento de la Administración de Justicia. Esta última resolución se hace cargo de las vacilaciones expresadas por el alto intérprete de la Constitución. También de la insuficiencia de un pronunciamiento meramente declarativo frente a una vulneración de derechos fundamentales, por lo que propone, como tercera vía, que tal vulneración pueda resarcirse a través de una condena indemnizatoria sobre las Administraciones públicas¹⁴. Según allí se lee:

[...] a diferencia de lo concluido en la citada STC 125/2022, FJ 4, se considera que el otorgamiento del amparo no debe incluir la nulidad de las resoluciones impugnadas ni medida alguna relacionada con la anticipación del señalamiento para la vista porque, dado el carácter estructural de los referidos retrasos, ello podría agravar la posición de terceros no recurrentes. [...]

¹⁴ Esta solución es la que se seguiría en aplicación del artículo 6.1 del CEDH, pues este, «en el caso de vulneración del derecho del art. 6.1 CEDH, el TEDH no declara la reparación *in natura*, sino que obliga al Estado a indemnizar económicamente al ciudadano por los daños morales causados (no los materiales) y a que adopte las medidas oportunas para evitar que se viole nuevamente» (Delgado Rincón, 2018, p. 570).

Ahora bien, como dijimos ya en la STC 36/1984, de 14 de marzo, FJ 4, todo cuanto antecede no puede llevar a pensar que el derecho constitucionalmente garantizado es un derecho vacío y que su vulneración solo puede ser remediada en términos puramente simbólicos, mediante una declaración sin contenido eficaz. El art. 121 de la Constitución impone al Estado la obligación de indemnizar los daños causados por error judicial o que sean consecuencia del funcionamiento anormal de la Administración de Justicia. Si la dilación indebida constituye, de acuerdo con una doctrina casi unánime, el supuesto típico de funcionamiento anormal, es forzoso concluir que, si bien el derecho a ser indemnizado puede resultar del mandato del art. 121 no es en sí mismo un derecho invocable en la vía del amparo constitucional, la lesión del derecho a un proceso sin dilaciones indebidas genera, por mandato de la Constitución, cuando no puede ser remediada de otro modo, un derecho a ser indemnizado por los daños que tal lesión produce.

Parece claro, aunque no lo exprese el TC de manera directa, que se remite al justiciable a la acción de responsabilidad patrimonial del Estado por el funcionamiento anormal de la Administración de Justicia que prevé el título V de la Ley orgánica del Poder Judicial (LOPJ). Según el artículo 292.1 de esta norma, «los daños causados en cualesquiera bienes o derechos por error judicial, así como los que sean consecuencia del funcionamiento anormal de la Administración de Justicia, darán a todos los perjudicados derecho a una indemnización a cargo del Estado»; concretamente, precisa el artículo 293.2, «a cargo del Ministerio de Justicia». Para el ejercicio de esta acción de resarcimiento, según la última sentencia transcrita, no resultaría necesario agotar la vía de amparo constitucional, en la que solo se obtendría un pronunciamiento meramente declarativo.

Debido al examen casuístico que exige, según el propio TC, la vulneración del derecho fundamental a un proceso sin dilaciones indebidas, cabría expresar algún recelo en cuanto a la probabilidad de que estas acciones resarcitorias sean estimadas en vía administrativa¹⁵. Si se confirmase este pronóstico escéptico, esta vía de reparación podría provocar una disfuncionalidad bastante paradójica: la que se derivaría de la necesidad de iniciar un proceso judicial frente a la Administración para dirimir su eventual responsabilidad patrimonial. Este proceso, por los vicios estructurales que exhibe nuestro sistema judicial, podría incurrir en nuevos retrasos y dar pie a otra acción de responsabilidad patrimonial, originando así un insostenible círculo vicioso. Esta disfuncionalidad se vería agravada en el caso que estudiamos, la demora en el enjuiciamiento laboral, pues para encontrar una tutela judicial plena

¹⁵ Los datos del CGPJ revelan que, en los últimos 5 años, de media, más del 70 % de las reclamaciones por funcionamiento anormal de la Administración de Justicia son desestimadas en vía administrativa (no se concreta qué porcentaje representan las reclamaciones por dilaciones indebidas). También muestra, aunque con vacilaciones según el año, que la mayor parte del importe pagado por la Administración por este concepto se debe a condenas judiciales obtenidas en la jurisdicción contencioso-administrativa (CGPJ, 2024b, pp. 28 y ss.).

los justiciables deberían peregrinar hacia el orden contencioso administrativo –con competencia exclusiva en materia de reclamaciones patrimoniales frente a las Administraciones públicas ex art. 2 e) LRJCA– que carece de las medidas de discriminación positiva en favor de la población trabajadora que caracterizan al procedimiento laboral.

5. La respuesta legislativa a la demora jurisdiccional. Tensión entre la efectividad y la eficiencia de la jurisdicción

El legislador no ha permanecido del todo inmovible frente a la problemática que venimos describiendo¹⁶. Al menos en los últimos dos años han aparecido algunos intentos de solución normativa, intentos basados en la búsqueda de la eficiencia procesal. Aunque a nivel internacional ya existían instituciones que promueven la eficiencia de los sistemas de justicia¹⁷, este es un objetivo novedoso en nuestra legislación patria. El origen de esta nueva orientación puede encontrarse en la inclusión de dicha finalidad en el *Plan de recuperación, transformación y resiliencia*. Concretamente, su componente C.11 R.2 se intitula: «Reforma para el impulso del Estado de Derecho y la eficiencia del servicio público de justicia»; y contiene un plan de trabajo de diez años cuyo objetivo es «la adaptación y mejora de la administración de Justicia para hacerla más accesible y eficiente, digitalizarla y promover su transformación ecológica».

Para la realización efectiva de ese componente se han sancionado dos disposiciones: el RDL 6/2023, de 19 de diciembre, por el que se aprueban medidas urgentes para la ejecución del Plan de recuperación, transformación y resiliencia en materia de servicio público de justicia, función pública, régimen local y mecenazgo y la Ley orgánica (LO) 1/2025, de 2 de enero, de medidas en materia de eficiencia del servicio público de justicia¹⁸. Estas normas

¹⁶ Esta toma de conciencia se observa claramente en la exposición de motivos del Real Decreto-Ley (RDL) 6/2023:

[...] el número actual de asuntos judicializados, unido al riesgo patente de aumento de los plazos de pendencia coloca a la Administración de Justicia en una situación muy delicada que exige adoptar medidas inmediatas y efectivas, so pena de que aquella se vea abocada a un incremento en la duración media de los asuntos e incluso un colapso de la actividad de los Tribunales, con grave afectación a los intereses de la sociedad española cuya tutela se confía a dichos órganos jurisdiccionales.

¹⁷ Nos referimos a la Comisión Europea para la Eficacia de la Justicia (CEPEJ). Es un órgano dependiente del TEDH integrado por expertos de los 46 Estados miembros del Consejo de Europa que prepara herramientas para mejorar la eficacia y el funcionamiento de la justicia en Europa. Vid. portal <https://www.coe.int/en/web/cepej>

¹⁸ Antes de estas disposiciones aprobadas efectivamente, hubo otros intentos de reformas basados en la eficiencia, los cuales se vieron truncados por la remoción de la anterior legislatura: Proyecto de Ley 121/000097, de medidas de eficiencia procesal del servicio público de Justicia (BOCG de 22 de abril de 2022), y Proyecto de Ley 121/000116, de Medidas de Eficiencia Digital del Servicio Público de Jus-

afectan al conjunto de los órdenes jurisdiccionales, bien a través de disposiciones generales que se aplican simultáneamente a todos ellos –como las que reforman la LOPJ–, bien a través de enmiendas específicas sobre cada una de sus respectivas leyes ordenadoras.

Antes de referirnos a la afectación particular que estas reformas tienen sobre la regulación del procedimiento laboral, puede adelantarse que su orientación general pasa por hacer frente a la sobrecarga de trabajo que experimentan los órganos judiciales a través de la mayor eficiencia de sus medios humanos y materiales. Así se expresa frontalmente la exposición de motivos del RDL 6/2023: «la necesidad de introducir los mecanismos eficientes que resultan imprescindibles para hacer frente al incremento de la litigiosidad». Este nuevo enfoque legislativo que prioriza la eficiencia de la Administración de Justicia ha encontrado ya algunas críticas aceradas provenientes de la academia o de la judicatura (v.gr. Lorca Navarrete, 2025, Caravantes, 2025). El tenor general de estas críticas censura la absolutización de la eficiencia como objetivo político-legislativo y la aplicación de una metodología cuantitativa que es característica del análisis económico del derecho (Bueno Ochoa, 2024, p. 201). Se dice también que, al obrar de este modo, el legislador ignora otras soluciones que pasen por la mayor dotación de medios humanos y materiales y atiendan así la raíz del problema de la congestión procesal (García Murcia, 2023). Se recusa, en fin, que la búsqueda a ultranza de la eficiencia podría menoscabar la efectividad de la tutela judicial (Tascón López, 2023).

Efectividad y eficiencia, etimológicamente, comparten una misma raíz verbal: *efficere* = *ex- + facere*. Ambas se refieren a la capacidad de hacer o lograr un resultado externo. Sin embargo, mientras que la efectividad apunta a la capacidad de lograr ese resultado de manera satisfactoria, la eficiencia señala a la posibilidad de alcanzar dicho objetivo minimizando los recursos empleados. De este modo, la efectividad expresa una magnitud absoluta que se integra por una única variable, la adecuada consecución del objetivo pretendido; mientras que la eficiencia es una magnitud relativa, que mide la interrelación de dos variables: resultado obtenido y medios empleados. Una medida será eficiente si consigue alcanzar el mismo resultado escatimando los recursos utilizados. También, cabría afirmar, sería eficiente aquella otra medida que, aun produciendo un menoscabo en la adecuación de los resultados obtenidos, logre una mejor proporción coste-beneficio.

Como nos dice García Murcia (2023, p. 61):

El actual énfasis en la eficiencia no es en sí mismo rechazable, pero puede exponerse al riesgo de que se dé por superada la época de reivindicación y asentamiento del derecho reconocido en el artículo 24 de la CE. Presumir que tal exigencia

ticia (BOCG de 12 de septiembre de 2022). Estos proyectos quedaron estancados por la disolución anticipada del Congreso de los Diputados y del Senado por Real Decreto 400/2023, de 29 de mayo, de disolución del Congreso de los Diputados y del Senado y de convocatoria de elecciones.

constitucional se ha satisfecho plenamente podría conducir a su relegación entre las preocupaciones reformadoras, siendo como es el eje protagonista de los procesos judiciales.

Esto último es lo que puede inferirse, al menos discursivamente, de este nuevo paradigma político-legislativo, en el que la eficiencia en la impartición de justicia adquiere mayor protagonismo que su efectividad; fin este último al que, por imperativo de nuestra Carta Magna, se habían dirigido tradicionalmente las normas reguladoras del proceso judicial¹⁹.

5.1. La reforma del procedimiento laboral

Habíamos comentado más arriba que, si bien la ordenación del proceso laboral respondía a una opción legislativa libre, esta había encontrado una destacable estabilidad histórica. También es perceptible cierta homogenización en el derecho comparado, lo que, en suma, revela la virtualidad de sus principios informadores para resolver la conflictividad del mundo del trabajo (Martín Valverde, 1994, p. 87). Las últimas reformas, movidas por la búsqueda de la eficiencia procesal, limitan parcialmente la operatividad de algunos de estos principios, lo que ya sido denunciado por algunos exponentes de la doctrina científica (Lousada Arochena, 2024, p. 31). Estas reformas deben además contextualizarse en un debate más amplio, en el que se aboga por la «formalización» del procedimiento laboral y la devaluación de algunas de sus garantías como vías para lograr su descongestión (CGPJ, 2020). En efecto, aunque algunas de las reformas introducidas son plenamente coherentes con tales principios y no menoscaban la vocación tuitiva de dicho orden –como la ampliación de los supuestos en los que cabe la emisión de sentencias orales o la flexibilización de los presupuestos para la acumulación de acciones–, existen otras innovaciones que tendrán una repercusión significativa en la configuración clásica de este procedimiento.

¹⁹ A este respecto, aplicando un burdo uso del análisis semántico del derecho, puede decirse que la LOPJ no contenía ninguna referencia a la eficiencia como principio político-legislativo. Tampoco la LEC, ni la Ley de enjuiciamiento criminal, ni la Ley reguladora de la jurisdicción contencioso-administrativa (LRJCA) contienen ninguna mención a la eficiencia como nota caracterizadora de los respectivos procedimientos que ordenan. Todas estas normas solo se referían a la efectividad y la eficacia a la que debían aspirar las instituciones procesales. Sí contiene una referencia a este objetivo político, si bien de forma excepcional, la última de las leyes rituarías promulgada, la LRJS, que apela en su exposición de motivos a una «modernización de la Justicia, con el objetivo de mejorar su calidad y hacer más eficiente y ágil el servicio». En contraste con estas leyes, las exposiciones de motivos del RDL 6/2023 y de la LO 1/2025, conjuntamente considerados, mencionan hasta 36 veces la vocación de eficiencia que las mueve. El planteamiento legislativo anterior apostaba decididamente por la efectividad: hasta 74 veces aparecen en la LOPJ la vocación de efectividad de sus diferentes instituciones, 88 en la LEC y 56 en la LRJS. Aunque estas rudas constataciones léxicas no nos permitan un análisis muy riguroso, sí son reveladoras del cambio de paradigma al que estamos asistiendo.

Sin ánimo de exhaustividad técnica o descriptiva, pueden mencionarse de entrada algunas modificaciones que incorporan en el procedimiento laboral trámites adicionales a los originalmente previstos, contraviniendo el principio de concentración y, colateralmente, el de celeridad. Nos referimos, verbigracia, a la posibilidad que asiste ahora al letrado de la Administración de Justicia para adelantar el acto de conciliación judicial al menos 30 días antes de la vista, artículo 82.2 de la LRJS; o a la obligatoria anticipación de la prueba documental o pericial que impone el nuevo artículo 82.5 de la LRJS. Con estas reformas se busca claramente lograr una mayor eficiencia de los recursos humanos y materiales del órgano judicial, al permitir una mejor administración de la agenda de señalamientos (Nores Torres, 2025, p. 48; CGPJ 2020, p. 25; De Lamo Rubio, 2025). Estas medidas, si bien pueden resultar útiles para lograr ese fin, imponen sobre las partes, o sus representantes, cargas adicionales, comprometiendo la vocación de agilidad del orden social de la jurisdicción²⁰, que no busca solo la rapidez de tramitación, sino también facilitar la participación autónoma de las partes o el abaratamiento de los honorarios que estas deben satisfacer. Esta vocación se verá eventualmente desvirtuada por la obligación de doble comparecencia (Salinas Molina, 2021, p. 29) o por la obligación de digitalizar y presentar anticipadamente los medios de prueba de los que se pretendan valer las partes.

Tales medidas deben incardinarse en un planteamiento más amplio que aboga por la introducción en el procedimiento laboral de mecanismos de depuración similares a los que regula la LEC. Esta propuesta de «civilización» –término impropio, pero quizás expresivo– del proceso laboral asume como premisa que una de las causas de la demora en la tramitación de asuntos laborales es el alto porcentaje de suspensiones que estos presentarían. Se dice que el orden social de la jurisdicción es especialmente propenso a este tipo de trances, y que ello es debido a la carencia de algunos trámites de saneamiento procesal que existen en el proceso común, como la declinatoria, la contestación a la demanda o, según la cuantía del asunto, la audiencia previa (proponiendo la introducción de alguno de estos trámites en el procedimiento laboral, De la Villa Gil, 1997, p. 840). La ordenación del procedimiento laboral intentó acumular todos estos trámites depurativos en el acto de juicio, a través de la contestación oral a la demanda. Se estimaba que de este modo se posibilitaría la celebración de juicios en plazos muchos más breves. El efecto colateral negativo de esta configuración procedimental aparece cuando en ese momento, en la contestación a la demanda que se efectúa en el plenario, se estima la concurrencia de alguna objeción procesal subsanable que implica la suspensión del acto. Ello conlleva la necesidad de efectuar

²⁰ Así se denunció cuando esta propuesta fue planteada por el CGPJ en el año 2020:

No puede apreciarse que la dualidad temporal en los señalamientos para los actos de conciliación y juicio sea idónea para la jurisdicción social en términos de «eficiencia procesal» por cuanto puede resultar incompatible, en primer lugar, con los derechos fundamentales plasmados en el artículo 24 CE en atención a la tutela judicial efectiva y a un proceso sin dilaciones indebidas y, en segundo lugar, a los principios rectores del proceso sociales de concentración y celeridad (Díaz Sáez y Escudero Moratalla, 2020).

un nuevo señalamiento, una demora significativa en la terminación del procedimiento y un uso ineficiente de los medios judiciales (García Becedas, 2001, p. 210). En el actual estado de cosas, caracterizado por unos plazos iniciales de señalamiento muy prolongados, se alega que la introducción de los trámites previos de depuración procesal propios del proceso común podría lograr una mejora en la eficiencia procesal.

Frente a este planteamiento caben al menos tres objeciones: a) La primera de ellas, más objetiva, avalada por la estadística, es que la tasa de suspensiones del orden social de la jurisdicción no es singularmente superior a la del resto de órdenes. En el año 2023 (CGPJ, 2024b, pp. 59 y ss.) el porcentaje de juicios no suspendidos respecto a los señalados fue un 72 % en los juzgados de lo social. En los juzgados de lo contencioso-administrativo fue un 75,6 %; en los juzgados de lo mercantil, un 69,2 %, y en los juzgados de primera instancia (y primera instancia e instrucción en asuntos civiles), un 73,9 %. b) La segunda es que aquella propuesta asume una posición derrotista, al renunciar por completo a la posibilidad de que la tramitación de un proceso laboral pueda ventilarse en plazos verdaderamente breves. Si esta posibilidad fuese realizable, tal y como sería deseable y jurídicamente exigible por los motivos expuestos más arriba, la contestación oral a la demanda resultaría una opción legislativa inevitable. En el año 2001, por ejemplo, la duración media de un procedimiento por despido en los juzgados de lo social era de 2,16 meses (CGPJ, 2004, p. 107). La introducción de trámites de saneamiento procesal anteriores al juicio, con el correspondiente traslado entre las partes, dificultaría alcanzar esas cotas de celeridad. El legislador, sin embargo, al proponer tales trámites parece descartar que tal cosa sea realizable, e introduce una serie de enmiendas que solo son útiles en una situación de demora generalizada como la que ahora contemplamos. c) Finalmente, debería tenerse presente que no es el de celeridad el único objetivo que está llamado a realizar el proceso laboral. Junto a este, insistimos una vez más, está el de simplicidad (Hinojosa Ferrer, pp. 10-11; Rodríguez-Piñero y Bravo Ferrer, 1969, p. 55; Martín Valverde, 1994, p. 85). Aunque se comprobase que la introducción de instancias procesales de depuración lograra una mayor rapidez en la tramitación de los asuntos laborales –*dato non concesso*–, con ellas se produciría una complejización significativa del procedimiento laboral que no se adecuaba a los postulados clásicos de este.

En otro orden de cosas, encontramos también en las últimas reformas legislativas una tendencia que busca minimizar la intervención jurisdiccional, bien sea en la instancia, fomentando mecanismos alternativos al proceso declarativo; bien sea limitando el acceso a los recursos devolutivos. Se quiere por esta vía reducir el número de actos de señalamiento de vista oral y aminorar la carga de trabajo que soportan los miembros de la carrera judicial, aunque para ello haya que devaluar el principio de inmediación al que también estaba llamado el procedimiento laboral²¹. Una de las reformas que recorre esa senda es la introducción del llamado procedimiento testigo por el RDL 6/2023 en los artículos 86 bis

²¹ Se había propuesto anteriormente, incluso, la tramitación de algunos procedimientos de forma únicamente escrita, como los de Seguridad Social (CGPJ, 2020, p. 27).

y 247 ter de la LRJS. Aunque barruntamos un estrecho campo aplicativo para esta medida, con ella se promueve la descongestión procesal y, a nivel macro, una mayor rapidez en la tramitación de los asuntos. Sin embargo, a nivel micro, observamos cómo las relaciones jurídico-procesales afectadas por este nuevo mecanismo podrán sufrir dilaciones extraordinarias. Como ya ha denunciado parte de la doctrina: «merma la celeridad del proceso, ya que, puede haber transcurrido años desde la suspensión de los procedimientos, y volver al punto de partida» (Sánchez Puerta, 2024, p. 19). Esta demora será a mayor abundamiento perniciosa en aquellos casos en los que el procedimiento testigo finalice por una circunstancia sobrevenida –satisfacción extraprocesal, desistimiento de la parte actora, etc., circunstancia no prevista por el legislador (*ibid.*, p. 20)–. También será perniciosa en aquellas materias que, por su urgencia o escasa entidad, el legislador quiso excluir del ámbito del recurso de suplicación. El procedimiento testigo sobre estas materias sí tendrá ahora acceso a este remedio devolutivo al modificarse el artículo 191.3 b) de la LRJS, y, por consiguiente, al posterior recurso de casación para la unificación de doctrina. Ello conllevará la dilación encadenada de los procedimientos que fueron suspendidos, en los que no se podrán aplicar medidas de ejecución provisional previstas en la LRJS. También debe destacarse la forma escrita que se impondrá en la tramitación de los procedimientos afectados por la suspensión, en los que se deberá alegar por escrito la existencia o no de identidad con el procedimiento testigo, artículo 86 bis.1 de la LRJS: operación técnica algo compleja que se efectúa sin la intermediación o intervención directa del titular de la potestad jurisdiccional.

En este mismo intento de descarga a la labor jurisdiccional, una de las novedades más destacadas de las últimas reformas procesales pasa por la promoción de los medios adecuados de solución de controversias –MASC, en lo que sigue–. En la LRJS se refuerza la conciliación administrativa previa y la conciliación intrajudicial con la reforma de los artículos 82.1, 83.3, 84.1 y 3, y 97.3 de la LRJS. Aunque el arreglo autocompositivo de la conflictividad laboral es una solución deseable en la medida que salvaguarda de manera más íntegra la calidad de las relaciones personales de las partes, STC 219/1991, FJ 5, el problema aparece cuando los MASC se presentan como un paliativo para la sostenibilidad de una Administración de Justicia altamente congestionada. Este es el planteamiento que asume la LO 1/2025, al presentar la promoción de los MASC como una «medida imprescindible para la consolidación de un servicio público de Justicia sostenible». Decimos que ello no es beneficioso para la conflictividad laboral porque la demora en la tramitación de los asuntos podría debilitar considerablemente la posición negociadora a aquella parte, normalmente la persona trabajadora, para la que el asunto litigioso tiene una mayor trascendencia vital. En tales casos, la transacción a la que en algunos casos accede la persona empleada es muy cercana a la renuncia de derechos prohibida por la norma sustantiva, al no encontrar una correspondiente cesión patronal (Ojeda Avilés, 1971, p. 194). En el actual estado de cosas, cabría añadir, las empresas encuentran un perverso acicate económico para postergar la posibilidad de alcanzar acuerdos, al menos en aquellos casos en los que los importes de condena no estén sujetos a los intereses de demora del artículo 29 del Estatuto de los Trabajadores.

Junto con las MASC, otra solución para descongestionar a los órganos jurisdiccionales de instancia pasa por fomentar el proceso monitorio. Los buenos resultados de eficiencia mostrada en el orden civil es lo que mueve al legislador a reforzar este proceso en el orden social, «hasta ahora prácticamente inédito» (CGPJ, 2020, p. 26). Para ello, incrementa el límite cuantitativo –aunque sin llegar a suprimirlo, como hizo en la LEC y como ha reclamado parte de la doctrina–, que pasa de 6.000 a 15.000 euros. También se suprime el intento de conciliación previa como requisito de accionabilidad, artículo 101 de la LRJS en su versión dada por la LO 1/2025 –algo sugerente ante una orientación político-legislativa que afirma incondicionalmente la virtuosidad de las MASC–. El fortalecimiento del proceso monitorio, como decíamos, también es otra de las propuestas que están en el debate sobre la modernidad y sostenibilidad del orden social de la jurisdicción (Guillén Ochoa, 2024, p. 17). Sin valorar el efecto que tendrán estas medidas (una percepción esceptica es expresada por Lousada Arochena, 2024, p. 30), debe destacarse la transgresión que se produce en el proceso monitorio de los principios de inmediación y oralidad que informan el proceso laboral. Tales principios no se orientan exclusivamente a la simplificación y celeridad del procedimiento, sino que también son manifestación del carácter semipúblico del derecho social. En efecto, muchos de los asuntos litigiosos que se ventilan en este ámbito afectan a intereses generales que no son disponibles para las partes –por afectar, v.gr, a cotizaciones a la Seguridad Social o a la responsabilidad subsidiaria del Fondo de Garantía Salarial–. El procedimiento monitorio, aunque prevea mecanismos para evitar fraudes, no es tan garantista como el ordinario, al prescindir de la inmediación, e incluso, en ocasiones, de la participación del titular de la potestad jurisdiccional. Esas son las razones históricas por las que el proceso monitorio ha tenido una aplicación más restrictiva en el proceso social (Guillén Ochoa, 2024, p. 18); razones que permanecen, a nuestro modo de ver, vigentes.

En último lugar, exponemos otra medida que supondrá un recorte significativo en la tutela que hasta ahora dispensaba el orden social: la modificación del recurso de casación para la unificación de doctrina al introducir, como requisito de admisibilidad, el interés casacional objetivo ex artículo 219.1 de la LRJS en la versión dada por la LO 1/2025. El interés casacional como requisito de admisibilidad del recurso estaba ya en la LEC del año 2000, artículo 477. También en la ordenación del proceso contencioso administrativo, artículo 88 de la LRJCA en la redacción dada por la LO 7/2015. Ahora, con la LO 1/2025 se extiende al orden laboral de la jurisdicción, aunque de manera mucho más rigurosa. En efecto, tanto para la LEC como para la LRJCA la mera contradicción entre los tribunales inferiores ya es considerada como un supuesto de interés casacional, artículos 477.3 y 88.2 a), respectivamente. En la LRJS este nuevo requisito se presenta como complementario o adicional a la contradicción, actuando como un segundo filtro de admisión (Arias Domínguez, 2025). Se retoma así el carácter estrictamente público que tenía el antiguo recurso de casación por interés de ley del orden social. Con él, la función unificadora del Tribunal Supremo no respondía a una orientación tuitiva, sino meramente nomofiláctica. Este régimen sufre un drástico cambio con la Ley de bases de 1989

con intención de que la rectificación de la incorrecta doctrina jurisprudencial favoreciese a la situación singular de los afectados por la sentencia. De ese modo, el recurso de casación para unificación de doctrina añade a la función pública o nomofiláctica del recurso en interés de la ley una función privada de tutela de intereses de parte, por medio del sometimiento de los conflictos laborales a un nuevo y último grado jurisdiccional, por encima de la suplicación (De la Villa Gil, 2001, p. 231).

Esta función tutelar es la que ahora desaparece.

Aunque, en relación con el tema de nuestro estudio, se ha dicho que la limitación de acceso al recurso es una manifestación del principio de celeridad del orden social²², discrepamos de ese razonamiento, pues la razón de ser de este principio obedecía a la especial trascendencia que para las personas trabajadoras tiene con frecuencia el objeto litigioso. Esta finalidad puede seguir dispensándose en un sistema de triple jurisdicción a través de los flexibles mecanismos de ejecución provisional que prevé la LRJS. En realidad, todas las críticas que se le han dirigido al recurso de casación para la unificación de doctrina laboral se han basado en criterios economicistas. Y es que parece incuestionable que idealmente un mecanismo de revisión de la legalidad ordinaria, aplicable centralizadamente para todo el territorio, garantiza de mejor manera la igualdad de los españoles ante la ley. Esta función igualitaria es la que, al menos desde el año 1990, adquiriría en nuestro ordenamiento laboral el recurso de casación para la unificación de la doctrina: «la de garantizar la interpretación uniforme de la Ley y evitar la dispersión doctrinal derivada de la existencia de varios Tribunales Superiores», STC 89/1998. Esta función igualitaria parece hoy especialmente oportuna, cuando del garantismo multinivel y el control de convencionalidad de las normas internacionales está generando altas dosis de inseguridad jurídica. La introducción de este nuevo requisito de admisibilidad, empero, dificulta la aplicación uniforme del ordenamiento, lo que será especialmente gravoso cuando afecte a la tutela de derechos fundamentales (Casas Baamonde, 2025).

Quizás esta última medida sea expresiva de la tendencia legislativa que queremos denunciar: la que entiende la eficiencia del procedimiento y su garantismo como dos variables excluyentes que se relacionan en un juego de suma cero. Más allá de las medidas concretas introducidas sobre el procedimiento laboral, la reflexión debe ser movida hacia la orientación que las inspira. Téngase en cuenta que estas reformas procesales –cuya sucesión aún no se ha consumado– no se adoptan en una coyuntura de crisis económica o de contención del

²² La limitación del acceso al recurso se ha presentado como una derivada del principio de celeridad en las SSTS, Sala de lo Social, rec. 1746/2015; rec. 1298/90; rec. 1179/1996; rec. 3145/2003; rec. 1728/04; rec. 52/09. Para el TC, Sentencia núm. 89/1998,

no se vulnera el art. 24.1 cuando se restringe el acceso al recurso, entre otras garantías procesales, para salvaguardar intereses y derechos con consistencia jurídica propia como son la necesidad de preservar el principio de celeridad del proceso laboral.

gasto público. No son, por así decirlo, ajustes ocasionales, sino decisiones basadas en el convencimiento de su adecuación al tráfico jurídico contemporáneo. Muchas de estas medidas suponen un recorte efectivo de garantías, y no resulta previsible un punto de retorno.

5.2. El fundamento orgánico (no procedimental) del problema

La pregunta de cierre que queremos dejar formulada es la que se refiere a la oportunidad de tales reformas. Como dijimos, históricamente, los esquemas de enjuiciamiento laborales habían mostrado buenos resultados en lo que se refiere a los tiempos medios de resolución. Los datos ofrecidos por el CGPJ nos muestran cómo hace solo dos décadas, la duración media de los procedimientos laborales se fijaba en unos 4,2 meses (CGPJ, 2004, p. 106), duración media que se mantuvo estable durante varios años. Desde esa fecha, sin embargo, la estructura del orden social de la jurisdicción no se ha adecuado al crecimiento de nuestra economía y la consecuente intensificación de la litigiosidad. En efecto, mientras que en los últimos 20 años el PIB de España ha crecido más de un 50 %, el número de juzgados de lo social solo se ha incrementado un 31 %²³.

Tomando en consideración estos datos, podría cuestionarse el razonamiento silogístico que nos ofrece el legislador en la exposición de motivos de la LO 1/2025:

La respuesta a las necesidades surgidas por el incremento de la litigiosidad y la consiguiente carga de los juzgados y tribunales ha sido siempre el establecimiento de nuevos órganos judiciales y de medidas de refuerzo. Sin embargo, estos aumentos en la dotación de medios personales y materiales no han dado el fruto esperado, al menos no en proporción a las inversiones realizadas.

Y es que, en efecto, aunque ha habido un incremento en inversión en justicia (CEPEJ, 2024, p. 163), esta ha sido leve y no se ha traducido en la creación de órganos jurisdiccionales en proporción al volumen de litigiosidad que estos asumen o en proporción al crecimiento de nuestra economía en los últimos años.

Llegamos entonces al que muchos identifican como principal déficit de nuestra Administración de Justicia: la insuficiente dotación de personal jurisdiccional. No se trata de que España invierta poco en justicia –ocupa la posición 11 de los 27 países analizados de la Unión Europea en relación con el número de habitantes (Comisión Europea, 2024, p. 30)–, sino que la inversión no se orienta a la creación de plazas en la carrera judicial. En efecto,

²³ El propio CGPJ ha advertido de la necesidad de crear hasta 32 nuevos juzgados de lo social y urgido a los tribunales de justicia a tratar de dotar sistemas de refuerzo hasta que tal provisión sea llevada a cabo (CGPJ 2022).

en España el número de jueces o juezas por cada 100.000 habitantes es de 11,9, lejos de la media de los países analizados por la CEPEJ, 17,6. Sin embargo, el número de personal administrativo adscrito a los órganos judiciales es muy superior: 103,6 en España frente a 57,9 de los países de la CEPEJ (CEPEJ, 2024, p. 162). Esta descompensación, junto con otros gastos institucionales que no revierten en nuevos órganos jurisdiccionales, explica que, aunque España no sea uno de los países que menos invierte en justicia, sí esté en las últimas posiciones en cuanto a los tiempos de resolución –ocupa la posición 24 entre los 27 países de la Unión Europea (Comisión Europea, 2024, p. 11)²⁴–.

Quizás estos datos son los que justifican el nuevo diseño de la planta judicial que pretende implementar la LO 1/2025 a partir de los tribunales de instancia. Se asume que existe una sobredotación de medios humanos y materiales en los órganos judiciales, mientras que la carga de trabajo de sus titulares, del personal jurisdiccional, está notablemente desbordada. Así las cosas, se pretende racionalizar los medios existentes, poniéndolos en común, para permitir la dotación de más plazas en la carrera judicial sin necesidad de crear nuevos juzgados. Esta finalidad ha sido expresada, sin ambages, por el titular del Ministerio de Justicia:

La nueva estructura permitirá dotar de más plazas judiciales a las secciones de los Tribunales de Instancia cuando sea necesario, ya que la creación de dichas plazas dejará de estar vinculada a la implantación de un nuevo juzgado, lo que permitirá invertir el importe ahorrado –en torno a 400.000 euros– a la habilitación de nuevas plazas²⁵.

La única objeción que encontramos a este planteamiento es que asume la sobredotación de medios humanos y materiales por parte de los órganos jurisdiccionales sin aportar estudios o dictámenes que lo fundamenten. Aunque los datos comparados que nos proporciona la CEPEJ sugieran esa hipótesis, resultaría oportuno justificar de qué modo una remodelación tan drástica de nuestra planta judicial logrará una mejor utilización de los recursos y, de ese modo, una optimización de los tiempos de resolución. Por lo demás, queda por verificar si esta nueva reorganización abrirá la puerta a la creación de plazas en la carrera judicial²⁶.

²⁴ Nos referimos a asuntos civiles y comerciales, porque es donde la Comisión Europea incardina la litigiosidad laboral.

²⁵ Ministerio de Presidencia, Justicia y Relaciones con las Cortes, «Bolaños asegura que el nuevo modelo de los Tribunales de Instancia facilitará la creación de más plazas judiciales». <https://www.mjusticia.gob.es/es/institucional/gabinete-comunicacion/noticias-ministerio/280325-clausura-jornadas-audiencias-provinciales>

²⁶ Justo al momento de terminación de este trabajo se ha conocido una novedad ciertamente relevante: la aparición del Proyecto de Real Decreto de creación de quinientas unidades judiciales correspondientes a la programación de 2026 y de adecuación de la planta judicial. De promulgarse definitivamente esta norma, supondría la dotación de 500 plazas jurisdiccionales, de las cuales 42 se concentran en las secciones de lo social de los tribunales de instancia (otrora, juzgados de lo social).

Comoquiera que sea, los datos incorporados en este último apartado sugieren que el principal déficit de nuestro sistema de justicia es de índole estructural –infradotación de recursos económicos o imperfecta distribución de estos–. Si el problema de la demora en la impartición de justicia puede abordarse desde una doble dimensión, la orgánica y la procedimental, las últimas reformas legislativas han focalizado su intervención sobre esta última dimensión; incidiendo tímida e inciertamente sobre la primera. En lo referente al ámbito que nos ocupa, la nueva tendencia legislativa aspira a reformular algunas de las características del orden social que habían mostrado una gran eficacia para el enjuiciamiento de la conflictividad laboral y habían servido de referencia para la remodelación de otras normas rituales (Sempere Navarro, 1986). Aunque el debate sobre la revisión de estas características es siempre pertinente, no debería estar jalonado ni apremiado por la situación de colapso que atraviesa este orden jurisdiccional, la cual tiene un claro origen estructural.

6. Epítome

Para cerrar este estudio incorporamos una relación de las que, a nuestro modo de ver, son las principales conclusiones alcanzadas a lo largo del mismo. Con este fin y según han ido apareciendo en nuestra exposición:

- El procedimiento laboral surge históricamente como escisión del procedimiento civil para adecuar la efectividad de la tutela judicial a las particularidades propias de los conflictos de trabajo.
- Desde su origen, el proceso laboral ha estado caracterizado por una serie de principios informadores. A partir de la LPL de 1990 algunos de esos principios son explicitados en el texto de la ley. Concretamente, en una redacción que se mantiene hoy en el artículo 74.1 de la LRJS, proclamaba como principios orientadores del procedimiento laboral los de inmediatez, oralidad, concentración y celeridad.
- De todos estos principios, parte de la doctrina ha concluido que es el de celeridad el más destacado y que el resto de ellos solo serían manifestaciones o instrumentos de este. De esta forma, se pondría de evidencia la especial vocación de rapidez del procedimiento laboral, llamado a lograr una satisfacción rápida y efectiva a la litigación laboral. Esta especial vocación de celeridad queda aún más patente si constatamos que ninguna otra norma procesal distinta de la LRJS proclama un principio de celeridad.
- Entre las razones que justifican esta especial vocación de celeridad se han identificado tres: a) La importancia que tiene para los litigantes, concretamente para la parte obrera, el objeto del procedimiento, por referirse con frecuencia a su principal fuente de ingresos. b) La calidad de las relaciones personales implicadas

en el contrato de trabajo, que se podría ver comprometida con una pendencia judicial muy prolongada. c) La afectación de otros intereses públicos que se ven afectados por el proceso.

- A pesar de la pretensión reforzada de celeridad que caracteriza al orden social, este es, según los datos del CGPJ, el orden jurisdiccional que muestra una mayor dilación en la tramitación de sus asuntos. Esta anomalía se explica a partir de la especial sobrecarga a la que están expuestos los juzgados y tribunales de lo social.
- Esta problemática alcanza una dimensión constitucional, sobre todo en la medida que, según la doctrina del TEDH y del TC, el derecho a un proceso sin dilaciones indebidas requiere una protección reforzada en los asuntos de índole laboral. Y ello por la interpretación casuística que reclama ese derecho y, de nuevo, la especial significancia que tienen estos asuntos en la vida de la población asalariada.
- La vulneración del derecho fundamental a la tutela judicial efectiva por la demora estructural de la Administración de Justicia ha encontrado diferentes tipos de amparos. En los últimos años hemos asistido a vacilaciones significativas por parte del TC al respecto. Concretamente la divergencia se ha dado a la hora de valorar: a) si la estimación del amparo debe acarrear la nulidad del señalamiento extemporáneo y su anticipación; b) si tal estimación debe tener solo efectos declarativos; c) si la reparación debe pasar por la imputación de responsabilidad patrimonial a la Administración de Justicia. Esta ha sido la última postura expresada por el TC.
- La situación de retraso en la impartición de justicia ha sido atendida por el legislador a través de una serie de reformas que priorizan la eficiencia jurisdiccional. Se trata de un objetivo de política legislativa novedoso, que ha sido criticado por la doctrina en la medida que desplaza la efectividad de la tutela judicial como orientación típica del proceso.
- Las reformas basadas en la eficiencia procesal han incidido en algunos de los principios informadores clásicos del orden social de la jurisdicción, a pesar de que estos se habían mostrado sumamente eficaces a la hora de acortar los tiempos de duración de los procedimientos.
- Si bien el debate sobre la reforma de tales principios es siempre oportuno, no debería estar apremiado por la congestión que padece hoy el orden social de la jurisdicción, que tiene un claro origen estructural.

Referencias bibliográficas

Alarcón Caracuel, M. R. (1989). Una valoración crítica global a la Ley de Bases de Procedimiento Laboral. En *La reforma del procedimiento laboral* (pp. 19-35). Marcial Pons.

Alonso García, M. (1973). *Curso de Derecho del Trabajo*. Ariel.

- Alonso Olea, M. y Casas Baamonde, M. E. (2010). *Manual de Derecho del Trabajo*. Civitas.
- Álvarez Sacristán, I. (1991). De los principios y de los deberes procesales. En A. M. Lorca Navarrete, R. Ruiz Jiménez e I. Álvarez Sacristán (Eds.), *Comentarios a la Ley de Procedimiento Laboral con Formularios y Jurisprudencia*, (pp. 339-352). Dykinson.
- Arias Domínguez, A. (2025). Recurso de casación por unificación de doctrina y despido disciplinario: Los límites del (relativamente nuevo) «interés casacional objetivo». *Revista de Jurisprudencia Laboral*, 2, 1-9. https://doi.org/10.55104/RJL_00616
- Bueno Ochoa, L. (2024). La efectividad de la tutela judicial acorralada por la eficacia y la eficiencia. En M. Grande Yáñez y S. Díez Riaza (Coords.), *Tutela judicial efectiva: resistencia y expansión*, (pp. 193-212). Dykinson.
- Caravantes, V. (1 de abril de 2025). Los tribunales de instancia: más preguntas que respuestas (capítulo II). *Fundación Hay Derecho*. <https://www.hayderecho.com/2025/04/01/los-tribunales-de-instancia-mas-preguntas-que-respuestas-capitulo-vii/>
- Casas Baamonde, M. E. (2025). La Ley Orgánica 1/2025, de 2 de enero, de medidas en materia de eficiencia del Servicio Público de Justicia, y sus efectos en la jurisdicción social. *Labos: Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, 6(1), 26-38. <https://doi.org/10.20318/labos.2025.9387>
- CEPEJ. (2024). *European judicial systems CEPEJ Evaluation Report. Part 2. Country profiles*. CEPEJ.
- CGPJ. (2004). *La justicia dato a dato año 2003*. CGPJ.
- CGPJ. (2020). *Medidas organizativas y procesales para el plan de choque en la administración de justicia tras el estado de alarma*. CGPJ.
- CGPJ. (2022). *Acuerdo de 1 de diciembre de 2022, de la Comisión Permanente del Consejo General del Poder Judicial, por el que se publica el Acuerdo de 7 de noviembre de 2022, de la Sala de Gobierno del Tribunal Supremo, relativo a la composición y funcionamiento de las salas y secciones del Tribunal Supremo y asignación de ponencias para el año judicial 2023*. CGPJ.
- CGPJ. (2024a). *Estimación de los tiempos medios de duración de los procedimientos judiciales - Órganos Unipersonales*. <https://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Temas/Transparencia/ch.Estimacion-de-los-tiempos-medios-de-duracion-de-los-procedimientos-judiciales.formato1/?idOrg=25&anio=2023&territorio=Espa%C3%B1a&proc=ASUNTOS%20SOCIALE>
- CGPJ. (2024b). *La justicia dato a dato año 2023*. CGPJ.
- CGPJ. (2025). *La justicia dato a dato año 2024*. CGPJ.
- Clavijo, C. (22 de octubre de 2024). El atasco en los juzgados de Málaga lleva a fijar un juicio en 2029: Eso ya no es justicia. *Málaga Hoy*. https://www.malagahoy.es/malaga/atascos-juzgados-malaga-juicio-2029_0_2002612346.html
- Comisión Europea. (2024). The 2024 justice scoreboard. Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European, Central Bank, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. Comisión Europea.
- Cruz Villalón, J. (1989). Constitución y proceso de trabajo. *Civitas. Revista española de derecho del trabajo*, 38, 209-262.

- Delgado Rincón, L. E. (2018). El TEDH y las condenas a España por la vulneración del derecho a ser juzgado en un plazo razonable: las dificultades para alcanzar una duración óptima de los procesos judiciales. *Teoría y Realidad Constitucional*, 42, 569-590. <https://doi.org/10.5944/trc.42.2018.23643>
- Díaz Sáez, R. y Escudero Moratalla, J. F. (2020). La convocatoria a los actos de conciliación y/o juicio en la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social: ¿Fin de la única pero sucesiva citación? *Diario La Ley*, 10642.
- Esteban, P. (24 de enero de 2022). Las consecuencias de la lentitud de la justicia: fijan para 2024 un juicio sobre el ingreso mínimo vital. *Cinco Días*. De https://cincodias.elpais.com/legal/2022/01/24/juridico/1643016677_966291.html
- García Becedas, G. (2001). Los principios informadores del proceso laboral: (algunas reflexiones críticas en torno a la oralidad, celeridad y concentración). En *El proceso laboral. Estudios en Homenaje al profesor Luis Enrique de la Villa Gil* (pp. 205-210). Lex Nova.
- García Murcia, J. (2023). Las leyes de eficiencia del servicio público de justicia: visión general y posible incidencia en la jurisdicción social. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 474, 55-83. <https://doi.org/10.51302/rtss.2023.18817>
- Guillén Ochoa, M. (2024). Entre la realidad y el deseo. *Revista Jurisdicción Social*, 254, 5-19.
- Hinojosa Ferrer, J. (1933). El enjuiciamiento en el Derecho de trabajo. *Revista de Derecho Privado*.
- Lamo Rubio, J. de. (2025). La preceptiva aportación anticipada de las pruebas materiales en la jurisdicción social. El nuevo art. 82.5 LRJS. *Diario La Ley*, 10642.
- Lorca Navarrete, A. M. (2025). *Un nuevo paradigma de justicia justificado en la justicia privada*. Atelier.
- Lousada Arochena, J. F. (2024). La eficiencia procesal en el proceso laboral según el Real Decreto-ley 6/2023: acumulaciones, pleito testigo, monitorio, extensión de efectos de sentencias y contenido restante: puntos críticos. *Revista justicia & trabajo*, 5, 11-32. <https://doi.org/10.69592/2952-1955-N5-DICIEMBRE-2024-ART-1>
- Lucas, A. (28 de abril de 2024). Juzgados de lo Social de Murcia ya señalan para 2027 las vistas por despidos. *La Opinión de Murcia*. <https://www.laopiniondemurcia.es/comunidad/2024/04/28/juzgados-social-murcia-senalan-2027-101641531.html>
- Márquez Prieto, A. (2001). Historia del proceso de Seguridad Social. *Civitas. Revista española de derecho del trabajo*, 104, 247-276.
- Martín Valverde, A. (1994). Jurisdicción social y tutela judicial efectiva. *Derecho Privado y Constitución*, 4, 71-88.
- Martínez Emperador, R. (1994). Los órganos jurisdiccionales en el proceso laboral. *Revista de Derecho Privado y Constitución*, 4, 255-313.
- Menger, A. (1980). *El derecho civil y los pobres*. Centro de Publicaciones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Montero Aroca, J. (1979). *El proceso laboral*. Librería Bosch.

- Montoya Melgar, A. (2007). El proceso laboral y sus reformas en España. *Revista Derecho del Trabajo*, 3, 431-453.
- Nores Torres, L. E. (2025). El orden social y el proceso laboral tras la LO 1/2025, de 2 de enero. *Trabajo y Empresa. Revista de Derecho del Trabajo*, 4(1), 39-62. <https://doi.org/10.36151/tye.v4n1.003>
- Ojeda Avilés, A. (1971). *La renuncia de derechos del trabajador*. Estudios de Trabajo y Previsión.
- Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer, M. (1969). Principios informadores del proceso laboral. *Revista de Política Social*, 81, pp. 21-82.
- Rojo Torrecilla, E. (2023). Derecho a la tutela judicial efectiva por excesiva dilación en la fecha de fijación del juicio: los vaivenes del TC. *Revista de Jurisprudencia Laboral*, 6, 1-9. https://doi.org/10.55104/RJL_00451
- Salinas Molina, F. (2021). Reflexión general sobre los extremos esenciales de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social susceptibles de reforma. Especial referencia a los contenidos del Anteproyecto de Ley de Medidas de Eficiencia Procesal del Servicio Público de Justicia. *Cuadernos Digitales de Formación*, 38, 29-45. <https://doi.org/10.62659/CF2103801>
- Sánchez Puerta, D. A. (2024). La reforma procesal laboral en RDL 6/2023. Juicio telemático, acumulación de acciones, pleito testigo y extensión de efectos. *Revista Jurisdicción Social. Revista de la Comisión de lo Social de Juezas y Jueces para la Democracia*, 258, 4-25.
- Sempere Navarro, A. V. (1986). Sobre el concepto del Derecho del Trabajo. *Civitas. Revista Española de Derecho del Trabajo*, 26, 181-208.
- Tascón López, R. (2023). *Hacia la eficiencia procesal en el orden social de la jurisdicción*. Aranzadi.
- Valle Muñoz, F. A. (1999). Los principios rectores del proceso laboral: Manifestaciones en la LPL y tratamiento jurisprudencial. *Aranzadi Social*, 5, 499-520.
- Villa Gil, L. E. de la. (1997). La demanda laboral. Contestación y prueba. En N. de Buen Lozano y E. Morgado Valenzuela (Coords.), *Instituciones de Derecho del Trabajo* (pp. 835-844). Universidad Autónoma de México.
- Villa Gil, L. E. de la. (2001). Puntos críticos del recurso de casación para unificación de doctrina en el proceso social. *Anuario de la Facultad de Derecho de la Universidad Autónoma de Madrid*, 5, 229-246.

Francisco Vigo Serralvo. Profesor titular de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social. Universidad de Málaga. Graduado social y abogado (no ejerciente). <https://orcid.org/0000-0003-0437-1565>

Ciberacoso laboral y digitalización del trabajo: análisis jurídico, riesgos psicosociales y tratamiento en la negociación colectiva

Carolina Claudia Bastante Velázquez

Investigadora Convenio Red.es-UCLM para la implementación de los derechos digitales en el entorno laboral y empresarial de la Carta de Derechos Digitales. Universidad de Castilla-La Mancha (España)

carolina.bastante@uclm.com | <https://orcid.org/0009-0005-2491-2973>

Extracto

Este artículo analiza el ciberacoso laboral como una manifestación emergente de violencia en el trabajo vinculada al uso de tecnologías digitales. Se contextualiza el fenómeno dentro de los riesgos psicosociales asociados a la digitalización del entorno laboral (como la hiperconexión, la tecnofatiga o la vigilancia intensiva), con especial atención a sus implicaciones para la salud mental y la organización del trabajo. A partir de fuentes normativas seleccionadas y contribuciones doctrinales recientes, se examina el debate sobre su eventual configuración como categoría jurídica autónoma, diferenciada del modelo tradicional de acoso laboral. El estudio incorpora, además, un análisis del tratamiento del ciberacoso en la negociación colectiva en España, a través de la revisión crítica de los convenios colectivos publicados en el Boletín Oficial del Estado entre 2023 y 2025. El trabajo subraya las especificidades del acoso digital en el contexto laboral y la necesidad de una respuesta jurídica y colectiva más coherente y adaptada a los nuevos entornos de trabajo digitalizados.

Palabras clave: digitalización; prevención de riesgos laborales; riesgos psicosociales; negociación colectiva; Convenio 190 OIT; conflicto colectivo; desconexión digital; violencia digital; ciberacoso en el trabajo.

Recibido: 19-09-2025 / Aceptado: 12-01-2026 / Publicado (en avance): 09-02-2026

Cómo citar: Bastante Velázquez, C. C. (2026). Ciberacoso laboral y digitalización del trabajo: análisis jurídico, riesgos psicosociales y tratamiento en la negociación colectiva. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 491, 148-171. <https://doi.org/10.51302/rtss.2026.24805>

Cyberbullying in the workplace and the digitalization of work: legal analysis, psychosocial risks, and treatment in collective bargaining

Carolina Claudia Bastante Velázquez

*Researcher (Red.es–UCLM Collaboration Agreement) for the implementation of the Digital Rights in the workplace and business environment under the Spanish Charter of Digital Rights.
University of Castilla-La Mancha (Spain)*

carolina.bastante@uclm.com | <https://orcid.org/0009-0005-2491-2973>

Abstract

This article analyzes workplace cyberbullying as an emerging form of violence at work linked to the use of digital technologies. The phenomenon is contextualized within the psychosocial risks associated with the digitalization of the workplace (such as hyperconnection, technofatigue, or intensive surveillance), with particular attention to its implications for mental health and work organization. Drawing on selected normative sources and recent doctrinal contributions, the article examines the debate on its possible recognition as an autonomous legal category, distinct from the traditional model of workplace harassment. The study also includes an analysis of how cyberbullying has been addressed in collective bargaining in Spain, through a critical review of collective agreements published in the *Official State Gazette* between 2023 and 2025. The article highlights the specific features of digital harassment in the workplace and the need for a more coherent and adapted legal and collective response to the new digitalized working environments.

Keywords: digitalization; occupational risk prevention; psychosocial risks; collective bargaining; ILO Convention 190; collective conflict; digital disconnection; digital violence; workplace cyberbullying.

Received: 19-09-2025 / Accepted: 12-01-2026 / Published (preview): 09-02-2026

Citation: Bastante Velázquez, C. C. (2026). Cyberbullying in the workplace and the digitalization of work: legal analysis, psychosocial risks, and treatment in collective bargaining. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 491, 148-171. <https://doi.org/10.51302/rtss.2026.24805>

Sumario

1. Transformación digital y riesgos psicosociales
2. Hacia el reconocimiento jurídico del ciberacoso laboral
 - 2.1. Evolución del acoso laboral hacia su dimensión digital
 - 2.2. Estándares internacionales: Convenio 190 OIT y Recomendación 206
 - 2.3. Marco español: legislación y jurisprudencia aplicables
 - 2.4. Debate y especificidades del ciberacoso: forma, significado y efecto multiplicador
3. Estrategias de prevención frente al ciberacoso laboral
 - 3.1. Dimensión organizativa y preventiva
 - 3.2. El papel de la negociación colectiva frente al ciberacoso laboral
4. Conclusiones y propuestas para una prevención integral del ciberacoso laboral

Referencias bibliográficas

Nota: Este artículo es fruto de la actividad investigadora desarrollada en el marco del Convenio de Colaboración C039-23OT entre Red.es y la UCLM para la implementación de los derechos digitales en el entorno laboral y empresarial de la Carta de Derechos Digitales, financiado con fondos *Next Generation*.

1. Transformación digital y riesgos psicosociales

La aceleración del proceso de digitalización está transformando todos los ámbitos de nuestra vida. En el contexto de las relaciones laborales –que es el que aquí nos ocupa–, esta transformación no solo ha reconfigurado los procesos productivos, sino que también ha alterado profundamente la forma en que se desarrollan dichas relaciones. Conceptos como el espacio y el tiempo, en ocasiones, se diluyen. Este nuevo escenario ha generado riesgos psicosociales emergentes que afectan directamente a la salud mental de las personas trabajadoras, así como cambios en la organización del trabajo y en el ejercicio de sus derechos fundamentales. Y, junto a estos cambios, han surgido también nuevos debates jurídicos vinculados a la desconexión digital, el uso de algoritmos y sistemas de inteligencia artificial, la vigilancia constante y la intensificación del trabajo (Rodríguez Fernández, 2024).

Esta transformación del tiempo y del espacio productivo tiene una doble vertiente: por un lado, ofrece posibilidades inéditas de conciliación, autonomía y flexibilidad; por otro, introduce factores de inseguridad, dependencia tecnológica y exposición constante a dinámicas laborales que escapan al control individual. El trabajo digitalizado genera una paradoja: se presenta como liberador, pero intensifica formas de subordinación y control que operan de manera más sutil.

El uso intensivo de tecnologías puede ocasionar problemas que afectan tanto a la salud física como mental, incluyendo la hiperconexión (Corrêa Gomes Cardim, 2023), el aislamiento, la difuminación del tiempo y lugar de trabajo, estrés, ansiedad, la sobrecarga mental e incluso posibles sesgos discriminatorios (Igartua Miró, 2023).

Estos problemas se agravan en sectores donde las tareas se gestionan mediante algoritmos o plataformas digitales. Conceptos como «tecnoansiedad», «tecnoadicción» o «tecnofatiga» –entendidos, respectivamente, como rechazo a las tecnologías por incapacidad para manejarlas; necesidad imperiosa de usarlas de forma continua, y agotamiento derivado de su utilización permanente– han sido reconocidos por la literatura especializada como efectos psicológicos vinculados a estas herramientas (Fernández-Costales Muñoz, 2024). Ello repercute no solo en el bienestar emocional, sino también en la motivación, la autoestima profesional y el sentido de pertenencia.

Para mitigar estos riesgos, la seguridad y salud laboral deben adaptarse al avance tecnológico, incorporando innovaciones que las fortalezcan y considerando nuevos empleos y

nuevas profesiones que requerirán identificar nuevos factores de riesgo (Fernández-Costas Muñiz, 2024). El avance digital ofrece oportunidades laborales, económicas y sociales, pero requiere capacitar a las personas trabajadoras para garantizar una gestión productiva y segura de la salud en el trabajo. La formación, por tanto, constituye un punto clave en la transición digital, ya que de ella depende la empleabilidad de las personas trabajadoras y su capacidad de adaptación a los cambios que se producen en los puestos de trabajo como consecuencia de la introducción de herramientas tecnológicas en los procesos productivos (Bastante Velázquez y Rodríguez Fernández, 2025).

Aunque España haya mejorado en competencias digitales, persisten importantes brechas formativas entre las personas trabajadoras que es necesario abordar. De acuerdo con los datos de Eurostat¹, en 2024 solo el 19,15 % de las empresas en nuestro país han provisto de formación en competencias digitales a su personal, lo que significa que la mayoría aún no lo han hecho. Esta formación no solo es una herramienta clave para la adaptación al cambio, sino también un pilar fundamental de la prevención en el entorno laboral digital.

Con el objetivo de orientar las políticas de prevención de riesgos laborales hacia los cambios que impone el nuevo entorno laboral, se ha desarrollado la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo para el periodo 2023-2027², que pone énfasis en adaptar la normativa preventiva a la digitalización y reconocer la centralidad de la salud mental y los factores psicosociales. En particular, esta estrategia identifica entre sus prioridades la necesidad de «anticipar y abordar los cambios derivados de las transiciones digital, ecológica y demográfica», lo que incluye de forma explícita los riesgos psicosociales relacionados con el uso de tecnologías. Asimismo, en el marco de su objetivo estratégico 1, destaca la importancia de fortalecer la prevención frente a estos riesgos mediante herramientas de diagnóstico, metodologías participativas y la integración de la perspectiva de género. También subraya la urgencia de actualizar los sistemas de vigilancia y formación, incorporando contenidos vinculados a los entornos virtuales, el trabajo a distancia, la desconexión digital y los efectos del uso de tecnologías de la información y la comunicación (TIC) en la salud mental, promoviendo con ello una cultura preventiva más inclusiva y eficaz.

Sin embargo, el tratamiento de estos riesgos sigue siendo limitado. La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales (LPRL), establece la obligación empresarial de garantizar la salud y seguridad de las personas trabajadoras en todos los aspec-

¹ https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/isoc_ske_itn2/default/table?lang=en&category=isoc.isoc_sk.isoc_skt

² Resolución de 20 de abril de 2023, de la Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 14 de marzo de 2023, por el que se aprueba la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027 (BOE de 28 de abril de 2023).

tos relacionados con el trabajo. No obstante, no contempla de forma expresa los efectos derivados de la digitalización, como el uso intensivo de tecnologías, la hiperconectividad³ o el ciberacoso.

En este contexto, el ciberacoso laboral se ha convertido en uno de los riesgos más graves asociados a la digitalización del trabajo. Es una consecuencia directa de cómo las nuevas tecnologías transforman la manera en que nos relacionamos en el entorno laboral. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) lo define como «aquellas conductas violentas que se realizan mediante las nuevas tecnologías de comunicación y de información, pudiendo integrar imágenes, vídeos, mensajes, utilizar redes sociales, entre otros». Su gravedad reside tanto en el impacto que tiene sobre la salud mental y el bienestar de las personas trabajadoras como en las dificultades que plantea para su detección y regulación efectiva.

Un ejemplo que ayudó a poner el foco en este problema fue el caso IVECO⁴ (2019), en el cual una trabajadora se suicidó tras la difusión por parte de sus compañeros de un vídeo de contenido sexual sin su consentimiento. Esto evidenció la necesidad de protocolos y reformas legales para prevenir y sancionar el ciberacoso laboral. Por ello es destacable el Convenio 190 de la OIT⁵ sobre prevención y eliminación de la violencia y el acoso en el trabajo, ratificado por España en 2022 y en vigor desde el 25 de mayo de 2023, que sí pone el centro de atención en medidas como la evaluación de riesgos laborales, junto a la Recomendación 206, donde habla del ciberacoso como la forma más intensa de violencia en el ámbito digital en los entornos de trabajo y que busca facilitar una serie de pautas u orientaciones en relación con el contenido del Convenio (Megino Fernández, 2023).

Por ello, en los siguientes epígrafes, se desarrollará con mayor profundidad este fenómeno, analizando sus características jurídicas, sus elementos definitorios y los retos que implica su abordaje en un contexto laboral profundamente transformado por lo digital. Además, se abordará cómo lo ha afrontado y regulado la negociación colectiva española, destacando las medidas adoptadas y los retos que persisten en su implementación efectiva.

³ La hiperconectividad, entendida como factor de riesgo psicosocial derivado de la exposición constante a tecnologías digitales y la expectativa de disponibilidad permanente, puede generar efectos negativos en la salud física (fatiga, trastornos musculoesqueléticos, problemas cardiovasculares) y mental (estrés, ansiedad, depresión, insomnio, tecnoestrés), además de una difuminación de los límites entre vida laboral y personal que afecta a la intimidad y al bienestar de las personas trabajadoras (Benítez y Trillo Párraga, 2023). Esta situación, además, puede vincularse con el riesgo de ciberacoso, en la medida en que la disponibilidad permanente amplía los espacios y tiempos de exposición a interacciones potencialmente hostiles.

⁴ <https://www.aepd.es/documento/e-06209-2020.pdf>

⁵ Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190). https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:3999810

2. Hacia el reconocimiento jurídico del ciberacoso laboral

2.1. Evolución del acoso laboral hacia su dimensión digital

En los últimos años, asistimos a una transformación progresiva del acoso laboral tradicional hacia nuevas formas de violencia mediadas por tecnologías digitales. La digitalización de las relaciones laborales, intensificada tras la pandemia de la COVID-19, ha configurado un nuevo ecosistema en el que las tecnologías ya no constituyen un mero soporte instrumental, sino un elemento estructural de la organización del trabajo, condicionando formas de interacción y de ejercicio de poder. Es decir, dicha evolución no implica una sustitución del acoso físico por el digital, sino más bien una coexistencia de ambas formas que, lejos de excluirse, se complementan y refuerzan mutuamente.

El proceso de digitalización del trabajo ha ampliado el espectro de escenarios donde puede producirse violencia, facilitando la aparición de nuevas modalidades de acoso, muchas de ellas con características específicas, que generan un impacto especialmente significativo en la salud mental de las personas trabajadoras. En este sentido, el uso generalizado de canales digitales de comunicación –como el correo electrónico, las aplicaciones de mensajería instantánea o las plataformas colaborativas– ha incrementado notablemente la probabilidad de que se generen comunicaciones inadecuadas, agresivas o invasivas que, en determinados contextos, pueden encuadrarse dentro de las conductas constitutivas de acoso laboral. Entre las prácticas concretas más comunes se encuentran la exclusión deliberada de reuniones telemáticas, el envío de correos con copia a superiores para desacreditar, la imposición de cargas burocráticas mediante plataformas, la difusión de rumores o mensajes vejatorios en canales de comunicación internos, y el hostigamiento a través de redes sociales en contextos extralaborales.

Por tanto, ningún sector está completamente a salvo de estas manifestaciones, aunque ciertos ámbitos de actividad, especialmente aquellos vinculados al teletrabajo o a entornos altamente digitalizados (Megino Fernández, 2023), presentan una mayor vulnerabilidad estructural frente a estos riesgos emergentes (Martínez Jiménez, 2024a).

2.2. Estándares internacionales: Convenio 190 OIT y Recomendación 206

Desde el ámbito normativo internacional, la respuesta al problema del acoso laboral –y en particular, a su expresión en entornos digitales– ha ganado protagonismo en los últimos años. La OIT ha incorporado de forma explícita el fenómeno de la violencia y el acoso en el trabajo dentro de sus instrumentos más recientes. Esta preocupación se refleja en el Convenio 190, donde no solo se redefine el concepto de acoso, sino que se reconoce abiertamente que estas conductas pueden producirse a través del uso de TIC, lo que amplía considerablemente el campo de protección para los trabajadores y trabajadoras.

Tradicionalmente, el acoso se entendía como una acción de carácter verbal o psicológico, sistemática, reiterada y persistente, con capacidad de generar un entorno hostil, humillante o degradante para quien lo sufre. Sin embargo, el Convenio 190 OIT introduce una definición más amplia y menos restrictiva del fenómeno, al eliminar dos elementos que durante años condicionaron su reconocimiento jurídico en diversas jurisdicciones, incluida la española: la reiteración de la conducta y la intención específica de causar daño (Moreno Solana, 2023). Esta flexibilización conceptual resulta especialmente pertinente en el caso del ciberacoso, donde las dinámicas propias de la comunicación digital dificultan a menudo la identificación de patrones reiterativos o la prueba de intencionalidad.

Además, el artículo 3 del convenio establece que la violencia y el acoso pueden producirse tanto en el lugar de trabajo como en otros espacios relacionados, incluyendo explícitamente el uso de TIC. No se especifica, sin embargo, si estas herramientas deben ser propiedad de la empresa o de la persona trabajadora, una ambigüedad que plantea importantes implicaciones prácticas⁶. En un entorno donde lo profesional y lo personal se entrelazan, la ausencia de esta distinción dificulta la determinación de responsabilidades y puede generar zonas grises en la aplicación del derecho.

El convenio impone a los Estados la obligación de exigir a los empleadores y empleadoras la adopción de medidas apropiadas para prevenir y abordar estos fenómenos (art. 9), lo que incluye la aprobación de una política específica en el lugar de trabajo, la integración de la violencia, el acoso y los riesgos psicosociales en la gestión de la seguridad y salud laboral, la identificación y evaluación participada de estos riesgos y la provisión de información y formación accesible a las personas trabajadoras. A ello se le suman la obligación de establecer procedimientos eficaces de denuncia e investigación (art. 10) y promover acciones de formación y sensibilización sostenidas en el tiempo (art. 11). Estas disposiciones se ven reforzadas por la Recomendación 206, que proporciona directrices prácticas sobre cómo articular marcos normativos y organizativos eficaces frente a la violencia laboral, incluyendo el ciberacoso como una de sus manifestaciones relevantes.

2.3. Marco español: legislación y jurisprudencia aplicables

En el contexto normativo español, si bien existen disposiciones que permiten abordar el acoso laboral en general, aún no se ha configurado un marco legal que reconozca de forma explícita el ciberacoso como una categoría diferenciada o que regule de manera específica

⁶ Piénsese en un supuesto en el que una trabajadora sufre acoso mediante mensajes enviados a su cuenta personal de redes sociales, pero motivados por un conflicto estrictamente laboral. El hecho de que la herramienta no pertenezca a la empresa no elimina la conexión con el trabajo, pero sí complica la imputación de responsabilidades y la activación de protocolos preventivos.

sus manifestaciones. La LPRL, en su artículo 14, establece el derecho de las personas trabajadoras a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo y, con ello, el deber correlativo de la parte empleadora de proteger a las personas trabajadoras frente a los riesgos laborales⁷, lo que incluye los riesgos de naturaleza psicosocial. Bajo esta formulación, cabría integrar el ciberacoso como una expresión emergente de riesgo laboral, especialmente en contextos de trabajo digitalizado, remoto o flexible. No obstante, esta integración se produce de forma implícita y requiere una interpretación extensiva de los principios generales de prevención.

En esta misma línea, la Ley orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales (LOPDPGDD), refuerza el marco preventivo mediante la incorporación de garantías específicas vinculadas al uso de tecnologías en el entorno laboral. Aunque su finalidad principal no es abordar directamente las situaciones de acoso, establece un conjunto de derechos que pueden contribuir a proteger la dignidad de las personas trabajadoras frente a posibles usos abusivos o invasivos de los entornos digitales. Así, el artículo 87⁸ reconoce el derecho a la intimidad en el uso de dispositivos digitales facilitados por la empresa, y el artículo 88⁹ regula el derecho a la desconexión digital, exigiendo la negociación de criterios que eviten la intromisión tecnológica fuera del horario

⁷ Este deber se despliega mediante obligaciones específicas: información y consulta/participación de las personas trabajadoras, formación en materia preventiva, medidas de emergencia y actuación ante riesgo grave e inminente, incluida la paralización de la actividad, y vigilancia de la salud. En el ámbito de los riesgos psicosociales –también cuando se manifiestan en entornos digitales– estos deberes implican, en particular, informar de reglas de uso de canales y TIC, garantizar la participación en la evaluación psicosocial y en la elaboración de protocolos de actuación, impartir formación específica, prever procedimientos de interrupción/alejamiento ante situaciones de hostigamiento que puedan valorarse como graves y asegurar una vigilancia de la salud tanto física como mental.

⁸ Artículo 87 de la LOPDPGDD:

1. Los trabajadores y los empleados públicos tendrán derecho a la protección de su intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por su empleador.

2. [...]

3. Los empleadores deberán establecer criterios de utilización de los dispositivos digitales respetando en todo caso los estándares mínimos de protección de su intimidad [...]. En su elaboración deberán participar los representantes de los trabajadores.

[...]

⁹ Artículo 88 de la LOPDPGDD:

1. Los trabajadores y los empleados públicos tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar.

2. [...]

3. El empleador [...] elaborará una política interna [...] en la que definirá las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y sensibilización del personal [...].

laboral. Por su parte, los artículos 93¹⁰ y 94¹¹, que desarrollan el derecho al olvido, permiten solicitar la eliminación de contenidos personales que puedan afectar a la reputación o el bienestar de la persona trabajadora. En su conjunto, estas disposiciones configuran un marco de actuación útil para guiar políticas empresariales respetuosas con los derechos fundamentales en entornos digitalizados, y pueden operar como referencia en la prevención de conflictos derivados del uso intensivo de las TIC en el trabajo.

Por su parte, la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en su artículo 48, establece de forma expresa la obligación de las empresas de promover condiciones laborales que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral, incluidos los cometidos en el ámbito digital. Esta previsión legal representa un avance normativo relevante, ya que reconoce la necesidad de actuar también frente a los riesgos asociados al uso de tecnologías en el trabajo. La norma contempla medidas como la elaboración de códigos de buenas prácticas, campañas informativas o acciones formativas, que deberán ser negociadas con la representación legal de las personas trabajadoras. Asimismo, impone un rol activo a la representación de las personas trabajadoras, a quienes se encomienda la tarea de contribuir a la prevención de estas conductas, tanto mediante la sensibilización del personal como a través de la comunicación a la dirección de aquellas situaciones que puedan propiciarlas. Esta formulación normativa reconoce explícitamente el carácter multidimensional y compartido de la prevención, lo que supone una base sólida para construir mecanismos eficaces frente al ciberacoso sexual y por razón de sexo.

En este sentido, la jurisprudencia también ha empezado a desempeñar un papel clave en la interpretación y aplicación de los principios constitucionales a las nuevas realidades laborales. La doctrina más reciente del Tribunal Constitucional aportada en la Sentencia 56/2019, de 6 de mayo, aunque referida a un caso de acoso en un entorno presencial, fija

¹⁰ Artículo 93 de la LOPDPGDD:

1. Toda persona tiene derecho a que los motores de búsqueda en Internet eliminen de las listas de resultados [...] los enlaces publicados que contuvieran información relativa a esa persona cuando fuesen inadecuados, inexactos, no pertinentes, no actualizados o excesivos [...] teniendo en cuenta los fines para los que se recogieron o trataron, el tiempo transcurrido y la naturaleza e interés público de la información.
[...]

¹¹ Artículo 94 de la LOPDPGDD:

1. Toda persona tiene derecho a que sean suprimidos, a su simple solicitud, los datos personales que hubiese facilitado para su publicación por servicios de redes sociales y servicios de la sociedad de la información equivalentes.
2. [...]
3. En caso de que el derecho se ejercitase [...] durante su minoría de edad, el prestador deberá proceder sin dilación a su supresión por su simple solicitud, sin necesidad de que concurran las circunstancias mencionadas en el apartado 2.

criterios que permiten extender su lógica al análisis del ciberacoso. El tribunal subraya la necesidad de valorar no solo la reiteración de la conducta, sino también la existencia de una intención lesiva (directa o indirecta), la generación de un perjuicio efectivo o potencial para la víctima y la capacidad objetiva del comportamiento para degradar, humillar o vejear a quien lo sufre. Estos tres elementos –intención, menoscabo y vejación– constituyen, en conjunto, el umbral mínimo para que una conducta sea calificada jurídicamente como acoso.

Lo interesante de esta doctrina es que permite una aplicación funcional a los contextos digitales, donde la reiteración puede adquirir formas distintas (por ejemplo, reenvíos masivos o permanencia indefinida del contenido en redes), y la intencionalidad puede no ser explícita, pero deducirse del resultado y del contexto. En este marco, resulta pertinente repensar los protocolos de prevención desde una lógica que incorpore tanto los elementos propios del entorno digital como los principios de protección de la salud laboral. Por otro lado, podrían destacarse al menos tres ejes claves de intervención para las organizaciones.

1. El fomento de la «tolerancia cero» frente al acoso, incorporando de forma clara el ciberacoso en los códigos internos de conducta.
2. La formación y sensibilización sobre esta problemática y sobre el uso responsable de canales digitales.
3. El impulso de la corresponsabilidad en el ámbito laboral, promoviendo que todos los actores involucrados –las empresas, las personas trabajadoras y autoridades competentes– trabajen conjuntamente para prevenir y abordar el ciberacoso de manera eficaz.

2.4. Debate y especificidades del ciberacoso: forma, significado y efecto multiplicador

Ahora bien, al margen de las respuestas organizativas, cabe plantearse una cuestión más estructural: ¿tiene sentido reconocer el ciberacoso como una categoría jurídica autónoma, diferenciada del acoso laboral tradicional? La doctrina no ofrece una respuesta unívoca. Una parte de la literatura considera que no existe un bien jurídico nuevo o diferente protegido por el ordenamiento (Álvarez del Cuvillo, 2021; Molina Navarrete, 2019), y que el acoso cometido mediante TIC no es sino una variante instrumental del acoso tradicional. Desde esta óptica, la distinción no sería necesaria, pues lo relevante es el contenido de la conducta, no el canal a través del cual se manifiesta (De Stefano *et al.*, 2020).

Sin embargo, otras voces sostienen que el medio digital introduce dinámicas propias que no pueden ser ignoradas: la posibilidad de anonimato, la difusión inmediata e incontrolada, la permanencia de los mensajes o imágenes en redes, la ambigüedad de los contextos comunicativos y la dificultad de delimitar lo laboral y lo personal. Estas especificidades gene-

ran una forma de violencia que, aunque conectada con el acoso tradicional, posee rasgos distintivos que justifican un tratamiento más preciso y, eventualmente, una categorización diferenciada (Álvarez del Cuvillo, 2021).

Además, esta discusión no es meramente técnica: tiene implicaciones políticas, jurídicas y organizativas. Reconocer el ciberacoso como una figura autónoma permitiría visibilizar su impacto, generar obligaciones normativas más claras y desarrollar políticas preventivas mejor adaptadas. Por el contrario, mantenerlo difuso dentro del acoso general puede diluir su relevancia, dificultar su prueba y limitar la intervención institucional o empresarial.

Para profundizar en la especificidad del ciberacoso laboral como fenómeno diferenciado, resulta útil recurrir al marco analítico propuesto por el profesor Álvarez del Cuvillo (2021), que distingue tres dimensiones clave desde las que examinar su impacto y su tratamiento jurídico: la forma de la conducta, la significación del comportamiento y su efecto multiplicador. Estas categorías permiten descomponer el fenómeno más allá de la superficie tecnológica y analizar cómo el entorno digital no solo modifica el canal de agresión, sino también sus consecuencias, sus implicaciones normativas y su potencial lesivo.

A) La forma de la conducta acosadora

El primer aspecto se refiere a cómo se configura y manifiesta la conducta en los entornos digitales. A diferencia del acoso físico o presencial, el ciberacoso se desarrolla en espacios no materiales, como correos electrónicos, chats corporativos, redes sociales u otras plataformas digitales. Esta desmaterialización del escenario no implica que el impacto sea menor; al contrario, en muchos casos el daño psicológico se intensifica por la continuidad, la permanencia o la difusión pública del contenido ofensivo.

La variedad de conductas susceptibles de ser consideradas ciberacoso es amplia: suplantaciones de identidad, envíos reiterados de mensajes hostiles o intimidatorios, aislamiento intencionado en canales de trabajo, difusión de rumores o descalificaciones, coacciones para mantenerse conectado fuera del horario laboral o violaciones del derecho a la desconexión digital. Algunas de estas prácticas, además, pueden contener una dimensión de acoso sexual o por razón de sexo, especialmente cuando implican contenido de carácter íntimo o invasivo (Cabeza Pereiro y Cardona Rubert, 2025).

La virtualidad del espacio de trabajo también afecta a las barreras éticas y emocionales de quien ejerce la violencia. La pantalla actúa como escudo, reduciendo la percepción de la otra persona como sujeto digno de respeto y facilitando formas de deshumanización que agravan la gravedad del comportamiento. En este sentido, el entorno digital no solo facilita la comisión de conductas abusivas, sino que amplifica su capacidad lesiva, especialmente en lo relativo a la dignidad de la persona trabajadora.

B) Las diferencias de significación de la conducta

El segundo factor alude a cómo se interpreta y valora la conducta en el contexto sociolaboral en que ocurre. En el análisis jurídico del acoso laboral, juega un papel central el concepto de «entorno laboral hostil, humillante o intimidatorio», una noción jurídicamente indeterminada que requiere aplicar criterios de razonabilidad y ponderación según las circunstancias del caso.

En entornos digitales, sin embargo, estas valoraciones se ven afectadas por una mayor ambigüedad comunicativa. La informalidad de ciertos canales (como WhatsApp), el carácter fragmentario de los mensajes o la falta de lenguaje no verbal dificultan la interpretación de las intenciones y pueden generar malentendidos. A ello se suma que las normas culturales sobre lo aceptable en el entorno digital no siempre coinciden con las del espacio físico, y varían entre generaciones, sectores y empresas.

Esta variabilidad hace que la frontera entre una conducta ilícita y un comportamiento socialmente inadecuado sea más difícil de trazar. No obstante, la mayor tolerancia que algunos contextos digitales parecen ofrecer a formas de interacción agresiva o invasiva no justifica su normalización jurídica. Todo lo contrario, obliga a extremar las precauciones y a adaptar los marcos de prevención y detección a las especificidades de la comunicación digital.

C) El posible efecto multiplicador del daño

Por último, el entorno digital potencia lo que podríamos denominar la capacidad expansiva del acoso. A diferencia del entorno presencial, donde la conducta puede quedar limitada a un espacio concreto y a un número determinado de personas, en el ciberacoso el daño puede replicarse y persistir en el tiempo. Un solo mensaje ofensivo o una imagen íntima compartida sin consentimiento pueden ser reenviados, comentados y archivados, afectando de forma continua la reputación, la salud y el bienestar de la persona acosada.

Este efecto multiplicador puede agravar la calificación jurídica de la conducta, incluso en ausencia de reiteración, ya que el daño acumulado puede ser equivalente (o superior) al generado por una conducta persistente en el espacio físico. Además, la participación activa o pasiva de terceras personas en la diseminación del contenido puede reforzar el aislamiento y la estigmatización de la víctima, profundizando el sufrimiento y dificultando su recuperación psicosocial (Cabeza Pereiro y Cardona Rubert, 2025).

En este punto, cobra especial importancia la difuminación de los límites spatiotemporales del trabajo en la era digital. Muchas de las conductas que deben ser prevenidas y sancionadas no ocurren dentro del horario laboral ni en los espacios físicos de la empresa, sino fuera de ellos, a través de medios particulares o en momentos de ocio. Esta ambigüedad dificulta la imputación directa al entorno laboral, lo que en ocasiones conduce a una inacción empresarial injustificada. Frente a ello, el Convenio 190 de la OIT, en su artículo 3, aclara que la

violencia y el acoso serán considerados laborales cuando: (1) ocurran durante la jornada, con independencia del lugar; (2) se produzcan con ocasión o en relación con el trabajo, y (3) constituyan una consecuencia directa del trabajo, incluso si se producen fuera del horario laboral.

Este análisis permite concluir que, aunque el ciberacoso no constituya aún una categoría jurídica autónoma –ni sea necesariamente imprescindible su reconocimiento inmediato–, sus particularidades exigen una atención diferenciada tanto en el plano normativo como organizativo. Aun así, no puede descartarse que, en el futuro, a medida que el fenómeno evolucione y se consoliden sus rasgos específicos, pueda resultar pertinente configurar una categoría jurídica propia. Las características propias del entorno digital –como la dificultad de delimitar el ámbito laboral, la velocidad de propagación de los contenidos o el acceso permanente a las víctimas– suponen retos importantes para las estrategias de prevención, detección y reparación del daño.

Por ello, es fundamental avanzar hacia una normativa más precisa que reconozca el impacto específico de estas conductas y articule mecanismos de tutela adecuados. Entre ellos, cabe mencionar la elaboración de protocolos internos que contemplen supuestos de violencia digital, la formación especializada de los equipos de recursos humanos, la incorporación de cláusulas específicas en los convenios colectivos y la cooperación activa con las autoridades laborales y judiciales para la identificación y sanción de estas prácticas.

Del mismo modo, las empresas deben asumir un compromiso firme con la erradicación del ciberacoso, no solo como una obligación legal, sino como parte de su responsabilidad social y de la construcción de entornos de trabajo seguros, saludables y respetuosos. Esto requiere políticas activas de prevención, sistemas accesibles de denuncia, medidas de protección para las personas afectadas y una cultura corporativa que rechace de manera clara toda forma de violencia, también en el espacio digital.

El desarrollo progresivo del derecho del trabajo frente a los desafíos tecnológicos deberá incorporar estas problemáticas en su agenda, garantizando que el proceso de digitalización no suponga una regresión en los derechos laborales ni en la protección de la dignidad en el trabajo. La negociación colectiva, como veremos en el siguiente epígrafe, se configura como un instrumento privilegiado para articular estas respuestas desde una lógica participativa y adaptada a las realidades concretas de cada sector o empresa.

3. Estrategias de prevención frente al ciberacoso laboral

3.1. Dimensión organizativa y preventiva

La gestión del ciberacoso exige llevar al plano operativo los mandatos preventivos, integrando en la evaluación y la planificación, con un enfoque anticipatorio y no meramen-

te reactivo, los factores psicosociales ligados al uso de TIC (intensidad y asincronía de las comunicaciones, trazabilidad y permanencia de los mensajes, y reglas de gobernanza de los canales corporativos) (Fernández-Costales Muñoz, 2024), lo que a su vez exige revisar periódicamente esos instrumentos y las reglas de uso conforme evolucionen la organización y las herramientas¹².

En términos organizativos, el deber de informar, formar y vigilar se concreta en reglas claras sobre uso de canales digitales, políticas antiacoso o antihostigamiento que contemplen su dimensión *online*, protocolos de actuación con plazos y responsables, participación efectiva de la representación de la plantilla en la evaluación psicosocial y en la revisión de normas de convivencia digital, vigilancia de la salud con dimensión psíquica e interrupción/alejamiento digital cuando sea necesario para proteger a la persona afectada (Gil Pérez, 2024).

En este marco, el derecho a la desconexión digital opera como una muy buena herramienta preventiva, ya que reduce la ventana temporal de exposición a interacciones potencialmente hostiles a la vez que delimita el perímetro de las comunicaciones laborales y evita la prolongación del hostigamiento fuera de la jornada. Su eficacia exige protocolos internos de desconexión con franjas horarias definidas, excepciones tasadas y mecanismos de seguimiento, diseñados con participación de la representación de las personas trabajadoras (Gil Pérez, 2024).

La formación es el otro pilar central. Según los datos del Eurostat, existe una brecha en educación digital por razón tanto de edad¹³ como de género¹⁴. En este contexto, situar la capacitación como medida preventiva frente al ciberacoso es decisivo: cuando la plantilla recibe formación específica en funcionamiento y buen uso de las TIC –normas de comunicación, gestión de conflictos en entornos virtuales, detección temprana de conductas abusivas y vías de actuación (incluida la preservación de evidencias)– se estrecha el margen para comportamientos hostiles y se refuerza una cultura del respeto en el ámbito digital. Para que tenga eficacia real, esta formación debe acompañarse de protocolos de actuación y programas de uso responsable que definan canales, tiempos y límites coherentes con la desconexión digital, con seguimiento periódico y ajustes según la evolución tecnológica.

¹² El Convenio 190 y la Recomendación 206 instan a articular políticas específicas, integrar estos riesgos en los sistemas de seguridad y salud en el trabajo, identificarlos y evaluarlos con participación de la plantilla e informar/capacitar de forma continuada.

¹³ Según los datos el 68,8 % de las personas de entre 15 y 34 años tienen educación/competencias digitales frente a 31,2 % de las mayores de 34. Por ello sería aconsejable adaptar la formación por grupos de edad. https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/isoc_ski_itage/default/table?lang=en&category=isoc.isoc_sk.isoc_skt.is oc_skt_

¹⁴ El 83,7 % de hombres tienen educación digital frente al 16,3 % de mujeres. https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/isoc_ski_itsex/default/table?lang=en&category=isoc.isoc_sk.isoc_skt.is oc_skt_

Por último, la arquitectura preventiva ha de alinearse con un marco sancionador que garantice su efectividad: tipificación expresa del ciberacoso y su gradación en los códigos disciplinarios para evitar zonas de impunidad, y coherencia entre prevención (políticas, formación, vigilancia) y respuesta (medidas cautelares y sanciones) a fin de asegurar intervenciones rápidas y proporcionadas (Megino Fernández, 2023).

3.2. El papel de la negociación colectiva frente al ciberacoso laboral

Tal como se ha anticipado, la negociación colectiva desempeña un papel esencial en la configuración de medidas eficaces frente al ciberacoso laboral. A continuación, se analiza cómo se ha plasmado –con avances y carencias– en los convenios colectivos publicados en el BOE entre julio de 2023 y junio de 2025, a la luz del V Acuerdo de Empleo y Negociación Colectiva¹⁵ (V AENC) y del marco normativo vigente.

La negociación colectiva constituye un instrumento privilegiado para dar respuesta a los nuevos retos que plantea la digitalización en el ámbito de las relaciones laborales, al adaptarse a las necesidades propias de cada empresa o sector de actividad, a los mandatos legales y a cualquier otro tipo de protocolo o forma de actuación en materia de riesgos digitales (Fernández-Costales Muñiz, 2024). En este sentido, el V AENC, suscrito en 2023 por las principales organizaciones sindicales y empresariales de nuestro país, representa un hito relevante. Ya en su preámbulo recoge el compromiso de adaptar los contenidos de la negociación colectiva a los cambios tecnológicos y sociales, asumiendo de forma explícita la necesidad de «preservar la seguridad y salud de las personas trabajadoras». En línea con esta premisa, el V AENC incorpora en su capítulo VIII la recomendación de elaborar y hacer seguimiento de protocolos de gestión de conflictos psicosociales asociados a la violencia y el acoso en el trabajo, incluyendo expresamente el «ciberacoso, el *mobbing* y otras formas de violencia ejercidas a través de los medios digitales».

El V AENC supone que los agentes sociales de nuestro país toman bajo su responsabilidad la gestión del impacto de la transición digital sobre el empleo y el trabajo, por medio del diálogo social y apelando directamente a la negociación colectiva como vehículo más eficaz para abordar las oportunidades y desafíos del avance de la digitalización. En palabras de la profesora Rodríguez Fernández,

la negociación colectiva es un instrumento normativo básico de las relaciones de trabajo, pero también, y sobre todo, una fuente de distribución de la riqueza, lo que

¹⁵ Resolución de 19 de mayo de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (BOE de 31 de mayo de 2023).

la entronca directamente con la igualdad que haya en una sociedad, y un mecanismo de compartir el poder de la empresa por parte de los trabajadores, lo que la vincula a la idea misma de democracia (Rodríguez Fernández, 2016).

Esta afirmación adquiere aún más relevancia en un momento en el que la tecnología puede convertirse tanto en una herramienta de empoderamiento como en un medio de control.

Es bien sabido que el V AENC carece de eficacia normativa, lo que significa que no se impone jurídicamente sobre toda la negociación colectiva del país; ahora bien, su artículo 1 recoge el compromiso de las partes firmantes de

ajustar [su] comportamiento y acciones a lo pactado [y de] intensificar los esfuerzos para establecer con [sus] respectivas organizaciones en los sectores o ramas de actividad [...] los mecanismos y cauces más adecuados que les permitan asumir y ajustar sus comportamientos para aplicar los criterios, orientaciones y recomendaciones contenidas en este Acuerdo.

De este modo, los contenidos del V AENC, aun no siendo imperativos, se despliegan en cascada por todo el sistema de negociación colectiva español (Canalda Criado, 2023), ya que existe la necesidad de adoptar criterios comunes que sirvan de guía para la negociación de los más de cuatro mil convenios sectoriales y de empresa que se renegocian de forma periódica en nuestro país (Cavas Martínez, 2023).

No obstante, antes de profundizar en las cláusulas más recientes, conviene detenerse en la evolución del tratamiento de los riesgos psicosociales en el marco de la negociación colectiva. Esta evolución se ha materializado en tres instrumentos principales: los convenios colectivos, los planes de igualdad y los protocolos de actuación. Permitiendo estos dos últimos desarrollar cláusulas más específicas, especialmente en relación con la violencia de género y, de forma incipiente, con el ciberacoso laboral (Martínez Jiménez, 2024b).

Pese a estos avances, el tratamiento del ciberacoso sigue siendo parcial, fragmentado y reactivo. En la mayoría de los casos, las menciones al ciberacoso aparecen integradas dentro de cláusulas generales sobre acoso o violencia, sin delimitar sus manifestaciones concretas ni desarrollar medidas preventivas adaptadas al entorno digital. Algunas excepciones, no obstante, reflejan buenas prácticas. Así, por ejemplo, el Convenio colectivo de Telefónica¹⁶ dentro de su anexo V sobre «Las nuevas formas de trabajo en TdE, TME y TSOL» recoge en su apartado 2.18 el «Ciberacoso» y establece una «tolerancia cero en el ámbito laboral frente a cualquier tipo de acoso, incluido el “ciberacoso laboral” en sus diferentes mani-

¹⁶ III Convenio colectivo de Telefónica de España, SAU, Telefónica Móviles España, SAU, y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones, SAU (BOE de 28 de febrero de 2024).

festaciones». Este convenio reconoce las particularidades del trabajo a distancia y el uso masivo de las TIC para configurar medidas contra el acoso, como complemento al procedimiento previsto en el plan de igualdad.

A su vez reconoce que «los avances tecnológicos y las TICs provocan que estemos ante una nueva realidad [...] con unas relaciones laborales y personales más interconectadas, en las que se crean nuevos y mayores riesgos que necesariamente hay que prevenir». Entre estos riesgos destaca el «ciberacoso laboral», que debe ser combatido con «cuantas medidas sean necesarias en cuanto supone un comportamiento inaceptable y un claro incumplimiento del deber de buena fe contractual garantizando el debido respeto a la dignidad de todas las personas trabajadoras».

Respecto a su definición, se entiende como

todo comportamiento de violencia psicológica, de comportamientos humillantes o vejatorios [...] realizado a través de medios tecnológicos de amplio contenido [...] de forma ocasional o recurrente y sistemática [...] con el fin de destruir a la persona trabajadora acosada (en su salud, en su integridad física y psíquica).

Se enumeran conductas como distribuir imágenes delicadas, crear perfiles falsos, enviar mensajes hostigadores, usurpar identidad, difundir rumores falsos y uso persistente del teléfono móvil para acosar, entre otras.

Otros convenios, como el Convenio colectivo de Carburos Vía Augusta¹⁷ o el de tejas, ladrillos y piezas especiales de arcilla cocida¹⁸, incorporan también definiciones de este concepto y enumeran ejemplos concretos de conductas constitutivas de esta forma de violencia. Este enfoque, basado en catálogos abiertos resulta especialmente útil para identificar situaciones que, aunque novedosas o ambiguas, generan un impacto lesivo en la salud mental y la dignidad de las personas trabajadoras.

En términos cuantitativos, el número de convenios que abordan explícitamente el ciberacoso sigue siendo limitado. Quitando los ejemplos nombrados anteriormente, la mayoría de los que lo hacen, establecen mandatos genéricos para «promover condiciones de trabajo que eviten delitos y conductas contra la libertad sexual y la integridad moral, incluyendo el acoso cometido en el ámbito digital», como el artículo 89 del Convenio colectivo de empresas de mediación de seguros privados¹⁹ o el artículo 56.6 del Convenio

¹⁷ Convenio colectivo de Carburos Vía Augusta Logistics, SL (BOE de 3 de mayo de 2024).

¹⁸ Convenio colectivo estatal de tejas, ladrillos y piezas especiales de arcilla cocida (BOE de 7 de diciembre de 2023).

¹⁹ Convenio colectivo de empresas de mediación de seguros privados (BOE de 15 de noviembre de 2023).

colectivo de centros y servicios veterinarios²⁰. Otros, como el Convenio colectivo de Severiano Servicio Movil²¹, o el de Crit Interim España ETT²² hacen únicamente referencia al ciberacoso dentro del protocolo de actuación para la atención del acoso y violencia contra las personas LGTBI+.

Un caso peculiar es el del Convenio colectivo del corcho²³ que incorpora una Comisión para la protección de los derechos digitales en su artículo 115, dotada de competencias en relación con el uso de dispositivos digitales, la protección de datos personales y la desconexión digital. Esta comisión paritaria tiene entre sus funciones la negociación de criterios de uso tecnológico durante la vigencia del convenio, la promoción de acciones formativas y de sensibilización para las personas trabajadoras, así como el seguimiento y control del cumplimiento de lo pactado en esta materia. No obstante, el convenio no le atribuye competencias expresas en relación con el acoso laboral ni con las manifestaciones digitales de violencia, lo que representa una limitación significativa si se aspira a una protección integral frente al ciberacoso en el entorno laboral. A pesar del valor institucional que supone su creación, este diseño confirma que los mecanismos de garantía de los derechos digitales no siempre incorporan una perspectiva preventiva suficiente respecto a las nuevas formas de violencia laboral mediada por tecnologías.

En consecuencia, la negociación colectiva aún no ha desplegado todo su potencial como herramienta preventiva frente al ciberacoso. Para que ese potencial se materialice, es imprescindible articular una estrategia compartida que combine tres planos de responsabilidad: (i) el impulso decidido de los agentes sociales en la mesa de negociación; (ii) la asunción de un papel proactivo por parte de los poderes públicos –encargados de dotar de mayor protagonismo al ámbito digital en la prevención del acoso y de fijar, cuando sea necesario, contenidos mínimos inderogables–, y (iii) la incorporación de sistemas de prevención de tres niveles correlativos: primario, orientado a eliminar factores de riesgo, secundario, dirigido a reducir el daño una vez manifestado, y terciario, centrado en la asistencia y reparación de la víctima (Molina Navarrete, 2019).

Este planteamiento entronca con el apartado 4 de la Recomendación 206 de la OIT, que exhorta a «fomentar el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva a todos los niveles como medio para prevenir y abordar la violencia y el acoso [...] y apoyar dicha negociación mediante la recopilación y divulgación de buenas prácticas». Encargar a la negociación colectiva la regulación del ciberacoso –por su mayor flexibilidad y cercanía a las realidades concretas del trabajo– no significa que los poderes públi-

²⁰ II Convenio colectivo de centros y servicios veterinarios (BOE de 5 de octubre de 2023).

²¹ Convenio colectivo de Severiano Servicio Móvil, SAU (BOE de 12 de marzo de 2025).

²² Convenio colectivo de Crit Interim España ETT, SL (BOE de 12 de marzo de 2025).

²³ IX Convenio colectivo estatal del corcho (BOE de 7 de septiembre de 2023).

cos puedan desentenderse de su responsabilidad. Les corresponde fijar unas garantías mínimas comunes que aseguren una protección equitativa y eviten desigualdades entre sectores o territorios.

Solo a través de una combinación coherente entre un diálogo social sólido, estándares públicos bien definidos y una estrategia preventiva integral será posible convertir las directrices del V AENC en cláusulas eficaces. Estas deberán poner en primer plano la dignidad y la salud mental de las personas trabajadoras, afianzando entornos laborales seguros también frente a los riesgos derivados del uso de tecnologías.

4. Conclusiones y propuestas para una prevención integral del ciberacoso laboral

El análisis realizado en este trabajo confirma que el ciberacoso laboral, lejos de ser una cuestión marginal, constituye una de las manifestaciones más complejas y urgentes derivadas del cambio tecnológico en las relaciones laborales. La transformación digital del trabajo ha multiplicado las posibilidades de comunicación, pero también los riesgos de exposición a dinámicas de control, hostigamiento y violencia psicológica que operan en entornos virtuales y que, por tanto, escapan a los instrumentos tradicionales de prevención. La ausencia de una normativa específica, la dispersión de las respuestas en la negociación colectiva y la escasa atención en los convenios colectivos ponen de manifiesto que el derecho del trabajo aún no ha sido capaz de dar una respuesta eficaz a esta nueva realidad (González Vidales, 2024; Igartua Miró, 2023). A ello se une que la cultura preventiva sigue anclada en modelos presenciales, lo que dificulta la adaptación a los riesgos derivados del uso de las tecnologías en el trabajo, especialmente en modalidades como el teletrabajo o en contextos de hiperconectividad (Álvarez del Cuvillo, 2021).

En primer lugar, resulta imprescindible reforzar la prevención del ciberacoso desde una triple vía: normativa, organizativa y cultural. Desde el punto de vista normativo, urge definir con claridad el concepto de ciberacoso laboral, delimitando sus elementos esenciales y reconociendo su especificidad frente a otras formas de violencia en el trabajo. Como ha señalado la doctrina más reciente, no se trata de sustituir el marco vigente sobre acoso moral o sexual, sino de complementarlo con una categoría o subcategoría que visibilice nuevas manifestaciones, facilite su identificación y oriente las medidas de intervención (Martínez Jiménez, 2024b). Esta definición debe abarcar tanto conductas activas –hostigamiento, amenazas, suplantaciones de identidad, difusión de contenido íntimo o mensajes vejatorios– como conductas omisivas, especialmente las que se producen mediante aislamiento o invisibilización en espacios digitales, por ejemplo ignorar de forma reiterada correos o mensajes, excluir deliberadamente de grupos de mensajería o reuniones virtuales, o restringir el acceso a plataformas y canales de comunicación necesarios para el desempeño laboral.

En segundo lugar, se debe adoptar un enfoque preventivo que vaya más allá de los protocolos que se activan únicamente tras la denuncia. Tal y como señala la profesora Igartua Miró (2023), las herramientas jurídicas actuales siguen abordando el acoso (incluido el digital) desde una lógica reparadora o sancionadora, que actúa solo cuando el daño ya se ha producido. Esta aproximación resulta inadecuada frente a dinámicas cuya característica principal es la inmediatez y la capacidad multiplicadora. Por ello, deben integrarse medidas preventivas desde el diseño de los entornos laborales digitales, incorporando evaluaciones específicas de los riesgos psicosociales derivados de las tecnologías, limitaciones en el uso de los canales corporativos fuera del horario laboral, medidas de desconexión digital y controles éticos en la gestión algorítmica. La formación adquiere aquí un papel central, no solo como cumplimiento formal, sino como herramienta de concienciación y transformación cultural. El V AENC subraya la importancia de estas acciones formativas en competencias digitales y en el uso respetuoso de las TIC, aunque su desarrollo en la práctica es muy desigual (González Vidales, 2024). Es necesario garantizar que todas las personas trabajadoras, cualquiera que sea su puesto o función, reciban formación suficiente y periódica sobre acoso digital, derechos digitales y la adecuada utilización de los medios tecnológicos puestos a su disposición.

En tercer lugar, la negociación colectiva debe reforzar su papel como instrumento flexible, capaz de adaptarse a las realidades concretas de los sectores y empresas. Hasta ahora, la mayoría de los convenios colectivos no abordan el ciberacoso o lo hacen de manera marginal, como una nota añadida en cláusulas generales, sin desarrollar protocolos, canales de denuncia ni medidas cautelares. Algunos ejemplos avanzados, como los Convenios colectivos de Telefónica o Carbueros Vía Augusta, han empezado a incluir definiciones operativas, catálogos abiertos de conductas prohibidas y referencias al uso seguro de las TIC, pero siguen siendo la excepción. La negociación colectiva debe incorporar de manera efectiva el tratamiento del ciberacoso como una manifestación diferenciada de violencia que exige medidas específicas y adaptadas. Esto implica dotar de competencias reales a las comisiones paritarias y garantizar el seguimiento efectivo de los acuerdos alcanzados. Asimismo, sería deseable incluir cláusulas sobre supervisión del uso de herramientas digitales, tiempos de exposición frente a pantallas y condiciones ergonómicas de los entornos virtuales, aspectos que inciden directamente en la salud mental y el bienestar emocional (Martínez Jiménez, 2024b).

En cuarto lugar, debe promoverse una cultura organizacional de «tolerancia cero» frente al ciberacoso, que trascienda las declaraciones de intenciones. La empresa debe asumir que su responsabilidad preventiva no se agota en disponer de un protocolo, sino que exige una vigilancia activa de los espacios virtuales de trabajo, la implicación real de los responsables jerárquicos y un compromiso sostenido en el tiempo. Los protocolos no pueden concebirse únicamente como una prueba de diligencia en un eventual proceso judicial, sino como una herramienta viva que genere confianza y permita actuar con rapidez y proporcionalidad (Megino Fernández, 2023). Esto supone que las actuaciones no dependan exclusivamente de la denuncia expresa de la víctima y que existan mecanismos efectivos de detección y freno

de las conductas prohibidas. Además, debe fomentarse la corresponsabilidad entre todos los actores del entorno laboral, tal y como recomienda el Convenio 190, desde una lógica participativa y no meramente jerárquica. En este sentido, resulta clave implicar a las personas trabajadoras en la construcción de entornos digitales seguros, reforzando el respeto mutuo y la empatía, especialmente en contextos en los que la comunicación pierde los códigos del lenguaje no verbal y las interacciones descontextualizan con facilidad.

En quinto lugar, resulta imprescindible reforzar el papel de los poderes públicos no solo como garantes del cumplimiento legal, sino como agentes activos en la configuración de un marco coherente y actualizado frente al ciberacoso laboral (Martínez Jiménez, 2024a). Aunque existen disposiciones legales que ofrecen puntos de partida relevantes, como la LOPDPGDD, su potencial no ha sido desarrollado plenamente en la práctica cotidiana. Instrumentos como el derecho a la intimidad en el uso de dispositivos digitales, la desconexión digital o el derecho al olvido se incorporan con frecuencia a los protocolos empresariales desde una lógica defensiva, pero no siempre se traducen en mecanismos de prevención eficaces ni en una acción institucional suficientemente coordinada.

Para que estas herramientas operen como auténticos instrumentos de protección, es necesario que las Administraciones públicas y, en particular, la Inspección de Trabajo, dispongan de medios técnicos, formación especializada y criterios homogéneos de actuación para así evitar incidentes como el citado caso IVECO. A menudo, las dificultades para acreditar el daño, identificar responsabilidades o intervenir en entornos virtuales deslocalizados impiden una respuesta eficaz. Esta falta de capacidad institucional refuerza el riesgo de impunidad y debilita la confianza en los canales formales de denuncia. De ahí que sea prioritario no solo adaptar el marco normativo, sino también articular estrategias públicas de acompañamiento, asesoramiento y seguimiento que faciliten la implementación de protocolos específicos, especialmente en pequeñas y medianas empresas.

La integración de estos derechos en actuaciones preventivas concretas sigue siendo desigual. Pensemos, por ejemplo, en un caso en que circula una imagen vejatoria por mensajería interna. Una respuesta adecuada requeriría detener su difusión, proteger la confidencialidad de la víctima, activar el protocolo, valorar medidas cautelares, ofrecer apoyo psicológico y documentar lo ocurrido para su posible traslado a la autoridad laboral.

En definitiva, el ciberacoso laboral no puede entenderse como un problema puntual del trabajo digital, sino como una manifestación estructural derivada de las nuevas formas de organización del entorno laboral en la era digital. Ignorar su especificidad supone dejar fuera del sistema de protección jurídica a un gran número de personas trabajadoras, especialmente vulnerables en contextos marcados por la precariedad, la fragmentación organizativa o el aislamiento tecnológico. Solo una acción integral –normativa, colectiva e institucional– permitirá avanzar hacia entornos laborales realmente seguros, inclusivos y sostenibles también en lo digital. En este reto, el derecho del trabajo debe mantener su función histórica de contrapeso frente al poder empresarial, asumiendo que hoy dicho poder también se ejerce

a través de medios tecnológicos. Por ello, una regulación clara y firme del ciberacoso laboral no constituye únicamente un paso necesario en la modernización del ordenamiento jurídico laboral, sino también un compromiso ético ineludible con las personas trabajadoras que enfrentan formas de violencia frecuentemente silenciadas o invisibilizadas en los entornos digitales.

Referencias bibliográficas

- Álvarez del Cuvillo, A. (2021). El ciberacoso en el trabajo como categoría jurídica. *Temas Laborales: Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, 157, 167-192.
- Bastante Velázquez, C. C. y Rodríguez Fernández, M. L. (2025). Los derechos digitales y la inteligencia artificial en la negociación colectiva. *Temas Laborales: Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, 176, 239-272.
- Benítez, O. E. y Trillo Párraga, F. (2023). Conexión y desconexión digital: derechos de seguridad y salud de las personas trabajadoras. *Revista de Derecho Social*, 106, 37-54.
- Cabeza Pereiro, J. y Cardona Rubert, B. (2025). Los derechos digitales en el entorno laboral y empresarial de la Carta de Derechos Digitales desde la perspectiva de género [Informe]. Red.es; Universidad de Castilla-La Mancha. <https://ruidera.uclm.es/server/api/core/bitstreams/af180995-6ee9-4c23-b9f1-1e6511579602/content>
- Canalda Criado, S. (2023). Análisis del V AENC en la trayectoria de la negociación interconfederal. *Lan Harremanak - Revista de Relaciones Laborales*, 50, 40-71. <https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.25295>
- Cavas Martínez, F. (18 de mayo de 2023). El V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (V AENC). *Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. <https://www.aedtss.com/el-v-acuerdo-para-el-empleo-y-la-negociacion-colectiva-v-aenc/>
- Corrêa Gomes Cardim, T. (2023). De la hiperconexión del trabajador a la esclavitud digital: riesgos psicosociales y desafíos de la conciliación entre tiempo de trabajo y vida privada. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 11(1), 417-437. https://ejcls.adapt.it/index.php/rldc_adapt/article/view/1252
- De Stefano, V., Durri, I., Stylogiannis, C. y Wouters, M. (2020). «Actualización de las necesidades del sistema»: Mejora de la protección frente al ciberacoso y a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo posibilitados por las TIC. Organización Internacional del Trabajo. <https://webapps.ilo.org/static/spanish/intserv/working-papers/wp001/index.html>
- Fernández-Costales Muñiz, J. (2024). Salud laboral, digitalización, nuevas tecnologías y su reflejo en la negociación colectiva. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 12(1), 19-47. https://ejcls.adapt.it/index.php/rldc_adapt/article/view/1395
- Gil Pérez, M. E. (2024). El derecho a la desconexión digital y su desarrollo legal. *Lan Harremanak - Revista de Relaciones Laborales*, 52, 390-416. <https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.27027>

- González Vidales, C. (2024). Tecnología y prevención de riesgos laborales en la negociación colectiva estatal. *Lex Social: Revista de los Derechos Sociales*, 14(2), 1-36. <https://doi.org/10.46661/lexsocial.10823>
- Igartua Miró, M. T. (2023). Transición digital y seguridad y salud en el trabajo: El AENC 2023 y el futuro de la negociación colectiva. *Lan Harremanak - Revista de Relaciones Laborales*, 50, 72-103. <https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.25249>
- Martínez Jiménez, M. M. (2024a). El ciberacoso en el trabajo como riesgo emergente: claves de su régimen jurídico preventivo en las leyes y convenios colectivos más recientes. *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social (REJLSS)*, 8, 235-261. <https://doi.org/10.24310/rejss8202418760>
- Martínez Jiménez, M. M. (2024b). La negociación colectiva y los riesgos psicosociales asociados a la digitalización: en especial al ciberacoso en el trabajo. En J. L. Monereo Pérez (Coord.), *40 años de propuestas jurídicas sobre empleo, negociación colectiva y solución de conflictos laborales en Andalucía. XL Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales* (pp. 849-865). Junta de Andalucía, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales. <https://www.juntadeandalucia.es/sites/default/files/2024-06/MONOGRAF%C3%8DAS%2066.pdf>
- Megino Fernández, D. (2023). Violencia digital y ciberacoso: Reflexiones al calor del Convenio 190 de la OIT y de los actuales planteamientos en la negociación colectiva. *Estudios Latinoamericanos de Relaciones Laborales y Protección Social*, 16, 87-110.
- Molina Navarrete, C. (2019). *El ciberacoso en el trabajo: Cómo identificarlo, prevenirlo y erradicarlo en las empresas*. La Ley-Wolters Kluwer.
- Moreno Solana, A. (2023). El impacto de la normativa internacional y europea en la regulación actual y futura del acoso, en especial, el ciberacoso o acoso digital. En J. R. Mercader Uguina y A. de la Puebla Pinilla (Dirs.), *Cambio tecnológico y transformación de las fuentes laborales: Ley y convenio colectivo ante la disrupción digital* (pp. 273-310). Tirant lo Blanch.
- OpenAI. (2025). *ChatGPT (GPT-5)* [Large language model]. OpenAI. <https://chat.openai.com>²⁴
- Rodríguez Fernández, M. L. (2016). *Negociación colectiva, igualdad y democracia*. Comares.
- Rodríguez Fernández, M. L. (2024). Inteligencia artificial, género y trabajo. *Temas Laborales: Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, 171, 11-39.

Carolina Claudia Bastante Velázquez. Investigadora en el convenio de colaboración entre la UCLM y Red.es para impulsar la implementación de la Carta de Derechos Digitales en el entorno laboral, financiado con fondos *Next Generation* EU. Doctoranda en la Universidad de Castilla-La Mancha (UCLM). <https://orcid.org/0009-0005-2491-2973>

²⁴ La autora de este trabajo ha utilizado herramientas basadas en inteligencia artificial (ChatGPT, desarrollada por OpenAI) limitándose a las funciones de apoyo a la redacción, concretamente para sintetizar información preliminar procedente de fuentes normativas y doctrinales y sugerir mejoras de estilo y organización de los apartados.

Implicaciones de los sistemas de inteligencia artificial en la relación laboral

Aida Fonseca Díaz (autora de contacto)

Doctora en Derecho y profesora en el Departamento de Ciencias Jurídicas de la Facultad de Ciencias Jurídicas, Educación y Humanidades.

Universidad Europea de Madrid (España)

aida.fonseca@universidadeuropea.es | <https://orcid.org/0000-0001-7858-311X>

Maria Petronela Popiuc

Doctora en Derecho acreditada ANECA y profesora en Derecho.

Universidad Camilo José Cela (España)

mpopiuc@ucjc.edu | <https://orcid.org/0000-0002-6599-0848>

Extracto

La creciente disponibilidad de datos masivos plantea desafíos inéditos en el ámbito jurídico, ya que su procesamiento mediante sistemas de inteligencia artificial impacta directamente en la protección de los derechos y en la configuración del Estado constitucional. Este artículo examina cómo la actual «fiebre del *Big Data*» puede afectar la tutela de los datos personales de los trabajadores y trabajadoras y en qué medida el marco legislativo vigente ofrece garantías suficientes. Partiendo del *Knowledge Discovery in Data Bases* y de las cinco dimensiones del *Big Data*, se analiza cómo la acumulación masiva de información exige un marco regulador capaz de garantizar la transparencia, la rendición de cuentas y el respeto a los derechos fundamentales. A través de una revisión crítica de la normativa laboral y del Reglamento de inteligencia artificial, se abordan los riesgos asociados a la gestión algorítmica de las relaciones laborales y se reflexiona sobre la necesidad de equilibrar la innovación tecnológica con la salvaguarda de los principios constitucionales. Se proponen, además, vías para reforzar la intervención humana y los mecanismos de control en el ámbito empresarial, dada su incidencia directa y creciente en los derechos de las personas trabajadoras.

Palabras clave: *Big Data*; inteligencia artificial; derecho del trabajo; gestión laboral algorítmica; protección de datos; capitalismo de la vigilancia; Reglamento de inteligencia artificial.

Recibido: 03-09-2025 / Revisado: 05-10-2025 / Aceptado: 21-11-2025 / Publicado: 06-03-2026

Cómo citar: Fonseca Díaz, A. y Popiuc, M. P. (2026). Implicaciones de los sistemas de inteligencia artificial en la relación laboral. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 491, 172-196. <https://doi.org/10.51302/rts.2026.24791>

Implications of Artificial Intelligence Systems in Labour Relations

Aida Fonseca Díaz (corresponding author)

PhD in Law; Lecturer, Department of Legal Sciences, Faculty of Legal Sciences, Education and Humanities.

University Europea of Madrid (Spain)

aida.fonseca@universidadeuropea.es | <https://orcid.org/0000-0001-7858-311X>

Maria Petronela Popiuc

PhD in Law (ANECA-accredited); Lecturer in Law.

University Camilo José Cela (Spain)

mpopiuc@ucjc.edu | <https://orcid.org/0000-0002-6599-0848>

Abstract

The growing availability of massive datasets presents unprecedented challenges in the legal field, as their processing through artificial intelligence systems directly impacts the protection of rights and the very structure of the constitutional state. This article examines how the current “Big Data fever” may affect the protection of workers’ personal data and to what extent the existing legal framework offers sufficient safeguards. Starting from Knowledge Discovery in Data Bases and the five dimensions of Big Data, the analysis explores how the massive accumulation of information demands a regulatory framework that ensures transparency, accountability, and respect for fundamental rights. Through a critical review of labor regulations and the Artificial Intelligence Regulation, the article addresses the risks associated with algorithmic management of labor relations and reflects on the need to balance technological innovation with the safeguarding of constitutional principles. It also proposes ways to strengthen human oversight and control mechanisms within the business sphere, given their direct and growing impact on workers’ rights.

Keywords: Big Data; artificial intelligence; labor law; algorithmic management; data protection; surveillance capitalism; EU AI act.

Received: 03-09-2025 / Revised: 05-10-2025 / Accepted: 21-11-2025 / Published: 06-03-2026

Citation: Fonseca Díaz, A. y Popiuc, M. P. (2026). Implications of Artificial Intelligence Systems in Labour Relations. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 491, 172-196. <https://doi.org/10.51302/rtss.2026.24791>

Sumario

- 1. Introducción: la fiebre del *Big Data*
 - 2. El proceso de tecnologización y la gestión laboral algorítmica (*algorithmic management*)
 - 3. Protección de datos en el capitalismo de la vigilancia
 - 4. Consecuencias de la dependencia algorítmica en las relaciones laborales
 - 4.1. Protección de las personas trabajadoras en la toma de decisiones automatizadas
 - 4.2. Alfabetización de las personas intervinientes en la cadena de valor de los sistemas de IA
 - 5. Conclusiones
- Referencias bibliográficas

1. Introducción: la fiebre del *Big Data*

La inteligencia artificial (IA) se refiere al conjunto de sistemas capaces de realizar tareas que, hasta ahora, requerían inteligencia humana: analizar información, razonar, tomar decisiones o resolver problemas. Estos sistemas pueden ser puramente digitales (como asistentes virtuales o motores de recomendación) o tener componentes físicos (robots, sensores inteligentes, etc.). Su aplicación abarca desde la medicina hasta la banca, la educación o el mercado laboral.

En el centro de muchos de estos sistemas se encuentra el llamado *machine learning* o aprendizaje automático, una rama de la IA que permite a las máquinas aprender de los datos sin haber sido programadas de forma explícita para cada tarea. A través de algoritmos específicos, estos sistemas son capaces de identificar patrones, extraer conclusiones y mejorar su rendimiento conforme procesan más información. Ahora bien, para que estos algoritmos funcionen y evolucionen, necesitan grandes volúmenes de datos. De ahí que conceptos como el *Big Data* y la minería de datos se hayan convertido en pilares imprescindibles de esta nueva era tecnológica.

En este sentido, el denominado KDD (*Knowledge Discovery in Data Bases*) es un proceso no trivial de extracción de información a partir de datos potencialmente útiles para el usuario que consta de varias etapas: una de estas es la denominada «minería de datos» o *data mining*. La minería de datos permite transformar todos estos datos en conocimiento, mediante un proceso complejo que se desarrolla desde el filtrado de los datos hasta su validación final y sirve para descubrir patrones, relaciones y tendencias, lo que puede ser beneficioso para la toma de decisiones estratégicas y para la propia generación del conocimiento (Fayyad *et al.*, 1996).

Por tanto, el proceso de minería de datos es lo que sustenta los algoritmos del *machine learning* o aprendizaje automático que alimentan los sistemas de IA (Molina Félix, 2002). Por lo que podríamos afirmar que el *Big Data* es el punto de unión de todos estos conceptos.

El concepto de *Big Data* no solo abarca la cantidad de datos, sino también una serie de características muy específicas denominadas las 5V's: volumen, velocidad, variedad, veracidad y valor. A fin de aproximarnos a la importancia del *Big Data* en el tejido empresarial, nos detendremos solo en el volumen de los datos. Esta característica hace referencia al tamaño: el *byte* es la unidad de información de base utilizada en computación. En la actualidad, es tal la cantidad de datos, que, en tan solo unos años, hemos pasado del *megabyte*

al *zettabyte*, e incluso lo hemos sobrepasado, pues hay quienes se refieren al *brontobyte* para hacer referencia a esta ingente cantidad de información¹.

En términos gráficos, en el año 2022 se consumieron en total 79 *zettabytes*, esto es, 79.000.000.000.000.000.000.000.000 de *bytes*, la cifra es tan difícil de asimilar que, haciendo una analogía, podríamos guardar el equivalente a 17.200 millones de iPhones de 64 GB o grabar una película HD a 1080p con una duración de 36 millones de años (Díaz Bonet, 2023). Y vamos en aumento: la edición 10.0 de *Data Never Sleeps* prevé que se generen y consuman a nivel mundial 181 *zettabytes* para 2025, es decir, 181 sextillones de *bytes*. El impacto de la IA en todas las facetas de la vida y los recursos necesarios para abastecer todo su potencial se reflejan en los datos. De acuerdo con el último informe «*Data Never Sleeps: AI Edition*» de julio de 2024, cada minuto, Dall-E 2 genera 1.389 imágenes, 19.028 imágenes son creadas por otras plataformas de conversión de texto a imagen y 7.431 minutos de vídeo son generados por herramientas IA².

Con esta aproximación teórica podemos percatarnos fácilmente de esta nueva «fiebre del *Big Data*»³, es decir, del valor que tienen estos datos en el ámbito empresarial y geopolítico, y consecuentemente también en el legal y su impacto en las relaciones laborales. Como se puede deducir, nada de todo esto es gratis, especialmente si se trata de tecnología: cada minuto se gastan 293.000 dólares en IA⁴.

La alta inversión en activos de datos tiene una razón de ser: los beneficios y ventajas que las organizaciones pueden obtener de ellos, como innovaciones, servicios, medidas de seguridad, mejora en el proceso de toma de decisiones, mejores experiencias para los clientes (lo que se traduce en un aumento de las ventas), mayor eficiencia operativa y nuevas fuentes de ingresos. En consecuencia, la inversión en sistemas de IA y en *machine learning* es imprescindible para poder procesar y analizar estos grandes volúmenes de datos (Coyle y Manley, 2022).

Teniendo en cuenta que esta inversión en *machine learning* impactará en el posicionamiento de unas empresas frente a otras, en la productividad y, en consecuencia, en los beneficios, no es despreciable considerar que estas emplearán muchos recursos y esfuerzos en proteger la confidencialidad de sus algoritmos⁵.

¹ No está claro el origen del concepto «brontobyte». El término «byte» fue acuñado por Werner Buchholz ingeniero de IBM en 1956, para hacer referencia al conjunto más pequeño de datos, compuesto por 8 bits.

² No obstante, el informe también refleja aspectos no tan positivos como que cada minuto, los empleados ahorran 467.882 horas de trabajo utilizando ChatGPT y son 52 los trabajos universitarios marcados por plagio de IA en Turnitin cada minuto (DOMO, 2024).

³ De ahí que empleemos la expresión «la fiebre del *Big Data*» para referirnos a una nueva fiebre del oro, como sucedió en California (Estados Unidos) entre 1848 y 1855.

⁴ Como también concluye el referido informe y la infografía recuperada de DOMO (2024).

⁵ Se hace referencia a los potenciales beneficios del tejido empresarial, sin perjuicio de otros intereses institucionales o gubernamentales, en los que no incidiremos en este artículo.

2. El proceso de tecnologización y la gestión laboral algorítmica (*algorithmic management*)

La utilización del *Big Data* por parte del tejido empresarial en el desarrollo e implementación de sistemas de IA se ha venido denominando *algorithmic management* o gestión laboral algorítmica. Esta expresión hace referencia al proceso mediante el cual, a partir de los datos proporcionados a los algoritmos, estos son empleados con fines estratégicos para la empresa y también para la selección, dirección, monitorización, vigilancia e incluso la imposición de medidas disciplinarias a los empleados y las empleadas (Todolí Signes, 2023).

Con ello, se refuerza el poder de control y dirección de la empresa prevenido en el artículo 20 del Estatuto de los Trabajadores (ET), ya que los resultados obtenidos permitirán establecer patrones y predicciones que faciliten las acciones descritas (Rivas Vallejo, 2020). De hecho, parte de la doctrina sostiene que, a corto plazo, con el fin de optimizar costes y aumentar los beneficios empresariales, la tecnologización de los procesos productivos implicará ir mucho más allá de la inversión en tecnología, logrando una reducción radical de las plantillas en las empresas (Selma Penalva, 2021).

Ante los cambios producidos como consecuencia de la tecnologización, y en particular frente a la eliminación de puestos de trabajo, se han identificado movimientos como el «neoludismo», definido en el Segundo Congreso Ludita celebrado en 1996 como «un movimiento sin líderes, de resistencia pasiva al consumismo y a las tecnologías cada vez más extrañas y amenazadoras de la Edad Informática». Con ello, no cabría una confrontación directa con el desarrollo tecnológico sino un uso erróneo o malintencionado que perjudique a los seres humanos⁶.

A pesar de las resistencias, se está invirtiendo mucho en IA. En España, durante el primer trimestre de 2024, el 19,79 % de las empresas de 50 a 249 empleados utilizó tecnologías de IA, un porcentaje que asciende al 40,64 % en empresas de 250 o más empleados, mientras que en las empresas de menos de 10 empleados el porcentaje apenas alcanza el 6,60 %. Además, podemos destacar otros datos relevantes que anuncian cambios en la relación laboral (si es que no se están produciendo ya⁷):

⁶ Tal y como desarrolla García García (2023), el neoludismo se sostiene en tres principios: 1) no se rechaza la tecnología, sino el mal uso que se hace de ella y que perjudica a la humanidad; 2) la tecnología es política: está al servicio del poder; 3) la visión personal de la tecnología es peligrosamente limitada: la tecnología tiene repercusiones sociales y ambientales. Este ideario también es defendido por otros laboristas.

⁷ Aunque también es significativo que las pequeñas empresas ya estén utilizando sistemas de IA, por lo que tímidamente van aumentando la confianza y/o la disponibilidad de recursos empresariales en estas tecnologías. INE, Encuesta sobre el uso de TIC y del comercio electrónico en las empresas. Año 2023, primer trimestre 2024. (Datos definitivos actualizados en enero de 2025). Vid. <https://www.ine.es/jaxi/Datos.htm?tpx=59891>. Pueden consultarse los datos anteriores en https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=estadistica_C&cid=1254736176743&menu=ultiDatos&idp=1254735576799

Tabla 1. La IA en las empresas (primer trimestre de 2023) por agrupación de actividad económica

Empresas	De 10-49	50-249	Más de 250
Empresas que no utilizan ninguna de las tecnologías de IA porque: faltan conocimientos especializados relevantes en la empresa	78,76	77,52	78,28
Empresas con tecnología IA de aprendizaje automático o <i>machine learning</i> para el análisis de datos	26,02	39,09	52,72
Empresas con tecnología IA de automatización de flujos de trabajo o ayuda en la toma de decisiones	30,83	41,08	55,79
Empresas que emplean tecnologías de IA para procesos de producción	25,71	32,21	42,53
Empresas que emplean tecnologías de IA para organización de procesos de administración o gestión empresarial	24,10	23,65	31,37

Fuente: elaboración propia a partir de los datos del INE.

Como se deduce de la tabla, existe un alto interés por parte del tejido empresarial de implementar y utilizar sistemas de IA para el análisis de datos (un porcentaje que oscila entre el 26 % y el 52 %, según el tamaño de la empresa), para la toma de decisiones (entre un 30 % y un 55 %), para los procesos de producción (entre un 25 % y un 42 %) y para la organización de procesos de administración y la gestión empresarial (entre un 24 % y un 31 %). Sin embargo, una de las dificultades para utilizarlas es la falta de conocimientos especializados relevantes para la materia cuyo porcentaje supera el 75 % sea cual sea el tamaño de la empresa, cuestión sobre la que incidiremos más adelante.

De acuerdo con estos datos, podríamos afirmar que la tecnologización del tejido empresarial en los procesos con el fin de aumentar en productividad y competitividad está creciendo exponencialmente en los últimos años, fundamentalmente a partir de la pandemia provocada por el COVID-19⁸, por lo que la gobernanza de los sistemas de IA está planteando problemas de diversa naturaleza, esencialmente jurídica⁹.

⁸ Incluso parte de la doctrina sostiene que la informatización de los procesos productivos alcanza hoy su punto máximo (Selma Penalva, 2021).

⁹ En particular, de naturaleza conceptual (qué entendemos por sistemas y modelos de IA), funcional y de orden práctico (en cuanto a su implementación) y, especialmente, de naturaleza jurídica (Fernández Villarino, 2021).

En este sentido, Mercader Uguina (2022, p. 28) se refiere al dato como «la materia prima capital de la sociedad de la información y del conocimiento». En la película *Justicia artificial* estrenada en 2024 en España, se introduce la posibilidad de desarrollar un algoritmo que priorice la vida de determinadas personas (VIP para el algoritmo) en caso de accidente. ¿Podría existir esta posibilidad en un futuro?, ¿hasta dónde se extendería la protección industrial del algoritmo como secreto profesional frente a su colisión con otros derechos fundamentales como la vida de las personas?

Garantizar el secreto de los algoritmos generará un valor en ocasiones incalculable para el tejido empresarial. Por ello, no nos deberían sorprender noticias como que la multinacional estadounidense Meta Platforms, Inc (dueña de un conglomerado de empresas como Facebook, Instagram, WhatsApp y Threads, entre otros) haya decidido eliminar a los verificadores de contenidos, sustituyéndoles por «notas comunitarias», como ya lo hiciera X (en su día, Twitter) propiedad de Elon Musk¹⁰.

De acuerdo con el artículo 1 de la Ley 1/2019, de 20 de febrero, de secretos empresariales, se considera secreto empresarial cualquier información o conocimiento (incluido el tecnológico, científico, industrial, comercial, organizativo o financiero) que reúna tres condiciones: que sea secreto, que tenga un valor empresarial (real o potencial) debido a su carácter secreto y que haya sido objeto de medidas razonables por parte de su titular para mantenerlo en secreto. La protección proporcionada por el precepto cubre a cualquier persona física o jurídica como titular del secreto empresarial, que legítimamente ejerza el control sobre el mismo, extendiéndose a cualquier modalidad de obtención, utilización o revelación de la información constitutiva de aquel que resulte ilícita o tenga un origen ilícito conforme a esta ley. De acuerdo con parte de la doctrina, los algoritmos y los sistemas de IA se encontrarían dentro de la protección que proporciona dicho precepto. ¿Estamos, por tanto, desprotegidos frente a los efectos nocivos de los algoritmos?

3. Protección de datos en el capitalismo de la vigilancia

Para Zuboff, el capitalismo de la vigilancia se fundamenta en la recolección y el análisis intensivo de datos de comportamiento humano mediante dispositivos inteligentes, transfor-

¹⁰ Aunque aún no sabemos de qué forma desarrollará Meta las notas a la comunidad, en la red social X, las notas de la comunidad permiten que los propios usuarios moderen el contenido de las publicaciones sin que la empresa supervise directamente el proceso (como Meta lo hacía antes a través de los verificadores de contenidos). Un grupo de usuarios se puede registrar como colaboradores para añadir una nota en la que se informe de una información errónea o engañosa contenida en una publicación. Después, otros usuarios colaboradores califican dicha nota como útil o no útil. Cuando se alcanza un número suficiente de puntuaciones útiles, la empresa añade una nota pública debajo de la publicación en cuestión. La red social X implementó esta posibilidad en 2019 (Twitter) cuando un equipo de desarrolladores planteó la posibilidad de incorporar un modelo de *crowdsourcing* para resolver los problemas que tenía la red social para moderar los contenidos (Armero y Goodwin, 2025).

mándolos en predicciones y acciones que sirven a los intereses comerciales de las grandes tecnológicas. Mediante esta arquitectura automatizada, las empresas moldean la conducta de los usuarios y las usuarias para maximizar beneficios, reduciéndolos a meros «usuarios» y «usuarias» y socavando las regulaciones que protegen sus derechos, lo cual, según la autora, pone en peligro la democracia.

Son muchas sus manifestaciones en el ámbito laboral, abarcando desde el registro, los sistemas de videovigilancia, microfónicos y telefónicos, el acceso a los archivos del ordenador o a los programas informáticos instalados (incluso en remoto), el rastreo por geolocalización, los controles biométricos, el seguimiento por correo electrónico, por redes sociales o el control de las páginas web que ha visitado la persona trabajadora y el control informático de la productividad en tiempo real (Mercader Uguina, 2001).

El artículo 4.14 del Reglamento general de protección de datos (RGPD) define los datos biométricos como aquellos datos personales obtenidos mediante tratamientos técnicos específicos sobre características físicas, fisiológicas o conductuales que permiten la identificación única de una persona (p. ej., imágenes faciales, huellas dactilares). Esta definición coincide literalmente con el artículo 3 de la Directiva 2016/680 y el artículo 3 del Reglamento de inteligencia artificial (RIA) 2024. Incluye tanto sistemas de reconocimiento de emociones e identificación biométrica como de categorización (edad, color de ojos, orientación sexual o política)¹¹.

En concreto, conforme al WP80 del Grupo de Trabajo sobre protección de datos del artículo 29 (GT29), los sistemas de control biométrico permiten su registro o codificación en dos categorías: las físicas o fisiológicas y las comportamentales. Las físicas miden las características físicas de una persona entre las que se encuentran: la comprobación de las huellas digitales, análisis de la imagen del dedo, reconocimiento del iris, análisis de la retina, reconocimiento facial, reconocimiento de muestras de las manos, reconocimiento de la forma de la oreja, detección del olor corporal, reconocimiento de la voz, análisis de muestras de ADN y análisis de los poros de la piel, etc.¹². En cuanto a los comportamentales, miden el comportamiento de una persona e incluyen la comprobación de la firma manuscrita, el análisis de la pulsación sobre las teclas, el análisis de la forma de caminar, etc. Posteriormente, el Dictamen 3/2012 del GT29 sobre la evolución de las tecnologías biométrica adoptado el 27 de abril de 2012, añade las psicológicas, como la medición de la respuesta a situaciones concretas o pruebas específicas que se ajusten a un perfil psicológico (GT29, 2012, p. 4).

¹¹ El considerando 8 distingue los sistemas de identificación biométrica remota en «tiempo real» —donde captura, comparación e identificación se realizan instantánea o casi instantáneamente con material de vídeo en directo— de los sistemas «en diferido», en los que los datos se recogen previamente y la comparación e identificación se efectúan tras una demora significativa usando grabaciones o imágenes almacenadas.

¹² Aunque el uso del ADN para la identificación biométrica plantea cuestiones específicas, el presente documento no va a ocuparse de ellas. Se puede señalar que la generación de un perfil de ADN en tiempo real como instrumento de autenticación no parece posible actualmente (GT29, 2023, pp. 3 y 4).

De acuerdo con los riesgos que puede producir el tratamiento de estos datos, el RIA prevé la existencia de sistemas de IA que considera de alto riesgo por tener la capacidad de afectar a la salud y la seguridad de los derechos fundamentales de las personas. En particular, y de acuerdo con la remisión al anexo III que realiza el artículo 6 del RIA, se considerarán sistemas de IA de alto riesgo aquellos que afecten a una pluralidad de ámbitos¹³, entre los cuales se encuentran: la identificación biométrica y categorización de personas físicas, es decir, sistemas de IA destinados a utilizarse en la identificación biométrica remota «en tiempo real» o «en diferido» de personas físicas y el empleo, la gestión de los trabajadores y el acceso al autoempleo, tales como la contratación o selección de personas físicas o los sistemas de IA empleados para tomar decisiones relativas a la promoción y resolución de relaciones contractuales de índole laboral.

Para estos sistemas, el RIA determina establecer, implantar, documentar y mantener un sistema de gestión de riesgos asociado específicamente a los mismos, entendiendo por tal un proceso iterativo continuo que se llevará a cabo durante todo el ciclo de vida de un sistema de IA de alto riesgo, mediante el requerimiento de actualizaciones sistemáticas periódicas. Por ello, el reglamento consiente autorizar una extensa variedad de sistemas de IA con riesgo alto, aunque supeditándolos a una serie de requisitos horizontales de protección y obligaciones para acceder al mercado de la Unión Europea¹⁴.

En el ámbito laboral, el empleador podría utilizar los sistemas de reconocimiento facial no solo para el control de la asistencia, sino también para predecir patrones de movimientos durante su actividad laboral. Por ello, el Dictamen 2/2017 sobre el tratamiento de datos del GT29 advierte que las empresas deben abstenerse de utilizar estas tecnologías, con algunas excepciones marginales¹⁵, pero tales escenarios no

¹³ El anexo III incluye ocho ámbitos: identificación biométrica; infraestructuras críticas; educación y formación profesional; empleo, gestión de los trabajadores y acceso al autoempleo; acceso a servicios privados esenciales y a servicios y prestaciones públicas esenciales, y disfrute de estos; garantía del cumplimiento del derecho; migración, asilo y gestión del control fronterizo; y Administración de Justicia y procesos democráticos.

¹⁴ Los legisladores han aclarado y precisado dichos requisitos de manera que sean más viables desde el punto de vista técnico y supongan una carga menor para las partes interesadas, por ejemplo, en lo que respecta a la calidad de los datos o a la documentación técnica que deben elaborar las pymes para demostrar que sus sistemas de IA de alto riesgo cumplen los requisitos establecidos. Dado que los sistemas de IA se desarrollan y distribuyen mediante cadenas de valor complejas, el texto transaccional incluye cambios que aclaran la asignación de responsabilidades y las funciones de los distintos agentes de dichas cadenas, en particular los proveedores y los usuarios de sistemas de IA (Consejo de la Unión Europea, 2023). Las condiciones concretas para entender que un sistema es de alto riesgo, vienen recogidas en el artículo 6.1 del RIA.

¹⁵ De acuerdo con el RGPD, el tratamiento de datos biométricos con fines de identificación debe basarse en una de las excepciones previstas en el artículo 9, apartado 2: que el interesado haya dado su consentimiento explícito, para el cumplimiento de obligaciones y el ejercicio de derechos específicos del responsable del tratamiento o del interesado en el ámbito del derecho laboral y de la seguridad y

pueden utilizarse para invocar una legitimación general del uso de tecnologías de reconocimiento facial¹⁶.

El control de la conducta de la persona trabajadora mediante estos sistemas se denomina *software in accounting*. Estos sistemas permiten, previa identificación del operador, memorizar el número de operaciones efectuadas por el mismo, el número de errores cometidos al efectuarlas, el tiempo empleado para cada una, el tiempo total de trabajo, la memoria utilizada, el número de frecuencia y la duración de las interrupciones. De acuerdo con el análisis realizado con anterioridad, el tratamiento de estos datos por parte del empleador será lícito siempre que exista interés legítimo y se cumplan principios de proporcionalidad y subsidiaridad, estableciéndose como límites la dignidad humana sus intereses legítimos y los derechos fundamentales¹⁷.

Conforme al artículo 88 del RGPD los convenios colectivos deben establecer normas específicas para garantizar la protección de los derechos y libertades en relación con el tratamiento de datos personales de los trabajadores en el ámbito de la relación laboral. En España, la Ley 12/2021, de 28 de septiembre, por la que se modifica el ET (conocida como Ley *riders* mediante la inclusión de la presunción de laboralidad en el ámbito de las plataformas digitales de reparto) prevé que los convenios colectivos establezcan límites a la vigilancia ejercida mediante IA a los trabajadores y las trabajadoras¹⁸.

Finalmente, el RIA recoge un amplio número de prácticas de IA prohibidas, con la posibilidad de utilizar la identificación biométrica remota por parte de las autoridades policiales. A fin de facilitar la comprensión de todas las recogidas en el artículo 5, proporcionamos a continuación una tabla de aquellas que afectarían al ámbito laboral:

protección social, para proteger intereses vitales del interesado o de otra persona física, en el supuesto de que el interesado no esté capacitado, física o jurídicamente, para dar su consentimiento, que el tratamiento sea necesario para fines de medicina preventiva laboral, por razones de interés público en el ámbito de la salud pública o que el tratamiento se refiere a datos personales que el interesado ha hecho manifiestamente públicos, entre otros.

¹⁶ Dictamen 2/2017 sobre el tratamiento de datos en el trabajo. Adoptado el 8 de junio de 2017. WP249.

¹⁷ Así lo dispone el artículo 88 del RGPD conforme al cual:

Dichas normas incluirán medidas adecuadas y específicas para preservar la dignidad humana de los interesados, así como sus intereses legítimos y sus derechos fundamentales, prestando especial atención a la transparencia del tratamiento, a la transferencia de los datos personales dentro de un grupo empresarial o de una unión de empresas dedicadas a una actividad económica conjunta y a los sistemas de supervisión en el lugar de trabajo.

¹⁸ En concreto, se introduce una nueva letra d) en el artículo 64.4, en virtud de la cual la persona trabajadora tiene derecho a ser informada por la empresa de los parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan los algoritmos o sistemas de IA que afectan a la toma de decisiones que pueden incidir en las condiciones de trabajo, el acceso y mantenimiento del empleo, incluida la elaboración de perfiles.

Tabla. 2. Prácticas de IA prohibidas

Sistema prohibido	Técnicas y prácticas incluidas
Sistemas de IA que trasciendan la conciencia de una persona.	- Técnicas subliminales que trasciendan la conciencia de una persona. - Técnicas deliberadamente manipuladoras o engañosas con el objetivo o efecto de alterar sustancialmente el comportamiento de una persona o colectivo mermando de manera apreciable su capacidad para tomar una decisión informada y haciendo que tomen una decisión que de otro modo no habrían tomado, de un modo que provoque, o sea razonablemente probable que provoque, perjuicios considerables a esa persona, a otra o a un colectivo¹⁹.
Sistemas de IA que aprovechen las vulnerabilidades de algunas personas.	Sistema que aproveche alguna de las vulnerabilidades de una persona física o un determinado colectivo derivadas de su edad o discapacidad, o de una situación social o económica específica, con la finalidad o el efecto de alterar de manera sustancial el comportamiento de dicha persona o de una persona que pertenezca a dicho colectivo de un modo que provoque, o sea razonablemente probable que provoque, perjuicios considerables a esa persona o a otra.
Sistemas de IA que permitan evaluar o clasificar la fiabilidad de las personas físicas o colectivos.	- Evaluar o clasificar a personas físicas o a colectivos de personas durante un periodo determinado de tiempo atendiendo a su comportamiento social o a características personales o de su personalidad conocidas, inferidas o predichas, de forma que la puntuación ciudadana resultante provoque una o varias de las situaciones siguientes: - un trato perjudicial o desfavorable hacia determinadas personas físicas o colectivos de personas en contextos sociales que no guarden relación con los contextos donde se generaron o recabaron los datos originalmente; - un trato perjudicial o desfavorable hacia determinadas personas físicas o colectivos de personas que sea injustificado o desproporcionado con respecto a su comportamiento social o la gravedad de este.



¹⁹ Son varios los términos y adjetivos incluidos en esta definición que necesitarán una mayor aclaración a efectos de categorizar un sistema de IA como prohibido o permitir, por el contrario, su entrada y desarrollo: qué se debe entender por una alteración «sustancial» frente a una alteración no sustancial de la conciencia humana, cómo lo «apreciarán» las personas responsables y qué debemos entender como «razonable» o «considerable» a estos efectos.

Sistema prohibido	Técnicas y prácticas incluidas
Sistemas de IA que permitan realizar evaluaciones de riesgos de personas físicas con el fin de valorar o predecir el riesgo de cometer un delito.	Realizar evaluaciones de riesgos de personas físicas con el fin de valorar o predecir el riesgo de que una persona física cometa un delito basándose únicamente en la elaboración del perfil de una persona física o en la evaluación de los rasgos y características de su personalidad. * Esta prohibición no se aplicará a los sistemas de IA utilizados para apoyar la valoración humana de la implicación de una persona en una actividad delictiva que ya se base en hechos objetivos y verificables directamente relacionados con una actividad delictiva.
Sistemas de IA que permitan realizar el reconocimiento facial mediante la extracción no selectiva de imágenes.	- El fin específico establecido en la definición. - El uso de un sistema de IA que cree o amplíe bases de datos de reconocimiento facial mediante la extracción no selectiva de imágenes faciales de internet o de circuitos cerrados de televisión.
Sistemas de IA para inferir las emociones de una persona física en los lugares de trabajo y en los centros educativos.	El fin específico establecido en la definición. * Excepto cuando el sistema de IA esté destinado a ser instalado o introducido en el mercado por motivos médicos o de seguridad.
Sistemas de IA para la categorización biométrica y clasificación individual de las personas físicas.	- El fin específico establecido en la definición. - Para deducir o inferir su raza, opiniones políticas, afiliación sindical, convicciones religiosas o filosóficas, vida sexual u orientación sexual. * Esta prohibición no incluye el etiquetado o filtrado de conjuntos de datos biométricos adquiridos lícitamente, como imágenes, basado en datos biométricos ni la categorización de datos biométricos en el ámbito de la garantía del cumplimiento del derecho.
Sistemas de identificación biométrica remota «en tiempo real» en espacios de acceso público.	- Se prohíbe el uso de sistemas de identificación biométrica remota «en tiempo real» en espacios de acceso público con fines de garantía del cumplimiento del derecho, salvo y en la medida en que dicho uso sea estrictamente necesario para alcanzar uno o varios de los objetivos siguientes: a) La búsqueda selectiva de víctimas concretas de secuestro, trata de seres humanos, explotación sexual de seres humanos o búsqueda de personas desaparecidas.

Sistema prohibido	Técnicas y prácticas incluidas
Sistemas de identificación biométrica remota «en tiempo real» en espacios de acceso público. (cont.)	b) La prevención de una amenaza específica, importante e inminente para la vida o la seguridad física de las personas físicas o de una amenaza real y actual o real y previsible de un atentado terrorista. c) La localización o identificación de una persona sospechosa de haber cometido un delito a fin de llevar a cabo una investigación o un enjuiciamiento penales o de ejecutar una sanción penal por alguno de los delitos mencionados en el anexo II (RIA) que en el Estado miembro de que se trate se castigue con una pena o una medida de seguridad privativas de libertad cuya duración máxima sea de al menos cuatro años.

Fuente: elaboración propia, 2025.

Teniendo en cuenta el rápido avance de la tecnología y la necesidad de adquirir unos conocimientos técnicos necesarios para la aplicación efectiva del RIA, el mismo prevé la necesidad de que la comisión evalúe y revise el Reglamento antes del 2 de agosto de 2029, y posteriormente cada cuatro años²⁰.

4. Consecuencias de la dependencia algorítmica en las relaciones laborales

Como se advirtió con anterioridad al tratar la «fiebre del *Big Data*», los intereses comerciales, productivos o estratégicos en preservar la confidencialidad de los algoritmos, pueden dificultar la persecución de responsabilidades. En este sentido, hay quienes defienden que, para evitar el monopolio de algunas multinacionales, los sistemas de IA se organicen utilizando

²⁰ Asimismo, antes del 2 de agosto de 2028 y posteriormente cada cuatro años, la comisión debe evaluar y comunicar al Parlamento Europeo y al Consejo la necesidad de modificar la lista de ámbitos de alto riesgo que figura en el anexo del reglamento, los sistemas de IA incluidos en el ámbito de aplicación de las obligaciones de transparencia, la eficacia del sistema de supervisión y gobernanza y los avances en el desarrollo de documentos de normalización sobre el desarrollo eficiente desde el punto de vista energético de modelos de IA de uso general, incluida la necesidad de medidas o acciones adicionales. Por último, antes del 2 de agosto de 2028 y posteriormente cada tres años, la comisión debe evaluar la repercusión y la eficacia de los códigos de conducta voluntarios para fomentar la aplicación de los requisitos establecidos para los sistemas de IA de alto riesgo a los sistemas de IA que no sean sistemas de IA de alto riesgo y, posiblemente, otros requisitos adicionales para dichos sistemas de IA.

DAOs en *blockchains* públicas como Ethereum, esto significaría, sin entrar en detalles técnicos, que los sistemas de IA se organicen en estructuras de gestión digital descentralizadas, es decir, sin una estructura jerárquica central definida y sin un líder o conjunto de líderes, regidas por contratos inteligentes con decisiones registradas en cadenas de bloques públicos –esto es el *blockchain* (libros contables digitales y transparentes)– como lo es Ethereum²¹.

Estos contratos especifican cómo se tomarán decisiones y cómo se asignarán los recursos dentro de la DAO. Ahora bien, parece poco probable que los intereses de las *Big Tech* como Meta, Nvidia, Apple, OpenAI, Microsoft, Alphabet (Google), Amazon o el conglomerado empresarial propiedad de Elon Musk (Tesla, SpaceX, XAI o X.com) coincidan con esta visión.

¿Qué queremos decir con todo ello? Al fin y al cabo, la ética algorítmica puede conducir (y conducirá) a un permanente desencuentro entre los intereses productivos de las empresas con la dignidad y el respeto de los derechos de los trabajadores y las trabajadoras (y de las personas en general, clientes, proveedores, etc.), fundamentalmente derivados del derecho a la intimidad, a la protección de datos, al secreto de las comunicaciones y otros, como su salud e integridad. Por ello, ante la incertidumbre que genera este conflicto, debemos plantearnos en qué medida las decisiones estratégicas que se desarrollen dentro de una empresa deben seguir dependiendo exclusivamente del ser humano, y en este sentido, cómo podemos garantizar la protección de trabajadores y trabajadoras ante determinadas decisiones estratégicas.

Como se ha venido advirtiendo, los algoritmos aprenden extrayendo patrones de datos, por lo que las personas con capacidad de decisión en una empresa podrían confiar en los resultados (predicciones) sin ni siquiera verse atraídas a conocer las razones que motivan dicha decisión o la posible responsabilidad de los profesionales y trabajadores que han intervenido durante la cadena de valor. A este nivel de confianza que se puede llegar a alcanzar en los sistemas de IA se le denomina «dependencia algorítmica», e incluso podría llegar a desarrollarse tanto en las empresas hasta el nivel de dirigirla (Faliero, 2021). Y aunque aún parezca un escenario utópico²², es una posibilidad que plantea el propio RIA, al incluir un amplio catálogo de prácticas prohibidas y de sistemas de alto riesgo, como vimos²³.

²¹ Una organización descentralizada autónoma (Decentralized Autonomous Organization, DAO, por sus siglas en inglés) es una entidad sin una estructura jerárquica central definida y sin un líder o conjunto de líderes. En su lugar, se basa en un conjunto de contratos inteligentes que se ejecutan en una red blockchain. Estos contratos especifican cómo se tomarán decisiones y cómo se asignarán los recursos dentro de la DAO. Las DAO son una forma de llevar a cabo actividades comunitarias y empresariales sin tener que depender de una autoridad centralizada. Al utilizar una blockchain para almacenar y validar las transacciones, se pueden garantizar la transparencia y la descentralización.

²² En realidad, utópico no es, como ya sucedió con una compañía de entrega a domicilio cuya base de datos ya estaba sometida a la gestión algorítmica (Sentencia del Tribunal Supremo 805/2020, de 25 de septiembre).

²³ Existen antecedentes a nivel europeo, como Tribunale Ordinario di Bologna (31 de diciembre de 2020). Sentenza (Caso Deliveroo: algoritmo FERank declarado discriminatorio), <https://abogadosenleonmv>.

4.1. Protección de las personas trabajadoras en la toma de decisiones automatizadas

El temor, cada vez más extendido, a la dependencia algorítmica, es decir, a que la toma de decisiones se realice a través de procesos automatizados ha venido explicándose por la doctrina más especializada con el lema *human in command* o «persona al mando»²⁴.

El artículo 22 del RGPD reconoce el derecho de toda persona a no quedar sometida a decisiones basadas únicamente en procesos automatizados con efectos jurídicos o similares, salvo tres excepciones: que sea necesario para un contrato, que la ley lo autorice con salvaguardias adecuadas, o que exista consentimiento explícito del interesado.

De acuerdo con Todolí Signes (2023) esto implica que la plataforma, para demostrar que hay intervención humana significativa, debería acreditar que, de forma estadísticamente relevante, se aparta de la toma de decisiones del algoritmo o, alternatively, que el ser humano realiza un proceso de toma de decisiones independiente y que posteriormente es comparado con el tomado por el sistema de manera automatizada.

En esta línea, el artículo 14 del RIA exige que los sistemas de IA de alto riesgo incorporen mecanismos de supervisión humana efectiva –con interfaces adecuadas– para vigilar su uso y minimizar riesgos a la salud, la seguridad y los derechos fundamentales. Combinado con el artículo 22 del RGPD, impide que estos sistemas adopten decisiones con efectos jurídicos sobre personas físicas, salvo en los supuestos excepcionados por el propio RGPD.

Además, el «derecho a explicación» del artículo 22.3 del RGPD y el artículo 11 de la Directiva general de protección de datos exige que, tras una decisión algorítmica con efectos significativos, se informen al interesado los motivos y elementos principales de dicha resolución, sin necesidad de revelar el funcionamiento interno del algoritmo. El artículo 86 del RIA refuerza esta obligación para IA de alto riesgo, garantizando explicaciones «claras y significativas», y la Ley 12/2021 (art. 64.4 ET) exige además que el comité de empresa conozca los parámetros y reglas algorítmicos que afectan a la toma de decisiones.

En consecuencia, aunque entendamos que el derecho a una explicación no pueda aplicarse con carácter individual a conocer información del algoritmo concreto que tomó la

com/2021/02/05/sentencia-tribunal-ordinario-bolonia-31-diciembre-2020-caso-deliveroo-discriminacion-algoritmica-o-discriminacion-a-traves-de-un-algoritmo/ y Rechtbank Den Haag (5 de febrero de 2020). Vonnis (Caso SyRI: declarado ilegal por vulnerar el derecho a la privacidad y la transparencia), <https://fundacionhermes.org/primer-sentencia-europea-declara-ilegal-un-algoritmo-de-evaluacion-de-caracteristicas-personales-de-los-ciudadanos-2/>

²⁴ También conocido como *human-in command* (Hendricx, 2019) Organización Internacional del Trabajo (2019).

decisión, ello no implica que el comité de empresa sí pudiera solicitar el acceso a dicha información, aunque el algoritmo o el sistema de IA pudiera estar sometido a confidencialidad. Además de todas aquellas garantías y responsabilidades establecidas en el RIA en cuanto a los sistemas de gobernanza, de transparencia y no discriminación²⁵.

4.2. Alfabetización de las personas intervinientes en la cadena de valor de los sistemas de IA

En las distintas etapas del KDD o descubrimiento de conocimiento en bases de datos²⁶ que explicamos con anterioridad, intervienen numerosos profesionales expertos en *Big Data*, fundamentalmente desde el ámbito de la ingeniería, como son el *data architect*, el *data engineer*, el *data analyst*, el *data scientist* y el *chief data officer (CDO)*. Cada uno de ellos está especializado en una fase del proceso.

Sin incidir en las funciones concretas de cada uno de ellos, conviene aproximarnos a su perfil profesional para comprender la importancia que tienen todos ellos en los resultados que ofrecen los sistemas de IA:

1. *Data architect*: se encarga de inspeccionar y analizar la infraestructura de datos en una organización, planifica futuras bases de datos e implementa soluciones para el almacenamiento y manejo de datos.
2. *Data engineer*: es responsable de toda la infraestructura de datos de una empresa. En términos prácticos, construye, prepara y mantiene los datos para que sean aptos para el análisis y la toma de decisiones.
3. *Data analyst*: es quien se encarga de estar en una constante búsqueda de necesidades de información que tengan las distintas áreas del negocio, para poder investigarlas y dar respuestas que sean útiles para la resolución de problemas y mejora de procesos.

²⁵ El responsable del despliegue también es el responsable de realizar la evaluación de impacto de derechos fundamentales del artículo 27 del RIA. Además, resultarían de aplicación las obligaciones de los responsables del despliegue de sistemas de IA de alto riesgo concretadas en el artículo 26 del RIA y el considerando 58 del RGPD que establece los fundamentos del principio de transparencia. Este exige que toda la información que se dirija, bien al interesado o al público en general, debe ser precisa, concisa, fácilmente accesible y comprensible, y que se utilice un lenguaje claro y sencillo (visualizándose, en su caso). En consonancia con el artículo 12 del RGPD, que impone la obligación al responsable del tratamiento de adoptar las medidas oportunas para facilitar al interesado la información establecida en los artículos 13 y 14 del RGPD.

²⁶ O simplemente de la *data mining* o minería de datos, al tratarse de la etapa del KDD centrada en el desarrollo de los métodos y técnicas para hacer que todos los datos tengan sentido.

4. *Data scientist*: desarrolla procesos de análisis de datos de alta complejidad, mediante el diseño y desarrollo de algoritmos que permitan encontrar hallazgos relevantes en la información, interpretar resultados y obtener conclusiones relevantes.
5. El *CDO* o director de datos es el responsable de analizar, clasificar y convertir todos los datos en bruto en estadísticas exactas, modelos prescriptivos y predictivos que marquen las estrategias de la empresa.

Descritas las funciones de estos profesionales, ¿de qué forma influye la formación no estrictamente técnica de las personas intervinientes en la cadena de valor de los sistemas de IA en las relaciones laborales? Es decir, ¿están formados todos estos trabajadores y trabajadoras en una ética profesional compartida?, ¿están sujetos a códigos deontológico al igual que otros colectivos?, ¿quién desarrolla y supervisa la ética de los algoritmos?

La principal consecuencia (y riesgo) de todo ello es que estos profesionales (enseñantes de la IA) carezcan de la formación ética y jurídica necesarias para comprender los límites, las consecuencias, y, en definitiva, el alcance que pueden tener los resultados que ofrezcan estos sistemas. Sobre esta cuestión, el RIA no contempla ninguna figura específica que realice las tareas de supervisión o vigilancia de los sistemas de IA, sino que se refiere a todas aquellas personas físicas que intervengan en el proceso. Así, el considerando 73 y el artículo 26.2 del RIA (referido a las obligaciones de los responsables de despliegue de los sistemas de IA de alto riesgo) prevén que los responsables de despliegue²⁷ encarguen la supervisión humana a personas físicas con formación, competencia y autoridad necesarias.

A estos efectos, resultarían de aplicación los considerandos 20 y 91, junto con el artículo 4 del RIA, ya que obligan a garantizar que todos los agentes de la cadena de valor (desde ingenieros de datos hasta supervisores humanos) cuenten con la formación, competencias y autoridad necesarias en IA. El considerando 20 exige capacitarles en las obligaciones de transparencia y no discriminación del reglamento; el 91, verificar sus competencias para aplicar y supervisar correctamente los sistemas, y el artículo 4 impone a proveedores y responsables del despliegue adoptar medidas que aseguren un nivel adecuado de alfabetización en IA, atendiendo a su experiencia, educación y al contexto de uso.

En este punto, sería interesante incidir en la responsabilidad de todas las personas intervinientes en la cadena de valor de los sistemas de IA, pudiendo llegar a ser sancionadas si, de haber recibido la formación a la que se prevé la normativa, cometieran algún tipo de negligencia o de transgresión de la buena fe. Del mismo modo, convendrá examinar en un futuro, tras la implementación del RIA, las obligaciones del delegado de protección de datos

²⁷ En este contexto, el «responsable del despliegue» (*deployment provider*, según la terminología del RIA) es definido como la persona física o jurídica, autoridad, agencia u otro organismo que utilice un sistema de IA bajo su autoridad, salvo que dicho sistema se utilice en el transcurso de una actividad personal o doméstica. Esta figura es clave en la fase de implementación práctica del sistema.

en la aplicación del RIA más allá de las funciones que ya asume en todos los sistemas que traten datos personales, así como la creación de una nueva figura en el organigrama corporativo o la adaptación de las propias funciones del delegado de protección de datos que asuma las funciones conferidas por el RIA (lo que ya recibe el nombre en foros tecnológicos de *RAI Champion* (*Responsible AI Champion*) o *AICO* (*AI Compliance Officer*).

5. Conclusiones

Todos los factores analizados a lo largo de este estudio implícitos a la propia tecnologiación unidos al deterioro medioambiental y la transición energética, el envejecimiento de la población y el descenso de la natalidad (fundamentalmente en España), la competitividad en mercados nacionales e internacionales, los conflictos armados y la geopolítica, así como la gestión de futuras pandemias (y las consecuencias que perviven derivadas de la COVID-19) esbozan un escenario laboral complejo y disruptivo, marcado por la incertidumbre y la vertiginosa velocidad en su transformación (Selma Penalva, 2021). Además, también hemos de sumar los problemas actuales derivados de las pensiones, la temporalidad (y, en consecuencia, las elevadas tasas de desempleo juvenil) y la (des) protección del trabajador o trabajadora autónoma, y ha de añadirse la posibilidad de que en un futuro el trabajador-ser humano sea reemplazado por la trabajadora o el trabajador-maquinizado, por lo que estos problemas podrían acrecentarse. En cuanto a las pensiones, cabría preguntarse ¿cotizarán las trabajadoras o los trabajadores maquinizados? En consecuencia, ¿contribuirán al pago de las pensiones de los trabajadores-seres humanos? En caso contrario, ¿perderá la oportunidad el Estado de tomarse su pedacito de tarta?

Quizá pueda resultar complicado –al menos a corto plazo– extender el deber de cotización a las trabajadoras o los trabajadores-maquinizados, para ello tendríamos que entender que la IA general puede llegar a alcanzarse y ser real: por lo que parece razonable la hipótesis de una cotización especial por solidaridad debido a la reducción de las plantillas humanas²⁸.

En todo caso, el desempleo juvenil aumentaría, por lo que en sí misma la temporalidad no sería el problema, lo ocuparía todo el desempleo de larga duración derivado de la contratación a los nuevos empleados-robots o maquinizados. En consecuencia, se plantearía un escenario paradójico en el empleo juvenil pues concurrirían la sobreeducación y el exceso de competencias con la posible obsolescencia de sus conocimientos como consecuencia del paro de larga duración (Mercader Uguina, 2019, p. 177).

²⁸ Así lo plantea Selma Penalva (2021). Es razonable sostener esta hipótesis, pues ya se encuentran en vigor el Mecanismo de Equidad Intergeneracional (MEI) al igual que la reciente «cuota de solidaridad», que grava solo el exceso de salario sobre la base máxima de cotización mediante tipos por tramos, que se incrementan gradualmente desde alrededor del 1 % en 2025 hasta alcanzar en 2045 tipos del 5,5 %, 6 % y 7 % según el tramo del exceso.

Finalmente, y en cuanto a la desigualdad de género, podría presentarse un futuro desalentador: la feminización de determinados sectores de actividad precarizada (cuidado, educación y trabajo en el hogar) no solo correría el riesgo de acrecentarse sino de ser sustituido por el progreso de la tecnologización²⁹ unido a los sesgos y estereotipos sexistas derivados de los sistemas de contratación y de promoción profesional de las personas trabajadoras³⁰.

Podríamos considerar que parte de la solución a esta grave problemática la ofrecerían los nuevos yacimientos de empleo emergidos tras la previa destrucción de otros muchos mediante la tecnologización de los procesos productivos, pero ¿serán estos suficientes para compensar dicha pérdida?³¹

Entre los nuevos yacimientos de empleo o profesiones que pueden generarse durante el proceso de tecnologización, entre ellas, podríamos considerar: experto en *blockchain*, ingeniería artificial (más allá de los expertos en *Big Data* enumerados), especialistas en impresiones 3D, arquitecto e ingeniero de *smart cities* y casas inteligentes, ciberabogados (y similares), desarrolladores de aplicaciones de realidad virtual, *cloud engineer* o ingeniero *cloud* (supervisa los datos y la gestión en la nube), ciberseguridad, hiperautomatización de marketing con IA, *fintech* (finanzas y tecnología), *agile coach* y *scrum master* (es un facilitador de proyectos, encargados de liderar la gestión de proyectos en una organización entre los distintos equipos de trabajo), especialistas en *software* por voz y lingüistas (ya que en futuro la mayoría de instrucciones se introducirán por voz y no a través

²⁹ «Por cada siete hombres que trabajan en ocupaciones que están más amenazadas por el cambio tecnológico, es decir, que tienen una probabilidad del 90 por ciento o más de ser eliminadas por la tecnología, hay 10 mujeres en esos trabajos» (*Women, Automation, and the Future of Work (Executive Summary) - IWPR*). A título ilustrativo, conforme a los datos del Sindicato Español de Pilotos de Líneas Aérea (SEPLA), en España, apenas un 4 % de las mujeres son pilotos de avión (SEPLA, 2025). Y aunque ya hay más de un 50 % de juezas, abogadas y fiscales, hay un momento en el que el crecimiento en la carrera profesional se detiene. Tomando como ejemplo el caso de la judicatura, aunque hace 10 años, la cifra de mujeres en órganos judiciales colegiados en España era de 492 (de un total de 1.503 miembros de la Carrera Judicial destinados en esos tribunales) y hoy ya son 676 mujeres (de los 1.597 jueces/zas y magistrados/as en activo), la cifra va disminuyendo a medida que subimos en jerarquía: 433 se encuentran en audiencias provinciales, 203 en tribunales superiores de justicia, 28 en la Audiencia Nacional y solo 10 en el Tribunal Supremo, lo que supone un 12,34 % del total de magistrados/as en el máximo órgano judicial de España en la jurisdicción ordinaria, según el último informe sobre «Estructura demográfica de la Carrera Judicial» publicado por el Servicio de Estadística del Consejo General del Poder Judicial (CGPJ) <https://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Temas/Estadistica-Judicial/Estudios-e-Informes/Estructura-demografica-de-la-Carrera-Judicial/>

³⁰ Ejemplo de todo ello fue el sistema desarrollado por Amazon para el reclutamiento de profesionales, cuyo algoritmo penalizaba el término «mujer» en los currículums (BBC News Mundo, 2018). Pero no solo debemos considerar la discriminación por razón de sexo, otros colectivos podrían verse afectados. Por ejemplo: si el algoritmo mide el tiempo de realización de una prueba, podría dejar fuera a personas con discapacidad.

³¹ Por lo que muchos autores han venido defendiendo la desaparición del derecho del trabajo y el retorno a la plena autonomía de la voluntad que permite el derecho civil. Así, Alemán (2002) y Durán López (2004).

de *prompts*), energías renovables y sostenibilidad, biotecnología y salud digital (nanomédicos, biomedicina y telemedicina debido al envejecimiento poblacional), entre otras (Schumpeter, 1985, pp. 117-124).

Además, debemos tener presente que la evanescencia de la empresa como espacio físico también podrá generar nuevos puestos de empleo en el metaverso (por ejemplo, dependientes, hosteleros digitales con representación de su avatar), si bien frente a las oportunidades internas que puede ofrecer el metaverso, también son mayores los riesgos de precariedad y *dumping* social (Nogueira Guastavino, 2022, p. 25). Más allá de su impacto en términos de destrucción o creación de empleo, el proceso de digitalización no solo reconfigura el mercado laboral, sino que también plantea riesgos para nuestras capacidades cognitivas y creativas. Este fenómeno ha sido descrito como «descarga cognitiva», esto es, la externalización progresiva de funciones mentales hacia dispositivos y sistemas tecnológicos, y se vincula doctrinalmente con el retroceso del denominado «efecto Flynn», relativo al estancamiento o disminución de determinados indicadores de capacidad intelectual en las últimas décadas.

Tal como advierte Gerlich (2025) la descarga cognitiva consiste en cómo el uso frecuente de herramientas de IA está cambiando nuestras habilidades cognitivas, llevándonos a tomar caminos más fáciles en la realización de algunas tareas. Según el estudio, utilizar los motores de búsqueda para acceder a los datos en lugar de profundizar en los datos y en la información estaría reduciendo nuestro pensamiento crítico y nuestra inferencia.

Este estudio es coincidente con el denominado «efecto Flynn», llamado así por el investigador neozelandés James R. Flynn. Se trata de un fenómeno observado en el campo de la inteligencia humana donde se ha identificado un aumento sostenido y significativo en las puntuaciones de los test de coeficiente intelectual a lo largo de varias décadas en muchas partes del mundo. Pues bien, desde 1930 estas puntuaciones de cociente intelectual habían estado aumentando de forma constante, pero la tendencia parece haber cambiado según el estudio de la Universidad de Northwestern, en virtud del cual el «efecto Flynn» parece haberse detenido e incluso estar revirtiéndose en tres categorías clave de inteligencia (Dworak *et al.*, 2023).

El estudio emplea una prueba de personalidad *online* denominada «Proyecto de Evaluación de Personalidad de Apertura Sintética» para analizar a casi 400.000 estadounidenses. Los investigadores registraron las respuestas de 2006 y de 2018 para comprobar si existían cambios en las puntuaciones relativas a la capacidad cognitiva. Los resultados mostraron caídas en razonamiento verbal (lógica y vocabulario), razonamiento matricial (resolución de problemas digitales y analogías) y habilidades matemáticas y computacionales (conocidas como series de letras y números). Sin embargo, las puntuaciones en razonamiento espacial siguieron el patrón opuesto. ¿Significa ello entonces que ahora somos menos inteligentes?

Recuerda Larson que existen tres tipos de inferencia: la IA clásica exploró las deducciones, la IA moderna explora las inducciones, pero sobre el tercer tipo –las abducciones– no

está trabajando nadie. Para Peirce, en su origen, la abducción es una reacción a la sorpresa. El pensamiento inteligente implica un conocimiento capaz de ir más allá de la observación directa, pero la forma en que adquirimos este conocimiento es un misterio, igual que la manera en que aplicamos el conocimiento adecuado en el momento oportuno a un problema. Por ello, ni la deducción ni la inducción sirven para arrojar luz sobre el misterio de la inteligencia humana.

De ahí que, por el momento, solo la inteligencia humana es capaz de desarrollar un pensamiento crítico y recurrimos a la imaginación, a la curiosidad y a la creatividad para generar soluciones a los problemas planteados. Conforme a estos estudios, el motivo de destrucción de muchos empleos no será tanto el proceso de tecnologización o incluso la llegada de la IA generativa, sino la pérdida de nuestra inferencia, de nuestra capacidad para conectar los puntos críticos y obtener conclusiones a partir de ellos. Los sistemas de IA pueden ofrecer respuestas rápidas e incluso aparentemente correctas, pero son respuestas matemáticas generadas a partir de una caja negra (*dark box*). Nunca deberíamos aceptarlas sin cuestionarlas previamente.

Tal y como afirman Robinson y Aronica (2024, pp. 83-119), unos de los mayores expertos en creatividad y muy críticos con los sistemas educativos actuales, el milagro de la especie humana no es cuánto nos hemos hundido, sino cómo magníficamente nos hemos levantado. Para Robinson y Aronica, tenemos un extraordinario poder humano: el poder de la imaginación. Damos por sentado esta capacidad de traer a la mente cosas que aún no están presentes, y con base en ello obtenemos hipótesis acerca de las cosas que nunca han sido, pero que podrían ser. Robinson y Aronica sostienen que la imaginación y la creatividad son rasgos exclusivos del ser humano, ausentes en el resto de las especies. Advierten que, sin quererlo, las prácticas cotidianas y la obsesión por la eficiencia industrial van adormeciendo esa capacidad innata en nosotros y en nuestros hijos e hijas. Propone recuperar la «experiencia anestésica» —estar plenamente conscientes y vivos— y apostar por modelos que valoren la creatividad más allá de su utilidad práctica.

Tanto el «efecto Flinn» como la descarga cognitiva están revelando lo que Robinson y Aronica y otros expertos llevan años vaticinando: vivimos en sociedades dominadas por la frivolidad (Lipovetsky, 2006, p. 13) dirigidos en una única dirección marcada por la industrialización y la suplantación del propio individuo. De ahí su acepción como sociedades posmodernas, ávidas de identidad y de realización personal inmediata en la que se disuelve la confianza en el propio individuo en pro del aquí y el ahora y en la promesa de la eterna juventud (Lipovetsky, 2004). Seducidos por los avances de los sistemas de IA no estamos siendo conscientes de que seremos nosotros mismos, y no una superinteligencia, los que decidamos perder aquello que nos hace realmente únicos en el mundo: nuestra imaginación, nuestra curiosidad y nuestra creatividad.

En definitiva, y como valoración del análisis desarrollado, puede afirmarse que el impacto de la IA en el ámbito laboral no debe interpretarse como un desenlace prefijado o un destino

inevitable, sino como un fenómeno en construcción, condicionado en gran medida por las decisiones sociales, políticas y jurídicas que adoptemos en el presente y en los próximos años. La clave no reside únicamente en anticipar si la IA sustituirá o no a la trabajadora o al trabajador (ser humano), sino en reflexionar colectivamente sobre qué modelo de relación laboral y de sociedad aspiramos a construir en esta nueva era de transformación tecnológica.

En nuestra opinión, el verdadero desafío consiste en encontrar un equilibrio entre el potencial innovador de estos sistemas y la necesidad de preservar los principios que han sostenido históricamente el Estado social y democrático de derecho, entre ellos, la protección de los derechos de las personas trabajadoras. Dicho de otro modo: el progreso tecnológico no puede concebirse al margen de los valores, principios y derechos que garantizan la cohesión social. Resulta imprescindible, por tanto, el respeto a los cambios integrados en el ordenamiento jurídico que afectan al derecho del trabajo y –muy especialmente– el fomento de la negociación colectiva como principal garante de las condiciones laborales ante los desafíos expuestos. Además, ante la magnitud de las consecuencias (aumento del desempleo –especialmente juvenil–, de la desigualdad de género, de la brecha salarial y de la exclusión social) es imprescindible que se fomente el desarrollo de políticas públicas acordes con esta nueva realidad laboral y la necesaria vigilancia por parte de la Administración laboral asegurando el cumplimiento de la normativa. Todo ello con un claro objetivo: que la IA no se convierta en un factor de precarización laboral y en un riesgo para la protección laboral de los trabajadores y trabajadoras, sino en un vector de desarrollo inclusivo.

Es innegable que la evolución tecnológica, lejos de erosionar los derechos fundamentales, puede convertirse en un instrumento para reforzar la justicia social, garantizar la sostenibilidad del sistema y consolidar la dignidad del trabajo humano en un contexto globalizado. Solo de este modo podremos transformar la incertidumbre que acompaña al cambio en una oportunidad real de modernización, capaz de cohesionar la eficiencia económica con el respeto a la persona trabajadora como eje central de cualquier orden jurídico-laboral.

Referencias bibliográficas

- Alemán, C. (2002). ¿Hacia la desaparición del Derecho del Trabajo? *Revista de Derecho Social*, (17).
- Armero, R. y Goodwin, G. E. (9 de enero de 2025). Mark Zuckerberg dice que Meta se inspirará en X: así funcionan las Notas de Comunidad. Business Insider. <https://www.businessinsider.es/tecnologia/mark-zuckerberg-dice-meta-inspirara-x-funcionan-notas-comunidad-1434505>
- BBC News Mundo (11 de octubre de 2018). *El algoritmo de Amazon al que no le gustan las mujeres*. <https://www.bbc.com/mundo/noticias-45823470>
- Coyle, D. y Manley, A. (2022). *What is the value of data? A review of empirical methods* (Policy Brief). Cambridge: Bennett Institute for Public Policy, University of Cambridge. <https://www.bennettinstitute.cam.ac.uk/publications/what-value-data-review-empirical-methods/>

- Consejo de la Unión Europea. (9 de diciembre de 2023). Artificial Intelligence Act: Council and Parliament strike a deal on the first worldwide rules for AI. <https://www.consilium.europa.eu/es/press/press-releases/2023/12/09/artificial-intelligence-act-council-and-parliament-strike-a-deal-on-the-first-worldwide-rules-for-ai>
- Consejo General del Poder Judicial. *Estructura demográfica de la Carrera Judicial*. <https://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Temas/Estadistica-Judicial/Estudios-e-Informes/Estructura-demografica-de-la-Carrera-Judicial/>
- Díaz Bonet, G. (6 de julio de 2023). Los 8 data centers más bellos y sorprendentes del planeta. Escudo Digital. https://www.escudodigital.com/tecnologia/8-data-centers-mas-bellos-sorprendentes-planeta_53249_102.html
- DOMO. (6 de junio de 2024). *Domo releases "Data Never Sleeps: AI Edition" infographic*. Domo. <https://www.domo.com/es/news/press/domo-releases-data-never-sleeps-ai-edition-infographic>
- Dworak, E. M., Revelle, W. y Condon, D. M. (2023). Looking for Flynn effects in a recent online U.S. adult sample: Examining shifts within the SAPA Project. *Intelligence*, 98. <https://doi.org/10.1016/j.intell.2023.101734>
- Durán López, M. A. (2004). El fin del Derecho del Trabajo. *Relaciones Laborales*, 1.
- Faliero, J. C. (2021). Limitar la dependencia algorítmica. Impactos de la inteligencia artificial y sesgos algorítmicos. *Nueva Sociedad*, 294, 120-129. <https://nuso.org/articulo/limitar-la-dependencia-algoritmica/>
- Fayyad, U., Piatetsky-Shapiro, G. y Smyth, P. (1996). From data mining to knowledge discovery in databases. *AI Magazine*, 17(3), 37-54. <https://doi.org/10.1609/aimag.v17i3.1230>
- Fernández Villarino, R. (2021). El derecho ante la inteligencia artificial. A propósito de lo dispuesto en el art. 80.5 del Convenio Colectivo Nacional de la Banca. *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado*, 4, 141-163. <https://doi.org/10.12795/TPDM.2021.i4.08>
- García García, A. (2023). La dignidad de la persona trabajadora en el centro del Derecho del Trabajo de la era digital. *Revista Jurídica de la Universidad de León*, 11, 3-18. <https://doi.org/10.18002/rjule.i11.8160>
- Gerlich, M. (2025). AI tools in society: Impacts on cognitive offloading and the future of critical thinking. *Societies*, 15(1), 6. <https://doi.org/10.3390/soc15010006>
- GT29. (1 de agosto de 2003). *Documento de trabajo sobre biometría* (Documento n.º 12168/02/ES WP 80). Bruselas. https://ec.europa.eu/justice/article-29/documentation/opinion-recommendation/files/2003/wp80_es.pdf
- GT29. (27 de abril de 2012). *Dictamen 3/2012 sobre la evolución de las tecnologías biométricas* (Documento n.º 00720/12/ES WP 193). Bruselas. https://www.aepd.es/documento/wp193_es.pdf
- Hendricx, F. (2019). Privacy 4.0 at work: Regulating employment, technology, and automation. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 41, pp. 166 y ss.
- Lipovetsky, G. (2004). *La era del vacío*. Anagrama.
- Lipovetsky, G. (2006). *El imperio de lo efímero. La moda y su destino en las sociedades modernas*. Anagrama.

- Mercader Uguina, J. R. (2001). Derechos fundamentales de los trabajadores y nuevas tecnologías: ¿Hacia una empresa panóptica? *Relaciones Laborales*, 10, 11-1.
- Mercader Uguina, J. R. (2019). *Reformas laborales en tiempos de digitalización y cambio tecnológico*. En *Anuario de la Facultad de Derecho de la Universidad Autónoma de Madrid* (Fasc. 1, pp. 163-182). Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado. https://www.boe.es/biblioteca_juridica/anuarios_derecho/articulo.php?id=ANU-A-2019-10016300182
- Mercader Uguina, J. R. (2022). *Algoritmos e inteligencia artificial en el derecho digital del trabajo*. Tirant lo Blanch.
- Molina Félix, L. C. (2002). *Torturando a los datos hasta que confiesen*. UOC.
- Nogueira Guastavino, M. (2022). Metaverso y legislación aplicable al contrato de trabajo. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 471, 17-53. <https://doi.org/10.51302/rtss.2022.3337>
- Organización Internacional del Trabajo. (2019). *Trabajar para un futuro más prometedor: Informe de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo*. Ginebra: OIT. https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_662410/lang-es/index.htm
- Selma Penalva, A. (2021). Inteligencia artificial y Derecho del Trabajo. *Ius et Scientia*, 7(2), 29-40. <https://doi.org/10.12795/IETSCIENTIA.2021.i02.03>
- SEPLA. (2025). *Aviadoras*. *Revista SEPLA*, 191. <https://sepla.es/revista/no191-aviadoras/>
- Rivas Vallejo, P. (2020). *La aplicación de la inteligencia artificial al trabajo y su impacto discriminatorio*. Thomson Reuters Aranzadi.
- Robinson, K. y Aronica, L. (2024). *El elemento: Descubrir tu pasión lo cambia todo* (2.ª ed.). Debolsillo.
- Schumpeter, J. A. (1985). *Capitalismo, socialismo y democracia*. TECSA.
- Todolí Signes, A. (2023). *Algoritmos productivos y extractivos: Cómo regular la digitalización para mejorar el empleo e incentivar la innovación*. Aranzadi.

Aida Fonseca Díaz. Doctora en Derecho con sobresaliente *cum laude* por la UAM. Es investigadora colaboradora en el GCIPS en la Universidad Europea. Ha participado en varias monografías, artículos y congresos relativos al ámbito del derecho procesal. Es abogada colegiada en el ICAM desde el año 2006 y ha sido letrada del SOJ Social. Ha realizado la revisión crítica de la normativa laboral examinando cómo la actual fiebre del *Big Data* afecta a la protección de los datos personales en el marco de la relación laboral y la jurisdicción social. <https://orcid.org/0000-0001-7858-311X>

Maria Petronela Popiuc. Doctora en Derecho acreditada por ANECA y profesora en Derecho en la Universidad Camilo José Cela. Ha participado como ponente en diversos congresos y seminarios de especialización en la disciplina. En el ámbito de la investigación, destaca su vinculación al grupo TECSEC y COMIDER de la UCJC. Ha realizado el análisis jurídico de los conceptos técnicos desarrollados en la investigación, contribuyendo a la proposición de vías para reforzar la tutela de los derechos de los trabajadores. <https://orcid.org/0000-0002-6599-0848>

Contribución de autorías. Las autoras han contribuido en un mismo porcentaje a la realización de este trabajo.

¿Ante un nuevo cambio jurisprudencial? Incapacidad temporal: retroactividad limitada de los efectos económicos derivados del reconocimiento de contingencia profesional

Comentario a la [Sentencia del Tribunal Supremo 1112/2025, de 24 de noviembre](#)

Sofía Olarte Encabo

*Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
Universidad de Granada (España)*

olarte@ugr.es | <https://orcid.org/0000-0003-4592-2466>

Extracto

La Sentencia del Tribunal Supremo 1112/2025, de 24 de noviembre, reitera jurisprudencia anterior sobre la aplicación del párrafo segundo del artículo 53.1 de la Ley general de la Seguridad Social, esto es, retroactividad limitada de tres meses anteriores a la solicitud al supuesto de una prestación de incapacidad temporal (IT) respecto de la que se ha reconocido judicialmente contingencia profesional –COVID persistente–. Se analiza y revisa aquí dicha doctrina, prestando especial atención al voto particular, ya que el mero hecho de que se haya emitido este abre a la reflexión sobre las posibilidades de revisar los criterios hasta ahora mantenidos. En este trabajo defenderemos, no obstante, que, aunque la prestación de IT se rige por el principio de oficialidad, la solicitud de revisión que se vincula a la de calificación de contingencia, sin embargo, lo hace por el de rogación, lo que determina que se aplique la retroactividad limitada a los tres meses anteriores a la solicitud de la revisión.

Palabras clave: prescripción; incapacidad temporal; calificación contingencia; retroactividad; rogación; oficialidad.

Recibido: 27-01-2026 / Aceptado: 28-01-2026 / Publicado: 06-03-2026

Cómo citar: Olarte Encabo, S. (2026). ¿Ante un nuevo cambio jurisprudencial? Incapacidad temporal: retroactividad limitada de los efectos económicos derivados del reconocimiento de contingencia profesional. A propósito de la Sentencia del Tribunal Supremo 1112/2025, de 24 de noviembre. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 491, 197-208. <https://doi.org/10.51302/rtss.2026.24999>

Are We Facing a New Shift in Case Law? Temporary Incapacity: Limited Retroactivity of the Economic Effects Arising from the Recognition of an Occupational Contingency

Commentary on Supreme Court Ruling No. 1112/2025, of 24 November

Sofía Olarte Encabo

Professor of Labour and Social Security Law.

University of Granada (Spain)

olarte@ugr.es | <https://orcid.org/0000-0003-4592-2466>

Abstract

Supreme Court ruling 1112/2025, of 24 November, reiterates previous jurisprudence regarding the application of the second paragraph of Article 53.1 of the General Social Security Law, that is, limited retroactivity of three months prior to the application for temporary disability benefits in cases where a work-related contingency (persistent COVID-19) has been judicially recognized. This doctrine is analyzed and reviewed here, paying particular attention to the dissenting opinion, since its mere existence opens the door to reflection on the possibilities of revising the criteria maintained until now. In this paper, we will argue, however, that although temporary disability benefits are governed by the principle of official application, the application for review, which is linked to the contingency classification, is governed by the principle of request, which determines that the limited retroactivity applies to the three months prior to the application for review.

Keywords: prescription; temporary incapacity; contingency qualification; retroactivity; rogation; officiality.

Received: 27-01-2026 / Accepted: 28-01-2026 / Published: 06-03-2026

Citation: Olarte Encabo, S. (2026). Are We Facing a New Shift in Case Law? Temporary Incapacity: Limited Retroactivity of the Economic Effects Arising from the Recognition of an Occupational Contingency. Commentary on Supreme Court Ruling No. 1112/2025, of 24 November. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 491, 197-208. <https://doi.org/10.51302/rtss.2026.24999>

1. Marco jurídico

La cuestión que resuelve en casación la Sentencia del Tribunal Supremo ([STS](#)) 1112/2025, de 24 de noviembre, se refiere a la interpretación y aplicación de lo dispuesto en el [artículo 53 de la Ley general de la Seguridad Social](#) (LGSS) sobre prescripción del derecho al reconocimiento de prestaciones de Seguridad Social y la retroactividad máxima de tres meses anteriores a la solicitud, y ello en relación con una prestación concreta, la derivada de IT. El análisis que se va a realizar del precepto, por tanto, no es de carácter general sino referido a la prestación económica por IT y más concretamente al supuesto de sentencia reconociendo la existencia de contingencia profesional, tras haberse resuelto negativamente a la solicitud de revisión de contingencia. Ello nos obliga a encuadrar nuestras reflexiones dentro del marco jurídico de la prestación de IT, es decir, se ha de tener en cuenta lo dispuesto en los artículos [82](#), [102](#) y [169 a 176](#) de la LGSS; el Real Decreto ([RD](#)) 1430/2009, de 11 de septiembre, por el que se desarrolla reglamentariamente la Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social, en relación con la prestación de IT; el [RD](#) 625/2014, de 18 de julio, por el que se regulan determinados aspectos de la gestión y control del proceso por IT en los primeros 365 días de su duración aplicable a cualquiera de los regímenes que integran el sistema de la Seguridad Social, y la [Orden ESS/1187/2015](#), de 15 de junio, por la que se desarrolla el RD 625/2014, de 18 de julio, por el que se regulan determinados aspectos de la gestión y control de los procesos por IT.

A partir de este marco jurídico, el debate –en el ámbito judicial y doctrinal– se centra en la aplicación o no de dicho plazo de retroactividad máxima de tres meses a las prestaciones por IT, más concretamente en supuestos de revisión de contingencia a instancia del interesado. Se plantea aquí la posibilidad de dar una respuesta negativa, amparándonos en que se trata de una prestación cuyo reconocimiento se sustenta en el principio de automaticidad, en lugar del principio de rogación, que es el que con carácter general rige para todas las prestaciones del sistema de Seguridad Social.

Precisamente en ello se sustenta el voto particular de la [STS](#) 1112/2025, que cuestiona la jurisprudencia establecida precisamente en dicho argumento (aunque lo acompaña de otros para reforzar esta posición). Pero para hacer una valoración, tanto del parecer mayoritario del Tribunal Supremo (TS), como del extenso voto particular, es preciso analizar, aunque sea muy brevemente, dicho marco normativo, valorando la procedencia de un eventual cambio de criterio jurisprudencial, lo que, como estamos viendo en otras materias, no es descartable, tal como hemos podido ver ha sucedido en relación con la exigencia de audiencia previa en caso de despido, haciendo un nuevo juicio de convencionalidad del [Convenio núm. 158 de la Organización Internacional del Trabajo](#).

Defender el carácter dinámico o evolutivo de la jurisprudencia no entra en contradicción con su función de fijar el sentido de la ley contribuyendo a la seguridad jurídica, pero le permite estar abierta a la posibilidad de rectificar una eventual interpretación contradictoria con el sentido de la ley. Así lo ha entendido el Tribunal Constitucional, siempre que, frente al pretendido carácter inamovible de los criterios judiciales, quien juzga conozca los precedentes y proceda de modo consciente, reflexivo y con criterios generalizables ([Sentencia del Tribunal Constitucional 145/1997, de 15 de septiembre](#)), cambios que en pura lógica han de operar de forma retroactiva como regla general. Nos preguntamos si el hecho de que la [STS de 24 de noviembre de 2025](#), aun reiterando su criterio anterior, cuente con un voto particular, significa o no el comienzo del fin de esta doctrina, lo que responderemos más adelante.

La retroactividad limitada a los tres meses anteriores a la solicitud ([art. 53 LGSS](#)) de reconocimiento del origen profesional de la contingencia, es cuestionada en el voto particular, que concluye en la necesidad de un cambio de criterio jurisprudencial, considerando que la norma a la que se ha de acudir es la [Ley general presupuestaria \(LGP\)](#), concretamente su [artículo 25.1](#), en relación con los derechos frente a la Hacienda Pública, lo que lleva al magistrado disidente a afirmar que la prescripción que se debe aplicar a estas prestaciones es de cuatro años, conforme a dicho precepto. Además, la aplicación del [artículo 25 de la LGP](#) hoy vigente –anterior art. 46.1 en la LGP de 1977– al ámbito de la Seguridad Social está prevista de forma específica en una norma no expresamente derogada: [Ley de presupuestos generales del Estado para 1988](#), «cuyo artículo 13.7» señala en su voto particular López Parada (entendemos que será el apdo. 8), tenía reconocido expresamente vigencia indefinida, pese a ser una ley de duración generalmente anual.

Finalmente reseñar en este apartado sobre marco jurídico que el régimen jurídico del procedimiento y gestión en los procesos de IT ha experimentado algunas modificaciones relacionadas con la digitalización de todos los procesos administrativos en general y la simplificación de los procedimientos. Nos referimos al [RD 1060/2022, de 27 de diciembre](#), por el que se modifica el RD 624/2014, de 18 de julio, por el que se regulan determinados aspectos de la gestión y control de los procesos por IT en los primeros trescientos sesenta y cinco días de su duración. Es precisamente en esta norma donde se constata que, pese a la tan aceptada oficialidad característica de las prestaciones económicas por IT, en realidad se requieren una serie de actos que pongan en marcha el procedimiento de reconocimiento de estas. En concreto, es preciso el parte médico de baja por el servicio público de salud o de los servicios médicos de la mutua –o servicios médicos de la empresa colaboradora–. Aunque el [RD 1060/2022](#) no afectó a los plazos de emisión de partes de baja y confirmación, sí se ha procedido a un cambio para agilizar la tramitación de estos partes –baja, confirmación y alta–, ya que hasta ese momento se entregaban dos copias del parte a la persona interesada, una de las cuales la entregaba en la empresa en el plazo de tres días contados a partir de su expedición (parte de baja y confirmación) y de veinticuatro horas en el caso de alta. Como es sabido la obligación del sujeto protegido de entregar a la empresa copia de los partes se ha eliminado, siendo el servicio público de salud o mutua el sujeto obligado a remitir al Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) por vía tele-

mática los datos contenidos en los partes médicos de forma inmediata, y, en todo caso, en el primer día hábil siguiente a su expedición (y excepcionalmente, caso de no disponer de medios, en papel, debiendo no obstante remitir al menos los datos correspondientes a los partes en el plazo de dos días). Y es el INSS quien comunica los datos identificativos de carácter administrativo de los partes médicos a las empresas. Sí se mantiene la obligación de las empresas de transmitir al INSS a través del sistema RED los datos previstos en el [anexo III de la Orden ESS/1187/2015](#).

De este modo, el sujeto protegido y beneficiario queda de alguna manera al margen del procedimiento (aligeramiento de cargas), sin obligación en relación con la empresa por cuenta de la que trabaja. Ello no significa que haya un mayor grado de oficialidad y ausencia de rogación, porque quien acude al servicio público de salud o mutua, es precisamente el sujeto que se ve aquejado de un problema de salud que requiere asistencia sanitaria y cesación en el trabajo, debiendo aquellos emitir el parte cuando verifican la realidad presentada por el sujeto protegido por el sistema. Si se quiere, la diferencia entre esta prestación y el resto no es tan acusada, ya que la rogación, ya directamente a la entidad gestora, ya sea a través de la actuación de los servicios de salud, implica una conducta activa por parte del interesado.

Menor interés, a los efectos que nos ocupan aquí, revisten los cambios en la prestación de IT operados por el [Real Decreto-Ley 2/2023, de 16 de marzo](#), de medidas urgentes para la ampliación de los derechos de los pensionistas, la reducción de la brecha de género y el establecimiento de un nuevo marco de sostenibilidad del sistema público de pensiones. En efecto, esta norma afecta a aspectos relativos a las competencias de los entes participantes en la gestión de la prestación e impugnación de altas.

2. Breve referencia al supuesto de hecho

El recurso de casación resuelto por la [STS que analizamos](#) se limita a determinar la fecha en que deben iniciarse los efectos económicos derivados del reconocimiento judicial –en procedimiento de determinación de contingencia de la prestación de IT–, habiéndose reconocido la prestación en vía administrativa por enfermedad común (de dos periodos de baja) y calificada como accidente de trabajo en proceso judicial (se trataría de recaídas). En definitiva, se resuelve sobre el plazo de retroactividad de tres meses a que se refiere el párrafo segundo del [artículo 53.1 de la LGSS](#) en el caso concreto de una recalificación judicial de la contingencia.

Son hechos probados que la trabajadora inició una IT el día 16 de marzo de 2020 hasta el 29 de marzo de 2020, calificada como derivada de enfermedad común asimilada a accidente de trabajo (siendo responsable del pago de las prestaciones la mutua). Posteriormente inicia otro proceso de IT los días 9 de julio y 7 de octubre de 2020, que derivan de

enfermedad común, siendo responsable del pago de las prestaciones económicas el INSS. Finalmente se inician procesos de IT en los días 22 de octubre y 26 de octubre de 2020 como derivados de enfermedad común asimilado a accidente de trabajo, siendo la mutua responsable del pago de las prestaciones.

El servicio público de salud (SGAM –Subdirección General de Evaluaciones Médicas–) emitió informe el 27 de enero de 2021, estableciendo como derivados de COVID los diagnósticos de los periodos de IT de 16 de marzo, de 22 y 26 de octubre de 2020 y, en cambio, diagnostica como derivados de asma no específica los periodos iniciados el 9 de julio y el 7 de octubre de 2020.

La trabajadora solicitó el día 1 de febrero de 2022 (superados, por tanto, y ampliamente los tres meses desde el inicio de la IT), la apertura de procedimiento de determinación de contingencia del periodo de IT iniciado el 16 de marzo de 2020, 9 de julio de 2020, 7 de octubre de 2020, 22 de octubre de 2020 y 26 de octubre de 2020. Los cuatro últimos por recaída del periodo inicial de 16 de marzo de 2020, considerando que derivaban de enfermedad profesional o subsidiariamente de accidente de trabajo. El INSS dictó resolución el 8 de junio de 2022, declarando que el proceso de IT iniciado el 16 de marzo de 2020 hasta el 29 de marzo de 2020 derivaba de enfermedad común asimilado a accidente de trabajo y que los iniciados el 9 de julio de 2020 hasta el 7 de octubre de 2020 derivan de enfermedad común. Y en cuanto a los iniciados los días 22 de octubre y 25 de octubre de 2020, que derivaban de enfermedad común asimilado a accidente de trabajo.

La sentencia del juzgado de los social (SJS, Barcelona, núm. 31, 16-03-2023, proc. 663/2022) estimó la demanda de la trabajadora, declarando que los procesos de IT iniciados los días 16 de marzo de 2020, 9 de julio de 2020, 7 de octubre de 2020, 22 de octubre de 2020 y 26 de octubre de 2020 derivan de enfermedad profesional, siendo los periodos de IT de 9 de julio de 2020 y 7 de octubre de 2020 recaídas sucesivas del primer periodo de IT. Dicha sentencia fue recurrida por la mutua en suplicación ante el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña. La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia (STSJ) de Cataluña 1045/2024 confirmó la sentencia y en relación con la fecha de efectos económicos establecida en la misma, declara no aplicable ninguno de los dos párrafos del [artículo 53.1 de la LGSS](#) (el primero, solicitud de reconocimiento de prestación y el segundo revisión de prestación) atendiendo al objeto de la *listis*, que fue el de la determinación de la contingencia de la IT, por lo que retrotrae los efectos a la fecha de la primera baja por IT.

En el recurso de casación se invoca infracción del [artículo 53.1 de la LGSS](#) y se alega como sentencia de contraste, frente a la impugnada, la STS 22/2021, de 13 de enero, que efectivamente es contradictoria con aquella (STSJ de Cataluña 1045/2024). Hemos de recordar que posteriormente a la sentencia de contraste, el TS reiteró su doctrina jurisprudencial en favor de la aplicación de plazo de retroactividad de tres meses establecido en el [artículo 53.1 de la LGSS](#), en su [STS 1141/2024, de 17 de septiembre](#), también dictada en casación, en controversia similar sobre determinación de la fecha de los efectos econó-

micos derivados del procedimiento judicial de determinación de contingencia de la prestación de IT, que ha de ser la de los tres meses anteriores a la de presentación de la solicitud de determinación de contingencia. Interpretación que han mantenido sentencias anteriores ([STS 895/2022, de 10 de noviembre](#)) e incluso posteriores ([STS 499/2025, de 28 de mayo](#)).

De esta breve descripción de los hechos y del recorrido procesal debidamente contextualizado se puede concluir que existe una muy consolidada doctrina jurisprudencial que sostiene la aplicación del plazo de tres meses desde la solicitud del [artículo 53 de la LGSS](#), a los supuestos de reconocimiento judicial de contingencia profesional de los procesos de IT. Por otro lado, se observa la existencia de una «disidencia» judicial que, aunque es corregida en casación, comienza a experimentar algunas fisuras, al encontrarnos con voto particular discrepante. Como hemos señalado, el cambio de criterio, aun infrecuente, requiere de una sólida fundamentación jurídica, ya que implica llegar a la conclusión contraria a partir del mismo marco normativo, debiendo recordar que en este punto, ni el [artículo 53 de la LGSS](#) ni el régimen jurídico de la IT han experimentado cambio alguno ni intervención legislativa en ningún sentido en la cuestión que nos ocupa aquí. Y es que la seguridad jurídica no puede ser entendida como inamovilidad de las decisiones judiciales y de la jurisprudencia, siempre susceptibles o abiertas a la mejora interpretativa. En este caso, debemos preguntarnos si realmente estamos ante una propuesta de cambio a través de un voto particular que realmente se sustenta en una argumentación interpretativa sólida.

3. Aspectos determinantes del fallo (y del voto particular)

La [STS de 24 de noviembre de 2025](#) que analizamos en este diálogo adopta una posición firme y clara sobre cómo ha de interpretarse el [artículo 53 de la LGSS](#), en el sentido de que los efectos económicos de las prestaciones de Seguridad Social se generan en la fecha del hecho causante si la solicitud se ha presentado en los tres meses siguientes y con esa misma retroacción máxima desde la solicitud tardía (la cursada transcurrido ese plazo).

Dicha interpretación jurisprudencial, entiende el TS, requiere una especial consideración en el caso de la prestación por IT, porque, a diferencia de la regla general (la rogación), en estas prestaciones rige el principio de automaticidad y oficialidad, lo que implica la no necesidad de que el interesado o interesada o sujeto protegido presente una solicitud como tal, para generar derecho a prestaciones. Para ello el TS se remonta a su doctrina sentada en la [STS de 19 de junio de 2007 \(rec. 4894/2005\)](#) y la posterior [STS de 7 de julio de 2015 \(rec. 703/2014\)](#) en las que, dado que el reconocimiento de la IT no requiere de una previa solicitud, afirma que la entidad gestora no podía alegar prescripción ni aplicar la retroactividad previstas ambas en el entonces [artículo 43 de la LGSS de 1994](#). Según esta doctrina, que se ha mantenido inalterada desde el primer pronunciamiento de 1993, la entidad gestora debe abonar la prestación desde que tiene conocimiento de su existencia, pudiendo ser apreciada únicamente la caducidad del artículo 44.2 (actual [art. 54.2 LGSS](#), esto es, ca-

ducidad anual de cada prestación periódica ya reconocida respecto a su correspondiente vencimiento), cuando la persona beneficiaria hubiera dejado transcurrir más de un año sin reclamar el abono de la cantidad correspondiente a la mensualidad de que se trate a partir del momento en que se produjo la baja en cuanto hecho causante de la prestación. En definitiva, para el TS, dado que el reconocimiento de la prestación de IT no está condicionado a la previa solicitud de la persona beneficiaria, la misma se hará efectiva y automáticamente, una vez presentados los correspondientes partes de baja y confirmación. Y en ese sentido, en la [STS 386/2024, de 26 de febrero](#), el TS afirma que «no [resulta] aplicable aquella previsión del artículo 53.1 LGSS, que, con carácter general, limita a los tres meses anteriores a la fecha de la solicitud los efectos económicos de las prestaciones de seguridad social».

Sin embargo, el TS llega a una conclusión distinta cuando lo que se discute es el origen profesional o común de la IT. El mismo TS considera que, dado que la persona trabajadora ha de presentar una solicitud en ese sentido –expediente de determinación de contingencia–, cuando el sujeto protegido discute la etiología u origen de la enfermedad o dolencia, la solicitud de este es preceptiva conforme establece el [artículo 6 del RD 1430/2009](#). Además de ello, este precepto establece que el procedimiento de determinación de contingencia podrá iniciarse desde la fecha de emisión del parte médico de baja y ello a instancia de la persona trabajadora, de oficio por la entidad gestora o por la mutua, mediante presentación de la correspondiente solicitud, acompañada de toda la documentación necesaria para poder determinar la contingencia, incluidos los informes y pruebas realizadas. Y es claro que en estos casos no rige ni la automaticidad ni la oficialidad. Planteamiento que igualmente se extrapola a situaciones en que no rigen dichos principios, como es el caso de la trabajadora o del trabajador por cuenta ajena no dado de alta cuestionándose la existencia de relación laboral. Por tanto, lo determinante para la aplicación o no de lo dispuesto en el [artículo 53.1 de la LGSS](#) en las prestaciones de IT, según esta sólida corriente jurisprudencial, es que dicho precepto será aplicable en todos los casos en que no rijan el principio de oficialidad (como el de determinación de contingencia), cuando las circunstancias concretas determinen la exigencia a la persona beneficiaria de la obligación de colaboración documental –además de la solicitud–, en la gestión de la prestación.

En el caso enjuiciado, el primer parte de baja es de 16 de marzo de 2020 y la solicitud de determinación de contingencia profesional se hizo el 1 de febrero de 2022, por tanto, más allá de los tres meses desde que se inició la IT, resolviendo el INSS que el proceso derivó en la calificación como enfermedad común de los periodos discutidos del proceso de bajas sucesivas. Posteriormente se procede a declarar el origen profesional de dichos periodos por la vía judicial, con la consiguiente responsabilidad de la mutua.

Es igualmente importante señalar que la sentencia de contraste aportada por los recurrentes (la STS 22/2021, de 13 de enero), a diferencia de la STSJ de Cataluña recurrida (que recordemos, interpreta que en estos supuestos no es aplicable ni el párrafo primero ni el segundo del [art. 53.1 de la LGSS](#)), considera aplicable el párrafo segundo del [artículo 53.1 de la LGSS](#) relativo a supuestos de revisión y por tanto aplica la retroactividad máxima de

tres meses a los supuestos de determinación de contingencia de la IT, precisamente porque estos procesos requieren solicitud y aportación documental. En definitiva, el TS aplica dicho precepto legal y declara que los efectos se retrotraigan a los tres meses anteriores a la primera solicitud de cambio de contingencia (1 de diciembre de 2021).

El voto particular, invoca, en primer lugar, para llegar a la solución contraria, a una exégesis histórica del precepto legal, señala que la retroactividad de tres meses de los efectos económicos estaba directamente relacionada con el establecimiento de ese plazo también para la solicitud (por lo que no se aplica a prestaciones que tienen otro plazo de solicitud). Y por ello se ha de entender que la retroactividad de tres meses no es aplicable a las prestaciones que no están sujetas a un procedimiento de reconocimiento iniciado por la persona beneficiaria.

En segundo lugar, recuerda que el artículo 129.1 de la LGSS establece que:

La tramitación de las prestaciones y demás actos en materia de Seguridad Social, incluida la protección por desempleo, que no tengan carácter recaudatorio o sancionador se ajustará a lo dispuesto en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, con las especialidades en ella previstas para tales actos en cuanto a impugnación y revisión, así como con las establecidas en este capítulo o en otras disposiciones que resulten de aplicación.

Distinguiendo, claramente, entre la iniciación del procedimiento administrativo y la interposición de recursos, estando vinculado con carácter general el plazo de tres meses de retroactividad a la iniciación del procedimiento y no a la interposición de reclamaciones o recursos contra resoluciones recaídas. Además de que, mientras el derecho no haya prescrito, según prevé el [artículo 71.4 de la Ley reguladora de la jurisdicción social](#), cabe reiterar la reclamación previa de haber caducado la anterior. Por ello, sostiene el voto particular, cuando la posición mayoritaria aplica a la nueva solicitud el plazo de tres meses de retroactividad no hace sino proceder a una aplicación analógica y extensiva del [artículo 53.1](#), lo que solo es razonable cuando se trata de una solicitud *ex novo* (dando por entendido que en este caso no lo es).

El tercer argumento del voto particular se refiere a la jurisprudencia del TS en relación con el complemento de maternidad o aportación demográfica, en los que declara la no aplicación del plazo de retroacción de tres meses en supuestos de denegación de prestaciones de carácter discriminatorio y vulnerador de derechos fundamentales (llevando los efectos económicos al momento del hecho causante).

En cuarto lugar, fundamenta su discrepancia en otro supuesto en que la ley prevé la retroactividad de tres meses, a una reclamación y no a la solicitud inicial (diferencia de cuantías de las prestaciones), frente a la anterior jurisprudencia que retrotraía sus efectos al

momento del hecho causante. A partir del cambio legal introduciendo un nuevo párrafo al entonces artículo 43.1 –actual 53.1–, el TS interpreta que lo que se ha querido garantizar es la imprescriptibilidad del derecho a modificar la cuantía inicialmente reconocida en prestaciones periódicas, si bien topando sus efectos económicos a los tres meses anteriores a la solicitud. Pero, señala el voto particular, este nuevo párrafo se refiere en realidad a solicitudes de revisión tardías y posteriores, pero no «a las reclamaciones y recursos administrativos o en su caso judiciales contra resoluciones iniciales de reconocimiento [...] que se hayan interpuesto tempestivamente», por tanto, para aplicar dicho párrafo es preciso que haya una resolución inicial y que se haya recurrido fuera de plazo. Esto lleva al voto particular a considerar que la retroactividad de tres meses prevista en el segundo párrafo del artículo 53.1 de la LGSS no es aplicable a prestaciones como la IT basadas en la oficialidad –incluso si la diferencia prestacional se origina a causa de una incorrecta calificación de la contingencia determinante de la IT, como es este caso–. Y añade que la creación de un nuevo procedimiento específico de determinación de contingencia en 2014 no ha alterado la proyección del principio de oficialidad sobre la IT, ya que el mismo es solo «un cauce procedimental para solventar discrepancias».

En quinto lugar, considera que tampoco procede aplicar a estas prestaciones los plazos de prescripción del artículo 54 de la LGSS, sino que sería de aplicación el artículo 13.7 de la Ley de presupuestos generales del Estado para 1988, considerado vigente –en cuanto no derogado–, el cual remite en materia de Seguridad Social a los artículos 44, 45 y 46 de la LGP (el art. 46.1 b) establece un plazo de prescripción de cinco años). Su no aplicación –entiende– no puede ser fundada en su no inclusión en los textos de las LGSS de 1994 y 2015, tratándose de un *ultra vires* en su labor refundidora.

Por último, advierte de la existencia de una diferencia de tratamiento discriminatoria para los beneficiarios de estas prestaciones, en cuanto a estos se aplica una retroactividad de tres meses, frente a los cuatro años para el reintegro de prestaciones.

4. Valoración crítica

Hemos ido adelantando ya algunas observaciones sobre el calado de la sentencia y sobre las perspectivas que abre este voto particular, ciertamente, tan largo como meditado. En efecto, el voto particular nos abre una perspectiva probeneficiario muy sugestiva porque no solo se pronuncia al contrario de la mayoría y en solitario, sino porque incluso extiende su labor interpretativa también, lógicamente, a la determinación del plazo de prescripción que procedería aplicar.

El argumento «histórico» –coincidencia plazo de solicitud y retroactividad– para la no aplicación a la IT, al no requerir solicitud alguna, no deja de ser un argumento relativo, ya que aunque coincidan en su entidad temporal y estén indudablemente conectados, entiendo no

es lo mismo el reconocimiento de la prestación por IT que el solicitar una revisión de la calificación de una contingencia, donde ha de haber un plazo también, por razones de seguridad jurídica, resultando comparativamente excesivo aplicar una prescripción de cuatro años a este. Y lo mismo se puede decir del argumento discriminatorio –recordando el de discriminación por razón de género–, ya que no está en juego aquí ningún derecho fundamental.

La aplicación de la [Ley del procedimiento administrativo común de las Administraciones públicas](#) tampoco es plenamente asumible en cuanto siempre es de aplicación prioritariamente la legislación específica, esto es, la LGSS, pero sobre todo porque no se puede decir que el plazo de tres meses rige por regla general para las solicitudes iniciales pero no para los recursos, cuando el procedimiento de calificación de contingencia encuadra más en el segundo concepto –además de que el voto particular viene sosteniendo que no hay solicitud inicial–.

Más confuso resulta el argumento de limitar la aplicación del segundo párrafo del [artículo 53.1 de la LGSS](#) a los supuestos de solicitud tardía, cuando el de la IT es considerado por el voto particular un procedimiento íntegramente regido por la oficialidad, cuando se acaba de afirmar que no es una solicitud inicial sino un recurso.

El argumento sobre una refundición *ultra vires*, en cuanto ciertamente la [Ley de presupuestos generales del Estado para 1988](#) pueda ser aplicable al considerarse vigente, entiendo no es del todo convincente, ya que esta norma parece regular la prescripción del derecho a reclamar y no la retroactividad de los efectos económicos de una resolución. Todo ello al margen de que el [artículo 53.1](#) (en su momento, [art. 43.1 LGSS 1994](#)) ha sido objeto de modificaciones legales, concretamente la introducción del párrafo segundo de dicho precepto mediante ley –[Ley 42/2006, de 28 de diciembre, disposición final 3.1](#)– por lo que su contenido coincide con el de la refundición vigente. Esta ley posterior se impone a las solicitudes de revisión de prestaciones ya reconocidas, teniendo los efectos económicos de la nueva cuantía una retroactividad máxima de tres meses. Regla que se impuso mediante ley precisamente para contrarrestar una línea jurisprudencial que defendía la retroactividad más amplia (hasta la fecha del reconocimiento inicial).

Finalmente, la existencia de diferentes plazos de retroactividad, comparativamente con el reintegro de prestaciones, como argumento del voto particular, considero no es un argumento de recibo, ya que en el ordenamiento de la Seguridad Social prima el interés general sobre el particular, no pudiendo comparar el interés del beneficiario con el del propio sistema, su eficiencia, su seguridad jurídica y su sostenibilidad financiera.

Comparto el parecer interpretativo de la [sentencia](#), en cuanto el principio de oficialidad propio de la prestación de IT se limita a su reconocimiento como tal, pero no alcanza al supuesto de calificación de contingencia, que se rige por el de rogación, en cuanto exige solicitud del interesado y procedimiento administrativo a tal fin, conociendo además el interesado la calificación como contingencia común desde el momento mismo de emi-

tirse cada parte de baja sucesivo. Por ello, la retroactividad de tres meses se entiende que opera desde la fecha de dicha solicitud de revisión. Repárese, además, en que el [artículo 53 de la LGSS](#) se ubica en el título I –Normas generales del sistema de Seguridad Social–, capítulo IV –Acción protectora–, por lo que, si la propia ley no distingue, procede aplicar la normativa general al respecto.

No cuestiona, en cambio, el TS la calificación como contingencia profesional que hizo el juzgado de lo social, parte de la sentencia que permanece incólume. Por tanto, no se ha analizado en profundidad el origen profesional de un COVID, ni su consideración como COVID persistente, que el juzgado de lo social consideró al reconocer como recaídas los periodos discutidos, sin que se haya entendido que la reincidencia en el COVID no determina por sí sola la existencia de un COVID persistente.

En definitiva, en relación con el reconocimiento de contingencia profesional de una IT como consecuencia de solicitud de la persona beneficiaria, mientras no se produzca un cambio normativo, los efectos económicos solo pueden retrotraerse a los tres meses anteriores a la solicitud de calificación. En otros términos, respetuosamente, *lege data* no considero viable una interpretación probeneficiario como la sostenida en el voto particular.

Compatibilidad entre la pensión de incapacidad permanente total y el subsidio por desempleo para mayores de 52 años

Comentario a la **Sentencia del Tribunal Supremo 971/2025**,
de 21 de octubre

María José Romero Ródenas

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

Universidad de Castilla-La Mancha (España)

MariaJose.Romero@uclm.es | <https://orcid.org/0000-0001-9814-2178>

Extracto

La Sentencia del Tribunal Supremo de 21 de octubre de 2025 distingue entre carencias «propias» de la protección por desempleo y carencias «reflejas» ligadas a la pensión de jubilación, concluyendo que el requisito de acreditar «todos los requisitos salvo la edad» remite íntegramente a la carencia genérica del artículo 205.1 b) de la Ley general de la Seguridad Social, de modo que pueden computarse todas las cotizaciones de la vida laboral, incluidas las anteriores a la declaración de incapacidad permanente total (IPT). Se rechaza, por tanto, la extrapolación de la doctrina restrictiva construida para la prestación contributiva de desempleo, que exigía que la carencia se integre solo con cotizaciones posteriores a la IPT, y se afirma la posibilidad de compatibilizar pensión de IPT y subsidio para mayores de 52 años siempre que el trabajo extinguido fuera compatible y se respeten los límites de rentas y el resto de requisitos. Desde una perspectiva sistemática y de política de protección, el comentario destaca que esta doctrina refuerza la función de «puente hacia la jubilación» del subsidio para mayores de 52 años, reduce bolsas de desprotección de personas mayores con discapacidad y obliga a Servicio Público de Empleo Estatal e Instituto Nacional de la Seguridad Social a revisar criterios de gestión que excluían cotizaciones anteriores a la IPT, abriendo además un espacio para futuras reflexiones dogmáticas y en clave de igualdad y no discriminación.

Palabras clave: subsidio por desempleo para mayores de 52 años; incapacidad permanente total; compatibilidad pensión-subsidio; carencia genérica de jubilación.

Recibido: 17-01-2026 / Aceptado: 19-01-2026 / Publicado: 06-03-2026

Cómo citar: Romero Ródenas, M. J. (2026). Compatibilidad entre la pensión de incapacidad permanente total y el subsidio por desempleo para mayores de 52 años. Comentario a la Sentencia del Tribunal Supremo 971/2025, de 21 de octubre. *Revista de Trabajo y Seguridad Social*. CEF, 491, 209-217. <https://doi.org/10.51302/rts.2026.24979>

Compatibility between a Total Permanent Disability Pension and the Unemployment Subsidy for Persons Aged 52 and Over

Commentary on Supreme Court Ruling No. 971/2025, of 21 October

María José Romero Ródenas

Professor of Labour and Social Security Law.

University of Castilla-La Mancha (Spain)

MariaJose.Romero@uclm.es | <https://orcid.org/0000-0001-9814-2178>

Abstract

The Supreme Court Ruling of 21 October 2025 draws a distinction between direct qualifying periods relating to unemployment protection and derived qualifying periods linked to the retirement pension. It concludes that the requirement to evidence “all requirements save age” refers in full to the general qualifying period laid down in Article 205(1)(b) of the General Social Security Act, so that all contributions across the claimant’s entire insurance record may be taken into account, including those accrued prior to the award of total permanent disability (TPD). Accordingly, the Court rejects the extension of restrictive case law developed for contributory unemployment benefit –under which the qualifying period could be met only by contributions paid after the declaration of TPD– and affirms that a TPD pension may be compatible with the unemployment subsidy for persons aged 52 and over, provided that the terminated employment was compatible with the claimant’s TPD status and that the income thresholds and other statutory requirements are satisfied. From a systematic and social-protection policy perspective, this commentary emphasises that the judgment strengthens the subsidy’s role as a “bridge to retirement”, reduces pockets of non-coverage affecting older persons with disabilities, and requires the State Public Employment Service and the National Social Security Institute to review administrative criteria excluding contributions accrued prior to TPD. It also opens avenues for further doctrinal reflection, including through the lens of equality and non-discrimination.

Keywords: unemployment subsidy for persons aged 52 and over; total permanent disability; pension-subsidy compatibility; general qualifying period for retirement.

Received: 17-01-2026 / Accepted: 19-01-2026 / Published: 06-03-2026

Citation: Romero Ródenas, M. J. (2026). Compatibility between a Total Permanent Disability Pension and the Unemployment Subsidy for Persons Aged 52 and Over. Commentary on Supreme Court Ruling No. 971/2025, of 21 October. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 491, 209-217. <https://doi.org/10.51302/rtss.2026.24979>

1. Marco normativo: subsidio para mayores de 52 años, jubilación e IPT

La Sentencia del Tribunal Supremo ([STS](#)) de 21 de octubre de 2025 articula su razonamiento sobre un núcleo normativo bien delimitado: el artículo 274.4 de la Ley general de la Seguridad Social (LGSS), vigente al hecho causante, hoy [artículo 280.1 de la LGSS](#), exige que la persona que solicita el subsidio para mayores de 52 años «acredite que, en el momento de la solicitud, reúne todos los requisitos, salvo la edad, para acceder a cualquier tipo de pensión contributiva de jubilación en el sistema de la Seguridad Social». El [artículo 205.1 b\) de la LGSS](#) fija la carencia genérica de la jubilación en 15 años de cotización, carencia que la persona beneficiaria de IPT puede cumplir con la totalidad de las cotizaciones realizadas durante su vida laboral, incluidas las anteriores a la declaración de incapacidad. Y los artículos [282.2 de la LGSS de 2015](#) y [221.2 de la LGSS de 1994](#) establecen la incompatibilidad de la prestación y del subsidio de desempleo con la obtención de prestaciones económicas de la Seguridad Social, salvo que estas fueran compatibles con el trabajo que originó la prestación o el subsidio. El [artículo 198.1 de la LGSS](#) (antes [art. 141 LGSS de 1994](#)) establece la compatibilidad de la IPT total con el salario derivado de trabajos cuyas funciones no coincidan con las que determinaron la IPT. Por último, el [artículo 16 del Real Decreto \(RD\) 625/1985](#), en sus apartados 2 y 4, regula, de un lado, el derecho de opción entre prestación por desempleo e IPT cuando la extinción trae causa directa de la incapacidad y, de otro, la compatibilidad entre IPT total y prestación o subsidio de desempleo cuando se pierde un trabajo posterior compatible.

Sobre este entramado normativo, la sala precisa que en el caso analizado no se discute ni la compatibilidad del trabajo realizado tras la IPT, ni el cumplimiento del límite de rentas del [artículo 275.2 de la LGSS](#), ni otros requisitos propios del subsidio. La discusión se centra exclusivamente en el alcance del requisito de carencia de 15 años, esto es, si debe configurarse como carencia «propia» del subsidio, exigible *ex novo* con cotizaciones posteriores a la IPT, o como carencia «refleja» de la jubilación, calculada con toda la historia de cotización.

2. Breve referencia al supuesto de hecho

La [STS objeto de comentario](#) resuelve un recurso de casación para la unificación de doctrina en materia de subsidio por desempleo para mayores de 52 años y su compatibilidad con la pensión de IPT. La sentencia se pronuncia, en esencia, sobre el alcance del requisito consistente en «reunir todos los requisitos, salvo la edad, para acceder a cualquier tipo de

pensión contributiva de jubilación», clarificando si los 15 años de cotización exigidos pueden incluir periodos anteriores al reconocimiento de la IPT cuando se pretende compatibilizar el subsidio con dicha pensión.

El pronunciamiento reviste especial relevancia práctica, pues unifica la respuesta judicial frente a la posición mantenida por algunos tribunales superiores de justicia y por el propio Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), que pretendían extender al subsidio para mayores de 52 la doctrina, de carácter restrictivo, elaborada por la Sala Cuarta del Tribunal Supremo (TS) para la prestación contributiva de desempleo en supuestos de IPT. Desde la perspectiva sistemática, la resolución ofrece una lectura funcional del subsidio para mayores de 52 años, vinculándolo estrechamente a su finalidad de protección-puente hacia la jubilación, y distingue nítidamente entre carencias propias de la protección por desempleo y carencias reflejas derivadas del régimen de la pensión de jubilación.

3. Aspectos clave determinantes del fallo

El litigio tiene su origen en la situación de un trabajador que, por resolución del Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS), tenía reconocida una IPT para su profesión habitual, derivada de enfermedad común, con efectos económicos desde el 13 de marzo de 2015. Con posterioridad, el 14 de marzo de 2018 se extingue un contrato temporal que le vinculaba con la ONCE, y el trabajador solicita la prestación contributiva por desempleo, que le es reconocida sobre la base de 729 días cotizados, con un periodo de derecho de 240 días y una base reguladora diaria de 33,90 euros (prestación desde el 15-3-2018 al 14-11-2018).

Agotada la prestación contributiva, el 18 de diciembre de 2018 solicita el subsidio de desempleo para mayores de 55 años (ya en la lógica del actual subsidio de mayores de 52), que le es reconocido por resolución de 6 de marzo de 2019 con un periodo de derecho de 1.975 días, desde el 15-12-2018 hasta el 9-6-2024, y una cuantía diaria de 14,34 euros. El INSS expide en 2019 una certificación indicando que el interesado reúne los periodos genérico y específico de cotización del entonces artículo 161.1 a) de la LGSS, pero en diciembre de 2021 emite una nueva certificación en la que afirma que, a la fecha de la solicitud del subsidio, no se alcanzaba el periodo genérico de 15 años, computando solo cotizaciones posteriores a la declaración de IPT.

Sobre esta base, el SEPE interpone demanda contra el beneficiario, al amparo del mecanismo de revisión de prestaciones indebidas, solicitando la revocación del subsidio de mayores de 52 años (entonces mayores de 55) y el reintegro de las cantidades percibidas, que ascendían ya a 16.905,41 euros por el periodo 15-12-2018/28-2-2022. El Juzgado de lo Social núm. 19 de Barcelona desestima la demanda y absuelve al trabajador, decisión confirmada por la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia (TSJ) de Cataluña de 4 de mayo de 2023, que mantiene el criterio de computar todas las cotizaciones de la vida laboral para verificar la carencia de 15 años.

El SEPE formula recurso de casación para la unificación de doctrina alegando contradicción entre la sentencia del TSJ de Cataluña y la dictada por la Sala de lo Social del TSJ de Madrid de 16 de junio de 2020 (rec. 978/2019), que, frente a un supuesto sustancialmente similar, había avalado la revocación del subsidio. En el caso madrileño, también se trataba de una persona beneficiaria de IPT que, años después, accede al subsidio de mayores de 52 años en virtud de un certificado inicial del INSS que afirmaba el cumplimiento de la carencia, certificación que es corregida años después en el sentido de excluir las cotizaciones anteriores a la IPT.

El TS subraya que, en ambos supuestos, la controversia es idéntica: determinar si, para acceder al subsidio de mayores de 52 años, el requisito de «reunir todos los requisitos salvo la edad para acceder a la jubilación contributiva» exige que los 15 años de cotización sean posteriores a la IPT, o si cabe computar la totalidad de la vida laboral. La sentencia recurrida acepta la compatibilidad subsidio-IPT incluso cuando la carencia se alcanza sumando cotizaciones previas a la IPT, mientras que la sentencia de contraste la niega, apoyándose en la doctrina de la [STS de 19 de febrero de 1996 \(rec. 3003/1995\)](#), referida a la prestación contributiva de desempleo.

La sala descarta que las diferencias de texto refundido de la LGSS (1994 frente a 2015) afecten a la identidad del problema, pues las normas relevantes sobre incompatibilidad y carencia son sustancialmente coincidentes en ambos marcos. También se considera irrelevante, a efectos de la contradicción, que en un caso la entidad gestora actuara de oficio y en otro mediante demanda, dado que lo que interesa es la oposición de pronunciamientos sobre una misma cuestión jurídica de fondo.

4. Comentario y valoración crítica

La [STS](#) nos recuerda la consolidada línea jurisprudencial sobre la prestación contributiva de desempleo en supuestos de IPT, originada a partir de la [STS de 19 de febrero de 1996](#) y reiterada en numerosas sentencias posteriores (31-1-1995, 26-2-1997, 27-3-2000, 9-12-2010, 4-6-2024, entre otras). Esta doctrina tiene por eje el [artículo 16 del RD 625/1985](#) y la necesidad de evitar un doble aprovechamiento de las mismas cotizaciones en dos prestaciones simultáneas (IPT y desempleo).

Destacamos tres puntos claves: a) El hecho causante de la prestación contributiva de desempleo no es una situación abstracta de falta de ocupación, sino la pérdida concreta de un empleo en el que se ha estado de alta y cotizando durante un periodo mínimo; tratándose de pensionistas de IPT, lógicamente ese empleo ha de ser posterior y compatible con la IPT; b) las cotizaciones previas a la IPT ya han servido para sustentar, en su caso, la prestación por desempleo ligada a la extinción del empleo a consecuencia de la declaración de IPT, cuando el trabajador opta por agotar dicha prestación antes de pasar a la pensión

([art. 16.2 RD 625/1985](#)), y c) para evitar el fraude de ley, no es admisible que, una vez optado por la pensión, se cause una nueva prestación contributiva de desempleo utilizando las mismas cotizaciones que ya fundamentan la IPT; de ahí la exigencia de que la carencia de la prestación contributiva posterior se integre únicamente con cotizaciones posteriores a la declaración de IPT, como acertadamente mantiene la [STS objeto de comentario](#).

Así esta doctrina delimita, pues, el ámbito de la compatibilidad entre IPT y prestación contributiva de desempleo, de forma que existe compatibilidad cuando la prestación se genera por pérdida de un empleo posterior compatible y la carencia exigida se cumple exclusivamente con cotizaciones posteriores.

El avance doctrinal de la [STS objeto de análisis](#) consiste en negar la traslación automática de esa construcción –válida para la prestación contributiva– al subsidio para mayores de 52 años. La sala afirma con claridad que la exigencia de acreditar «todos los requisitos salvo la edad» no configura una carencia propia del subsidio, sino que remite íntegramente a la carencia de la pensión de jubilación establecida en el [artículo 205.1 b\) de la LGSS](#).

De ello se derivan varias consecuencias centrales: en primer lugar, el requisito de 15 años que se discute no es parte de la «arquitectura interna» del subsidio, sino un requisito reflejo que asegura que el subsidio se dirige a personas que, de mantenerse protegidas hasta la edad ordinaria, accederán a una pensión contributiva. En segundo lugar, a efectos de jubilación, la persona beneficiaria de IPT puede computar todas las cotizaciones de su vida laboral, incluidas las anteriores a la IPT, siempre que cumpla la carencia específica y, en su caso, otros requisitos; no hay ninguna norma que autorice a excluir, en este ámbito, los periodos previos a la IPT. En tercer lugar, no cabe «transformar» ese requisito de carencia propio de la jubilación en una carencia independiente del subsidio para mayores de 52 años, exigiendo que los 15 años sean posteriores a la declaración de IPT, pues ello desnaturalizaría la finalidad del subsidio. En cuarto lugar, el hecho causante de la prestación contributiva de desempleo no es una situación abstracta de falta de ocupación, sino la pérdida concreta de un empleo en el que se ha estado de alta y cotizando durante un periodo mínimo; tratándose de pensionistas de IPT, ese empleo ha de ser posterior y compatible con la incapacidad. En quinto lugar, las cotizaciones previas a la IPT ya han servido para sustentar, en su caso, la prestación por desempleo ligada a la extinción del empleo a consecuencia de la declaración de incapacidad, cuando el trabajador opta por agotar dicha prestación antes de pasar a la pensión ([art. 16.2 RD 625/1985](#)). Y en último lugar, para evitar el fraude de ley, no es admisible que, una vez optado por la pensión, se cause una nueva prestación contributiva de desempleo utilizando las mismas cotizaciones que ya fundamentan la IPT; de ahí la exigencia de que la carencia de la prestación contributiva posterior se integre únicamente con cotizaciones posteriores a la declaración de IPT.

La doctrina del TS delimita, pues, el ámbito de la compatibilidad entre IPT y prestación contributiva de desempleo: existe compatibilidad cuando la prestación se genera por pérdida de un empleo posterior compatible y la carencia exigida se cumple exclusivamente con

cotizaciones posteriores. El avance doctrinal de la [STS 971/2025](#) consiste en negar la traslación automática de esa construcción –válida para la prestación contributiva– al subsidio para mayores de 52 años. La sala afirma con claridad dos cuestiones fácticas muy importantes: que la exigencia de acreditar «todos los requisitos salvo la edad» no configura una carencia propia del subsidio, sino que remite íntegramente a la carencia de la pensión de jubilación establecida en el [artículo 205.1 b\) de la LGSS](#); y que no cabe «mutar» la naturaleza del requisito de carencia de jubilación en una carencia propia del subsidio, exigiendo que los 15 años sean posteriores a la IPT. Hacerlo supondría desvirtuar la función del subsidio para mayores de 52 años, concebido precisamente para cubrir el periodo que media entre los 52 años y la edad ordinaria de jubilación, con cotización a jubilación a cargo del SEPE, siempre que la persona ya tenga, en el momento de la solicitud, la carencia exigida para la futura pensión.

Por tanto, sobre la base del [artículo 16.4 del RD 625/1985](#), el TS afirma que nada impide, en abstracto, la compatibilidad entre la pensión de IPT total y el subsidio de desempleo (también el de mayores de 52 años) cuando el trabajo perdido era compatible con la IPT y se respetan los límites de rentas. Es decir, el beneficiario puede percibir simultáneamente la pensión de IPT y el subsidio para mayores de 52, siempre que la suma de sus ingresos no supere el umbral fijado en el [artículo 275.2 de la LGSS](#) y que se cumplan los restantes requisitos (situación de desempleo, inscripción, etc.).

El TS puntualiza que la doctrina restrictiva construida para la prestación contributiva puede ser relevante en aquellos subsidios de desempleo en los que el acceso exige una carencia propia (como el supuesto del [art. 274.3 LGSS](#)), pero no cuando se trata de un requisito de carencia reflejo que remite a la jubilación. En el caso enjuiciado, ni se discute que el trabajo posterior a la IPT era compatible, ni que el beneficiario cumpliera el límite de rentas y el resto de requisitos del subsidio; la única controversia se centra en el modo de computar la carencia de 15 años, y ahí el tribunal se decanta por el criterio más amplio.

Desde un punto de vista sistemático, la solución adoptada por la sala es coherente con la estructura del sistema de Seguridad Social y con la función específica del subsidio para mayores de 52 años. Este subsidio se concibe como una prestación de larga duración orientada a garantizar tanto ingresos como cotización hasta la edad de jubilación, para quienes ya han «cerrado» la carencia genérica, de modo que exigir una nueva carencia posterior a la IPT habría significado penalizar a sujetos con una carrera previa suficiente pero quebrada por la contingencia de IPT.

La sentencia refuerza, además, una lectura propersona y prosistema, en la medida en que evita una interpretación excesivamente literal y expansiva de la doctrina sobre incompatibilidades, que terminaría generando bolsas de desprotección precisamente en colectivos vulnerables por edad y discapacidad. En términos de política de protección, la solución resulta alineada con los objetivos de evitar lagunas de cotización, prevenir la pobreza en la vejez y favorecer itinerarios de transición a la jubilación que no castiguen la condición de pensionista de IPT.

No obstante, la diferenciación entre la lógica de la prestación contributiva de desempleo y la del subsidio para mayores de 52 obliga a una gestión especialmente cuidadosa por parte de las entidades gestoras. La [STS objeto de comentario](#) marca un límite claro: el SEPE no puede extrapolar automáticamente, en perjuicio del beneficiario, los criterios restrictivos pensados para evitar el doble aprovechamiento de cotizaciones en la prestación contributiva, cuando el requisito en juego es la carencia genérica de jubilación y no una carencia propia de desempleo.

A nuestro juicio la doctrina de la [STS comentada](#) presenta una notable proyección práctica: a) En la gestión del subsidio de mayores de 52 años, obliga al SEPE y al INSS a computar, a efectos del requisito de carencia de jubilación, toda la vida laboral, incluso cuando el solicitante sea pensionista de IPT y pretenda compatibilizar la pensión con el subsidio; b) en litigios futuros, la [STS](#) servirá como referencia para diferenciar nítidamente entre los supuestos en los que es legítimo limitar el cómputo a cotizaciones posteriores a la IPT (prestación contributiva de desempleo y subsidios que exijan carencias propias) y aquellos en que no procede tal restricción (subsidio para mayores de 52 vinculado a la carencia de jubilación).

En el plano práctico, la doctrina unificada tendrá efectos inmediatos sobre la actuación administrativa del SEPE y del INSS en materia de revisión de subsidios de mayores de 52 años concedidos a pensionistas de IPT. Los criterios que excluían cotizaciones anteriores a la incapacidad permanente para verificar la carencia de 15 años devienen incompatibles con la doctrina del TS, lo que previsiblemente reducirá litigiosidad en supuestos análogos y reforzará la seguridad jurídica de los beneficiarios.

En términos dogmáticos, la STS consolida una distinción relevante entre «carencias propias» de la protección por desempleo y «carencias reflejas» vinculadas a otras prestaciones (en este caso, la jubilación), abriendo un espacio para futuras reflexiones sobre otros subsidios que remiten a requisitos de acceso a distintas prestaciones del sistema. Asimismo, puede servir de punto de apoyo para debates más amplios sobre la articulación entre IPT, subsidios y pensiones de jubilación en contextos de carreras laborales discontinuas, parcialidad o envejecimiento activo, muy comunes en la práctica.

Por último, la resolución invita a explorar, también en clave de derechos fundamentales, si determinadas interpretaciones restrictivas sobre compatibilidad y cómputo de cotizaciones podrían entrañar riesgos de discriminación indirecta por razón de edad o discapacidad, especialmente a la luz de la evolución del derecho de la Unión Europea en materia de igualdad y protección social de las personas con discapacidad. Aunque la [sentencia](#) no entra en este terreno, su opción interpretativa apunta hacia una mayor sensibilidad a la posición particular de quienes, teniendo una IPT reconocida, siguen formando parte del colectivo de personas trabajadoras mayores que aspiran a completar dignamente su trayectoria hasta la jubilación.

En definitiva, la doctrina de la [sentencia objeto de comentario](#) y posteriores como las SSTS de [13 de noviembre de 2025 \(rec. 3438/2024\)](#) y [26 de noviembre de 2025 \(rec. 1403/2024\)](#),

presentan una notable proyección práctica en la gestión del subsidio de mayores de 52 años, obliga al SEPE y al INSS a computar, a efectos del requisito de carencia de jubilación, toda la vida laboral, incluso cuando el solicitante sea pensionista de IPT y pretenda compatibilizar la pensión con el subsidio.

En litigios futuros, la [STS](#) serviría como referencia para diferenciar nítidamente entre los supuestos en los que es legítimo limitar el cómputo a cotizaciones posteriores a la IPT (prestación contributiva de desempleo y subsidios que exijan carencias propias) y aquellos en que no procede tal restricción (subsidio para mayores de 52 años vinculado a la carencia de jubilación). Dogmáticamente a nuestro juicio, la resolución consolida una lectura «funcional» de la compatibilidad IPT-desempleo, centrada en la finalidad de cada prestación. A partir de aquí, se abre un espacio de reflexión académica sobre la articulación entre IPT, subsidios de desempleo y futuras pensiones de jubilación, en particular en contextos de reconversión profesional, envejecimiento activo e itinerarios laborales fragmentados, sin olvidar sus efectos con perspectiva de género.

Anatomía de una represalia empresarial tras obtener la tutela judicial del derecho fundamental a la no discriminación por razón de sexo en las retribuciones

Comentario a la **Sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos de 4 de diciembre de 2025 (Ortega vs. España)**

Santiago García Campá

*Profesor permanente laboral de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
Universidad Jaume I (Castellón, España)*

gcampo@uji.es | <https://orcid.org/0000-0002-8887-2780>

Extracto

La Sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos de 4 de diciembre de 2025 (Ortega vs. España) proporciona siete parámetros que son muy útiles para examinar si una sanción empresarial impuesta contra una trabajadora tras haber reclamado con éxito su discriminación salarial por razón de sexo es verdaderamente una represalia o una medida disciplinaria justificada. Estos parámetros son: los antecedentes de la sanción, la contumacia en el trato desfavorable hacia la trabajadora, la proporcionalidad de la sanción, la intencionalidad y la extensión de la infracción que motiva la sanción, la causalidad de la sanción y su resultado. La aplicación de estos parámetros de enjuiciamiento permite cumplir con la diligencia debida que exige el artículo 14 del Convenio Europeo de Derechos Fundamentales y Libertades Públicas a la hora de proteger de manera efectiva la indemnidad del derecho de igualdad y no discriminación por razón de sexo en las retribuciones. En cambio, la sentencia no contiene elementos que alteren el marco jurídico ni la interpretación judicial más reciente sobre la exclusión de los valores retributivos individualizados del registro retributivo (art. 28.2 Estatuto de los Trabajadores), una situación que debe cambiar tras la necesaria transposición de artículo 12.3 de la Directiva 2023/790, de transparencia retributiva.

Palabras clave: discriminación por razón de sexo; retribución; indemnidad; despido disciplinario; represalias; diligencia debida; Tribunal Europeo de Derechos Humanos.

Recibido: 06-02-2026 / Aceptado: 09-02-2026 / Publicado: 06-03-2026

Cómo citar: García Campá, S. (2026). Anatomía de una represalia empresarial tras obtener la tutela judicial del derecho fundamental a la no discriminación por razón de sexo en las retribuciones. Comentario a la Sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos de 4 de diciembre de 2025 (Ortega vs. España). *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 491, 218-227. <https://doi.org/10.51302/rts.2026.25021>

Anatomy of a labour retaliation after a successful equal pay claim

Comment to European Court of Humans Rights Judgment of 4 December 2025 (Ortega v. Spain)

Santiago García Campá

Lecturer in Labour and Social Security Law.

University Jaume I (Castelló, Spain)

gcampa@uji.es | <https://orcid.org/0000-0002-8887-2780>

Abstract

The seven parameters established by the European Court of Human Rights in its judgment of December 4, 2025 (Ortega v. Spain), prove highly instrumental in determining whether a disciplinary sanction imposed on a female employee —following a successful equal pay claim— constitutes unlawful retaliation or a justified disciplinary measure. These parameters include the background of the sanction, the persistence of unfavorable treatment towards the worker, the proportionality of the penalty, the intentionality and gravity of the misconduct prompting the sanction, the causality of the measure, and its final outcome.

The application of these judicial criteria ensures compliance with the duty of "due diligence" required under Article 14 of the European Convention on Human Rights to effectively protect the right to be free from victimization regarding gender-based pay discrimination. However, the judgment does not introduce elements that alter the current legal framework or recent judicial interpretation concerning the exclusion of individualized remuneration data from the pay register (Art. 28.2 of the Workers' Statute). This is a situation that must evolve following the mandatory transposition of Article 12.3 of Directive (EU) 2023/970 on pay transparency.

Keywords: discrimination based on sex; equal pay; victimization; dismissal; retaliation; due diligence; European Court of Human Rights.

Received: 06-02-2026 / Accepted: 09-02-2026 / Published: 06-03-2026

Citation: García Campá, S. (2026). Anatomy of a labour retaliation after a successful equal pay claim. Comment to European Court of Humans Rights Judgment of 4 December 2025 (Ortega v. Spain). *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 491, 218-227. <https://doi.org/10.51302/rtss.2026.25021>

1. Marco normativo

En esta contribución se entabla un diálogo con la Sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos –STEDH– (Sección Quinta), de 4 de diciembre de 2025 (Ortega vs. España, procedimiento 36325/22).

La [sentencia](#) aplica el artículo 14 (prohibición de discriminación por razón de sexo) y el artículo 8 (derecho al respeto de la vida privada) del [Convenio Europeo para la protección de los Derechos Fundamentales y las Libertades Públicas](#) (CEDH) y estima la demanda presentada por la señora Ortega Ortega contra España, declara su vulneración porque los tribunales españoles mantuvieron un enfoque defectuoso que no la protegió de modo efectivo contra la discriminación por razón de sexo en el contexto del empleo y la igualdad de remuneración, y condena a España al pago de 12.000 euros en concepto de daños morales.

La [sentencia](#) tiene interés por sí misma, pues examina la colisión entre dos derechos fundamentales: el derecho fundamental a no sufrir discriminación por razón de sexo en la retribución, en su modalidad de indemnidad frente a represalias, y el derecho fundamental a la protección de los datos personales, cuando se trata de datos retributivos individualizados, puesto que en el supuesto enjuiciado se emplearon para denunciar la comisión del trato discriminatorio y, como consecuencia directa de lo anterior, llegaron a terceros ajenos a la empresa, una circunstancia que dio lugar al despido disciplinario de la trabajadora denunciante de la discriminación retributiva.

La [sentencia](#) también cuenta con un interés particular en el panorama laboralista español porque el examen de la colisión entre ambos derechos fundamentales ha estado presente en la discusión sobre la obligación de incluir valores retributivos individualizados en el registro retributivo, regulado en el [artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores](#) (ET), introducido por el Real Decreto-ley (RDL) 6/2019, de 1 de marzo, y desarrollado reglamentariamente en los artículos 5 y 6 del Real Decreto (RD) 902/2020, de 13 de octubre. La doctrina judicial disponible sobre esta cuestión ha seguido una trayectoria que podemos denominar circular:

- La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia (STSJ) de Cataluña 2745/2020, de 22 de junio, anterior a la aparición del [RD 902/2020](#), resolvió que el derecho de acceso de la representación legal de las personas trabajadoras al registro salarial no implicaba una obligación empresarial de facilitar datos retributivos individualizados.

- En cambio, tras la aprobación del [RD 902/2020](#), la Sentencia de la Audiencia Nacional ([SAN](#)) 23/2023, de 23 de febrero, admitió una excepción a la regla general de no transmitir datos retributivos individualizados en el registro retributivo cuando concurrieran ciertas condiciones. Una excepción que poco tiempo más tarde la [SAN 69/2023, de 29 de mayo](#), transformó en regla general tras considerar que el registro retributivo debía expresar con carácter general los valores retributivos medios de la plantilla y, cuando no fuera posible presentarlos de esta forma, los valores retributivos individualizados.
- Posteriormente, para cerrar el círculo y regresar a la interpretación efectuada por la STSJ de Cataluña 2745/2020, la Sentencia del Tribunal Supremo ([STS](#)) 1302/2024, de 21 de noviembre, casó la [SAN 69/2023](#) y estimó que el [artículo 28.2 del ET](#) no impone a las empresas la obligación de incluir datos que permitan identificar la retribución individualizada de una persona trabajadora.

El interés de la cuestión aumenta si se presta atención a la actualización de diciembre de 2025 de la guía [La protección de datos en las relaciones laborales](#) de la Agencia Española de Protección de Datos. La guía sigue estableciendo nítidamente que el registro salarial no justifica el tratamiento de datos personales, ni sus normas reguladoras son base jurídica para ello, pues en dicho registro no ha de constar el salario de cada persona trabajadora, sino los «valores medios». Pero su actualización también sigue manteniendo, a pesar de la [STS 1302/2024, de 21 de noviembre](#), una notable matización a esta norma general cuando reconoce que, si los datos disociados se convierten en un dato personal porque en un grupo o categoría profesional el número de personas trabajadoras es muy reducido (p.ej., una sola persona o incluso dos de distinto sexo), el registro debe contar con medidas de seguridad basadas en un análisis de riesgos, la empresa debe informar a las personas trabajadoras del tratamiento de sus datos personales y de su finalidad, y la representación de las personas trabajadoras está obligada a mantener la confidencialidad de esta información. Es decir, parece admitir la posibilidad de que el registro retributivo contenga datos retributivos individualizados.

La cuestión se pone todavía más interesante desde el punto de vista práctico si se tiene en cuenta que la [Herramienta de registro retributivo](#) elaborada por el Ministerio de Igualdad, en funcionamiento desde 2021 y que permite cumplir con las exigencias previstas en el [RD 902/2020](#), omite de modo automático los datos retributivos individualizados cuando en un grupo o categoría profesional hay solo una mujer, o solo un hombre, o solamente una mujer y un hombre. El valor retributivo individualizado no aparece y, en su lugar, lo hace el símbolo del asterisco (*).

Como puede apreciarse, las contradicciones mostradas incrementan el interés, en primer lugar, por conocer el análisis que la [STEDH](#) efectúa de la relación entre los dos derechos fundamentales citados según el [CEDH](#), y, seguidamente, por determinar si sus conclusiones son aplicables a la discusión sobre el contenido del registro retributivo señalada.

2. Breve síntesis del supuesto de hecho

El caso enjuiciado es complejo porque convergen en él dos litigios paralelos, pero que están íntimamente conectados. En ambos la demandante actúa contra la empresa para la que trabaja: en el primero para obtener la tutela de su derecho fundamental a la no discriminación por razón de sexo y en el segundo para conseguir la nulidad de su despido disciplinario, adoptado unas semanas más tarde de iniciar su demanda por discriminación contra la empresa. Lo sorprendente del caso es que, tras obtener una sentencia estimatoria que declaró vulnerado su derecho a la no discriminación retributiva por razón de sexo, la segunda sentencia declaró procedente su despido disciplinario y no apreció ninguna represalia empresarial contra ella por tal motivo.

Por razones de espacio no podemos detenemos en todos los detalles de cada caso, pero sintetizaremos a continuación los hechos determinantes para comprender el juicio desarrollado por el Tribunal Europeo de Derechos Humanos (TEDH).

En el primer litigio la trabajadora demanda a la empresa por vulneración de su derecho fundamental a no sufrir discriminación sexual en su retribución. La demanda reclama la equiparación de su retribución a la de sus colegas varones, pide las diferencias salariales dejadas de percibir durante los últimos meses y añade una indemnización por daños y perjuicios por una cuantía equivalente a los salarios dejados de percibir durante los años anteriores. La empresa contaba con cuatro departamentos: tres cuyos responsables eran hombres (servicios generales y dos líneas de producción) y uno a cargo de la trabajadora (finanzas). La demandante tenía acceso al fichero de recursos humanos de la empresa con las nóminas de toda la plantilla como consecuencia de sus funciones, incluidas las nóminas de los responsables del resto de departamentos, y había firmado un documento de confidencialidad. Este acceso le permitió descubrir que la empresa no le pagó el complemento por incapacidad temporal que había abonado al resto de responsables de departamento; fue la única sin incremento retributivo a partir de una determinada anualidad y, como consecuencia de la consolidación del concepto «incentivos» en el salario de sus compañeros, su salario se redujo en un 3,83 %, mientras que el de sus compañeros se incrementó entre un 22 % y un 34 %. Además, quedó probado que la empresa carecía de cualquier sistema de fijación de incentivos y que su concesión dependía de una decisión discrecional de su gerente. Como resultado de todo lo anterior, quedó acreditada una brecha salarial que ascendía a 14.000 euros anuales. Las peticiones de la trabajadora a la empresa para que actualizara su salario conforme al del resto de responsables, efectuadas en múltiples ocasiones a lo largo de ocho años consecutivos, no obtuvieron ninguna respuesta positiva. La sentencia declaró que la empresa había vulnerado el derecho de la trabajadora a no sufrir discriminación salarial por razón de sexo, le condenó a abonar un salario igual que el resto de los responsables de departamento y a pagar una indemnización por daños y perjuicios.

La sentencia fue confirmada por la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia (STSJ) de Andalucía 246/2018, de 12 de febrero, y el posterior recurso de casación para la unificación de doctrina presentado por la empresa fue inadmitido por Auto del Tribunal Supremo (ATS) de 9 de enero de 2019 (rec. 1779/2018).

En el segundo litigio la trabajadora demanda a la empresa de nuevo, pero en esta ocasión contra su despido disciplinario, pidiendo su nulidad por haber vulnerado su derecho de indemnidad, porque sostiene que es una represalia contra su primera demanda por discriminación salarial por razón de sexo. En efecto, la empresa la despidió disciplinariamente por una falta muy grave consistente en el incumplimiento grave y culpable de sus obligaciones laborales en materia de protección de datos personales. El comportamiento infractor consistió en enviar un correo electrónico con la papeleta de conciliación por discriminación retributiva correspondiente al litigio anterior, en la que constaban los datos retributivos individualizados de sus compañeros de departamento, a cuatro personas: el director gerente y un responsable de departamento de la empresa y dos personas ajenas a ella. La empresa conoce la existencia de este mensaje el mismo día de su remisión, efectúa una consulta a la Agencia Estatal de Protección de Datos y le notifica la extinción de su relación laboral por haber comunicado datos reservados de la empresa (los valores retributivos individualizados) a personas de la empresa y a otras ajenas a ella, que ni tenían acceso a los datos retributivos individualizados, ni, en el caso de los responsables de departamento, le habían autorizado para usar los datos de sus nóminas. Esta conducta también había infringido el deber de confidencialidad acordado con la empresa. La sentencia desestima su demanda y declara el despido procedente.

Esta segunda sentencia fue confirmada por la STSJ de Andalucía 515/2020, de 13 de mayo, y el posterior recurso de casación para la unificación de doctrina presentado por la trabajadora fue inadmitido por ATS de 24 de marzo de 2021 (rec. 2087/2020). Su posterior recurso de amparo contra el ATS no fue admitido por el Tribunal Constitucional por no haber logrado justificar su relevancia constitucional.

La cronología de los dos procesos judiciales es imprescindible para comprender mejor la [STEDH](#): el 6 de abril de 2017 la demandante presenta papeleta de conciliación para reclamar su derecho a la igualdad retributiva; al día siguiente, 7 de abril, envía un correo electrónico informando de la petición de conciliación y adjuntando la papeleta, con datos retributivos individualizados para acreditar la discriminación salarial, a cuatro personas: el director gerente y un responsable de departamento de su empresa y dos personas ajenas a ella; el mismo día 7 de abril la empresa tiene conocimiento de este correo electrónico; el 24 de abril la empresa efectúa una consulta a la Agencia Estatal de Protección de Datos acerca de la salida de los datos protegidos; el 2 de mayo la empresa despidió a la trabajadora disciplinariamente por un incumplimiento grave y culpable de sus obligaciones laborales en materia de protección de datos personales; el 12 de mayo se celebra el acto de conciliación correspondiente a la demanda por discriminación retributiva; el 18 de mayo la trabajadora presenta la papeleta de conciliación por despido; el 8 de junio presenta la de-

manda de discriminación retributiva; el mismo día 8 de junio se celebra el acto de conciliación del despido; el 14 de junio presenta la demanda por despido; la sentencia estimatoria de la demanda por discriminación retributiva se dicta el 10 de agosto, y la sentencia desestimatoria de la demanda por despido se dicta, tras varias suspensiones del acto de juicio, el 8 de julio de 2019.

Es cierto que, para complicar todavía más los hechos, la empresa presentó denuncia contra la trabajadora por revelación de secretos, pero fue finalmente sobreseída por el juzgado de instrucción porque entendió que su intención no fue revelar secretos de la empresa, sino proporcionar información relevante en el marco de su demanda contra la empresa por discriminación retributiva.

3. Claves de la doctrina judicial

Lo primero que debe tenerse en cuenta es que la [STEDH](#) resuelve una demanda contra España, en la que se enjuicia si se ha llevado a cabo una protección efectiva contra las represalias que puede haber cometido la empresa contra la trabajadora tras haber obtenido una sentencia favorable que reconoce un trato discriminatorio por razón de sexo en sus retribuciones.

Sin necesidad de detenerse en la multiplicidad de artículos tomados en consideración por el TEDH, tanto de ámbito nacional como internacional, los elementos más relevantes de su enjuiciamiento son los siguientes:

- La demanda es admitida tras conectar el artículo 14 con el artículo 8 del [CEDH](#), a pesar de que la demandante había establecido su conexión con el artículo 6 (derecho a un proceso justo). La conexión resulta necesaria porque el TEDH mantiene que el artículo 14 complementa el resto de las disposiciones sustantivas del [CEDH](#) y de sus protocolos, de forma que, como no lo considera un derecho autónomo, tiene efectos únicamente en relación con el ejercicio de los derechos y libertades protegidos por el convenio. El TEDH considera que algunos aspectos particulares de la vida privada pueden resultar afectados por los conflictos provocados por despidos, degradaciones en la categoría profesional, inadmisiones a una profesión u otras medidas igualmente desfavorables. El caso enjuiciado admite esta conexión porque la trabajadora había trabajado en la misma empresa durante más de veinte años, había sufrido discriminación salarial durante mucho tiempo, fue despedida solamente después de emprender acciones legales contra la empresa y, como consecuencia de su despido disciplinario, estuvo en paro durante prácticamente los cinco años siguientes, lo que tuvo unas claras consecuencias económicas negativas, y, además, afectó a su integridad personal y su reputación profesional. Una combinación de circunstancias que, desde el punto

de vista del tribunal, tuvieron unos efectos perjudiciales para su autopercepción y su autoestima y que, en definitiva, permiten enjuiciar el artículo 14 en conexión con el artículo 8 del [CEDH](#).

- El examen de la vulneración del derecho a no sufrir discriminación por razón de sexo, en su modalidad de indemnidad frente a las represalias adoptadas por denunciar su transgresión, tiene como punto de partida la siguiente doctrina mantenida por el TEDH: el artículo 14 impone obligaciones positivas o de diligencia debida a los Estados miembros para asegurar el cumplimiento del principio de no discriminación en las relaciones entre sujetos privados. Estas obligaciones implican la actuación de los tribunales contra tratos irrazonables, arbitrarios o abiertamente contrarios a la prohibición de discriminación; el derecho de las personas afectadas por tratos discriminatorios a reclamar contra ellos y emprender acciones legales adecuadas para poner fin a la discriminación y obtener una compensación justa; y el acceso a un sistema de justicia que asegure una protección real y efectiva contra la discriminación.
- El TEDH aplica este principio general derivado del artículo 14 del [CEDH](#) a la legislación española y reconoce que su marco legal sobre este tema no presenta deficiencias y que, tal y como ha reconocido el Comité Europeo de Derechos Sociales, la legislación española cumple con las obligaciones para garantizar el derecho a la igualdad retributiva de conformidad con la [Carta Social Europea](#).
- El TEDH aplica el mismo principio general a la actuación llevada a cabo por los tribunales laborales españoles y examina en qué medida el despido disciplinario ha sido enjuiciado como represalia contra la demanda de la trabajadora por discriminación sexual en las retribuciones y resulta contrario a su derecho de indemnidad frente a la discriminación. Los parámetros empleados para llevar a cabo el examen son los siguientes: haber tenido debidamente en cuenta si la medida impugnada es verdaderamente una represalia, haber considerado el contexto en que se inscribe, haber ponderado cuidadosamente los intereses más relevantes en juego y, finalmente, haber proporcionado razones suficientes y adecuadas para justificar la decisión adoptada.
- La aplicación de estos parámetros concluye que la sentencia judicial que declaró la procedencia del despido disciplinario de la trabajadora por su transmisión a terceras personas de datos retributivos individualizados no tuvo suficientemente en cuenta el contexto en que se adoptó la medida sancionadora y que la convierte en una represalia. Las circunstancias que dibujan adecuadamente el contexto son las siguientes: la discriminación sexual contra la trabajadora y su prolongada extensión en el tiempo; la pasividad de la empresa ante los intentos infructuosos de la trabajadora para encontrar una solución interna durante años; la severidad de la medida sancionadora teniendo en cuenta los dos hechos anteriores; la finalidad de la divulgación de los datos retributivos individuales exclusivamente li-

gada al reconocimiento de su derecho a no ser discriminada en su retribución; el limitado impacto que causó tal divulgación, pues solo llegó a cuatro personas, dentro de una cadena de correos estrictamente relacionada con la demanda de discriminación y, aparentemente, sin denuncias presentadas por las personas afectadas; la adopción del despido solo después de que la trabajadora decidió reclamar judicialmente contra su discriminación retributiva; y, finalmente, la anulación que provocó la convalidación del despido en la protección del derecho de la trabajadora a la no discriminación retributiva por razón de sexo.

4. Trascendencia de la doctrina establecida más allá del caso

El diálogo mantenido con el contenido de la [STEDH](#) permite apreciar una defensa sólida del derecho a la no discriminación por razón de sexo frente a las represalias que anulan su protección judicial, en este caso bajo la forma de un despido disciplinario, como resultado de aplicar los artículos 14 y 8 del [CEDH](#) a los parámetros de enjuiciamiento aplicados por los tribunales laborales españoles.

Sin olvidar en ningún momento la relevancia de los hechos concurrentes en cada caso, la necesidad de su acreditación probatoria y las reglas aplicables a su valoración judicial, la [STEDH](#) proporciona siete parámetros para enjuiciar la relación entre la reclamación contra una discriminación retributiva por razón de sexo, la transmisión de datos retributivos individualizados como consecuencia de ella y la imposición de una sanción disciplinaria a la trabajadora discriminada, de tal modo que, si no se aplican, se estará incumpliendo con la diligencia que exige el artículo 14 del [CEDH](#) para determinar si se trata o no de una auténtica represalia que vulnera su derecho de indemnidad:

- antecedentes de la sanción: la duración en el tiempo de la discriminación retributiva de la trabajadora indica que la sanción es un nuevo trato desfavorable contra ella;
- contumacia del trato desfavorable hacia la trabajadora: la completa pasividad ante las múltiples reclamaciones internas de la trabajadora para terminar con el trato discriminatorio indica que la sanción es una reacción inmediata ante la reclamación en sede judicial;
- proporcionalidad de la sanción: la desproporción entre la gravedad de la sanción y la gravedad de los efectos de la transmisión de los valores retributivos individualizados indica que la sanción es realmente una represalia;
- intencionalidad de la infracción que motiva la sanción: la intención de la trabajadora al transmitir a terceros datos retributivos individualizados no debe ser ninguna otra que la protección de su derecho a la no discriminación por razón de sexo;

- minimización de la infracción que motiva la sanción: los datos retributivos individualizados transmitidos por la trabajadora han de ser los imprescindibles para demostrar su discriminación retributiva por razón de sexo y además las personas afectadas no lo denuncian;
- causalidad de la sanción: la sanción no se impone cuando la trabajadora reclama internamente su derecho a la igualdad retributiva, sino únicamente después de reclamarlo judicialmente;
- resultado de la sanción: la sanción tiene como principal resultado anular la protección judicial del derecho a la no discriminación por razón de sexo, de tal forma que el derecho de indemnidad queda desprotegido y la represalia consigue su finalidad.

Como ha reclamado [Elisa Sierra Hernaiz \(2026\)](#), se trata de criterios para determinar si estamos ante una represalia por demandar la tutela del derecho a la no discriminación por razón de sexo en las retribuciones especialmente útiles cuando se aplica el [artículo 17.1, segundo párrafo, del ET](#).

En cambio, la doctrina de la [STEDH](#) no proporciona nuevos ingredientes a la discusión sobre el contenido del registro retributivo, ni permite sostener la obligación de las empresas de incluir valores retributivos individualizados en dicho registro, por los siguientes motivos:

- En el momento de suceder los hechos (2017) el registro retributivo no existía, pues se reguló en 2019, de manera que resulta muy difícil proyectar tanto los hechos examinados como el razonamiento jurídico desplegado en la [STEDH](#) al debate mucho más reciente acerca de la obligatoriedad empresarial de incluir los datos retributivos individualizados en registro salarial.
- En la [STEDH](#) no se enjuicia un conflicto sobre el derecho de acceso de las personas trabajadoras o de sus representantes a los valores retributivos individualizados, sino sobre las consecuencias de su transmisión a terceras personas ajenas a la empresa en el contexto de una discriminación retributiva estimada judicialmente.
- En todo momento se sostiene que los valores retributivos individualizados están protegidos por el derecho a la protección de datos y que su transmisión no autorizada constituye una infracción laboral.
- En ningún momento se pone en cuestión el uso inmediato de los datos retributivos individualizados como medio para probar la discriminación retributiva por razón de sexo, así como su obtención a través de los mecanismos probatorios previstos procesalmente (arts. [76](#), [77](#) y [90](#) Ley reguladora de la jurisdicción social), tal y como ha advertido [Iván Antonio Rodríguez Cardo \(2025\)](#).
- No es esta sentencia, sino la necesaria transposición del artículo 12.3 de la [Directiva 2023/970](#), de transparencia retributiva, cuyo plazo termina el 7 de junio de 2026, la que debe resolver definitivamente los supuestos y el modo de incluir los valores retributivos individualizados en el registro retributivo.

Solicitud de adaptación de jornada: consecuencias del incumplimiento empresarial del deber de negociar

Comentario a la **Sentencia del Tribunal Supremo 825/2025, de 24 de septiembre**

Elena Lasaosa Irigoyen

Profesora titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

Universidad Rey Juan Carlos (Madrid, España)

elena.lasaosa@urjc.es | <https://orcid.org/0000-0001-6455-6495>

Extracto

En su Sentencia de 24 de septiembre de 2025, el Tribunal Supremo responde a la cuestión de cuáles son los efectos del incumplimiento por parte de la empresa de su obligación legal de negociar con la persona trabajadora que ha solicitado adaptar su jornada, por motivos de conciliación de la vida laboral y familiar, cuando no existe regulación convencional aplicable. La sala considera que la apertura del periodo de negociación se configura en la ley como un trámite imperativo y por ello su omisión debe tener como consecuencia la concesión de la medida de adaptación pretendida, salvo que esta sea manifiestamente irrazonable o desproporcionada.

Palabras clave: adaptación de jornada; conciliación de la vida laboral y familiar; responsabilidades familiares; fórmulas de trabajo flexible; igualdad entre mujeres y hombres; procedimiento negociador; indemnización por daños y perjuicios.

Recibido: 07-02-2026 / Aceptado: 09-02-2026 / Publicado: 06-03-2026

Cómo citar: Lasaosa Irigoyen, E. (2026). Solicitud de adaptación de jornada: consecuencias del incumplimiento empresarial del deber de negociar. Comentario a la Sentencia del Tribunal Supremo 825/2025, de 24 de septiembre. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 491, 228-236. <https://doi.org/10.51302/rtss.2026.25025>

Request for working-time adaptations: consequences of the employer's failure to comply with the duty to negotiate

Commentary on Supreme Court Ruling 825/2025 of 24 September

Elena Lasaosa Irigoyen

Senior Lecturer in Labour and Social Security Law.

Rey Juan Carlos University (Madrid, Spain)

elena.lasaosa@urjc.es | <https://orcid.org/0000-0001-6455-6495>

Abstract

In its Judgment of 24 September 2025, the Supreme Court resolves the question regarding the effects of an employer's failure to comply with the legal obligation to negotiate with a worker who has requested an adaptation of their working hours, for work-life balance reasons, in the absence of applicable collective bargaining rules. The Court considers that the initiation of a negotiation period is established by law as a mandatory procedural step; therefore, its omission must result in the granting of the requested working-time adaptation, unless the adaptation sought is clearly unreasonable or disproportionate.

Keywords: working-time adaptation; work-life balance; family responsibilities; flexible working arrangements; gender equality; negotiation procedure; compensation for damages.

Received: 07-02-2026 / Accepted: 09-02-2026 / Published: 06-03-2026

Citation: Lasaosa Irigoyen, E. (2026). Request for working-time adaptations: consequences of the employer's failure to comply with the duty to negotiate. Commentary on Supreme Court Ruling 825/2025 of 24 September. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 491, 228-236. <https://doi.org/10.51302/rtss.2026.25025>

1. Marco jurídico

Según dispone el conocido [artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores](#) (ET) las personas trabajadoras tienen la facultad de solicitar y, en su caso, de obtener medidas de adaptación de su jornada o de la forma en que prestan sus servicios, por motivos de conciliación de la vida laboral y familiar.

Como todos los derechos que afectan a la conciliación de la vida laboral y familiar, el de adaptación posee una relevante dimensión constitucional. La intrínseca relación entre estos derechos y el de igualdad proclamado en el [artículo 14 de la Constitución española](#) (CE) (así como con el [art. 39 CE](#) que ordena a los poderes públicos la protección de la familia) ha sido puesta de relieve por el Tribunal Constitucional (TC) en sentencias como la [3/2007, de 15 de enero](#). Según expresaba esta resolución, tal dimensión constitucional debe servir de orientación para la solución de cualquier duda interpretativa sobre la regulación de las medidas tendentes a facilitar la compatibilidad de la vida laboral y familiar.

Significa ello que la vulneración de los derechos de conciliación, incluido el de adaptación, puede suponer una discriminación por razón de sexo; y es así tanto si la persona que la ha sufrido es mujer como si es hombre, como ya aclaró el TC en la [Sentencia 26/2011, de 14 de marzo](#).

En línea con esta doctrina que conecta el [artículo 14 de la CE](#) con los derechos de conciliación, el ET explicita actualmente (desde la reforma traída por el Real Decreto-Ley [-RDL- 5/2023](#)) que la prohibición de discriminación de las personas trabajadoras incluye el «trato desfavorable dispensado a mujeres u hombres por el ejercicio de los derechos de conciliación o corresponsabilidad de la vida familiar y laboral», en su [artículo 4.2 c\)](#).

A nivel legal y según se ha adelantado ya, el derecho de adaptación por motivos de conciliación se ordena en el [artículo 34.8 del ET](#). Este apartado fue introducido en nuestro ordenamiento por la [Ley orgánica 3/2007](#), para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y desde entonces se ha modificado en dos ocasiones: primero a través del [RDL 6/2019, de 1 de marzo](#), de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo, y con posterioridad mediante el [RDL 5/2023, de 28 de junio](#).

Su contenido forma parte de la transposición al ordenamiento español de la [Directiva 2019/1158/UE](#), relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores. Entre los instrumentos que contempla esta norma para facilitar la conciliación se incluye la adopción de fórmulas de trabajo flexible: en virtud de su artículo 9,

los Estados miembros deben garantizar que las personas trabajadoras con hijos de hasta 8 años de edad, así como los cuidadores de otros familiares necesitados de asistencia, «tengan derecho a solicitar fórmulas de trabajo flexible para ocuparse de sus obligaciones de cuidado». La empleadora que reciba tal solicitud deberá estudiarla y atenderla en un plazo razonable, tomando en consideración tanto sus propias necesidades como las de los trabajadores, y en caso de rechazar la petición debe justificar las razones. Según precisa el artículo 3.1 f) de la misma directiva, dichas fórmulas de trabajo flexible equivalen a «la posibilidad de los trabajadores de adaptar sus modelos de trabajo acogiéndose a fórmulas de trabajo a distancia, calendarios laborales flexibles o reducción de las horas de trabajo».

En el ordenamiento español, el régimen de la adaptación por motivos de conciliación contenido en el [artículo 34.8 del ET](#) parte de la existencia de un derecho de la persona empleada a solicitar el ajuste de que se trate. Una vez presentada la petición, la empresa habrá de responderla respetando en su caso lo que establezca el convenio colectivo aplicable. En ausencia de regulación convencional o en todo lo no previsto en ella se deberá llevar a cabo una negociación individual (requerimiento en torno al cual va a girar el debate en este litigio). El proceso negociador puede finalizar con la concesión de lo solicitado por parte de la empresa, si se trata de una propuesta razonable y proporcionada en relación con las necesidades de conciliación de la persona solicitante y con las necesidades organizativas de la empresa; o bien con la denegación o el planteamiento de una propuesta alternativa.

Es preciso aclarar en este punto que, en la [sentencia del comentario](#), la redacción del [artículo 34.8 del ET](#) que resulta aplicable por razones cronológicas es la anterior al RDL 5/2023. Aunque no es idéntica a la que está hoy día en vigor, las diferencias entre ambas versiones no parecen relevantes para la resolución del pleito, tal y como se expondrá en el último apartado.

2. Breve referencia al supuesto de hecho

El actor es padre de dos hijas de corta edad junto con su pareja, que está en situación de desempleo. La mayor de las niñas está escolarizada, siendo el horario de recogida y depósito del autobús escolar de 8:50 y 16:20 horas.

Trabaja como jefe de topografía, prestando servicios con horario de 8:00 a 17:00 de lunes a jueves y de 8:00 a 14:00 los viernes. Y solicita a la empresa una modificación de su horario laboral sin reducción de jornada, para pasar a trabajar todos los días de 7:00 a 15:00.

En cuanto jefe de topografía le corresponde coordinarse con los jefes de los demás departamentos de la empresa, que tienen su mismo horario (el anterior a la modificación pretendida). Entre sus funciones se incluye asistir a las reuniones de planificación mensual, algunas de las cuales tienen lugar por la tarde. Como dato adicional se indica que la empre-

sa no ha contratado a nadie para sustituirlo durante sus vacaciones, ni durante su pasada incapacidad temporal de tres meses de duración.

Treinta días después de recibir su petición la empresa le responde motivadamente por escrito, negándose a concederle el ajuste horario, sin haber iniciado ningún proceso negociador ni haberle ofrecido alternativa alguna.

El topógrafo formula entonces demanda con la pretensión de que se condene a su empleadora a concederle la adaptación, así como a abonarle una indemnización en concepto de daños y perjuicios por vulneración de derechos fundamentales. Una vez desestimada en la instancia su demanda (Sentencia del Juzgado de lo Social n.º 2 de Oviedo de 31 de julio de 2023), interpone recurso de suplicación ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia (TSJ) de Asturias, que le reconoce el derecho al ajuste horario solicitado y condena a su empleadora a una indemnización de 7.501 euros (Sentencia 1605/2023, de 28 de noviembre).

Es entonces cuando la empresa interpone este recurso de casación en unificación de doctrina, aportando como sentencia de contraste la de la Sala de lo Social del TSJ de La Rioja 187/2020, de 26 de noviembre.

Un último dato fáctico resulta asimismo relevante: cuando se dicta esta sentencia el trabajador ya ha causado baja voluntaria en la empresa, habiéndole informado de su decisión con fecha de 28 de diciembre de 2023; es decir, con posterioridad a la sentencia del TSJ de Asturias favorable a sus pretensiones y antes de tener conocimiento de que la empresa recurriría en unificación de doctrina.

3. Aspectos clave determinantes del fallo

La principal cuestión de fondo que se ha de dirimir es si cuando una empresa ha recibido una solicitud de adaptación y omite el proceso negociador que está previsto en el [artículo 34.8 del ET](#), no existiendo regulación convencional aplicable, debe reconocerse judicialmente el derecho de la persona trabajadora a la medida solicitada, como efecto directo del incumplimiento empresarial del deber de negociar.

Dado que los hechos tuvieron lugar entre marzo y abril de 2023, la versión del precepto citado que resulta aplicable al caso, según se ha indicado ya, es la posterior a la reforma producida mediante el [RDL 6/2019, de 1 de marzo](#) y anterior a la traída por el [RDL 5/2023, de 28 de junio](#). Esta redacción de la norma que aquí entra en juego es muy similar a la que está vigente en la actualidad en lo que se refiere a la negociación individual, con algunas leves diferencias como el plazo máximo fijado para el proceso negociador (que entonces era de 30 días frente a los 15 días actuales).

Tal y como señala en su argumentación la Sala de lo Social del Tribunal Supremo (TS), la negociación a la que alude el artículo 34.8 del ET constituye un trámite imperativo para la empleadora. En ausencia de regulación convencional aplicable, la empresa está obligada a iniciarla, sin que el precepto le autorice a contestar directamente a la solicitud con una decisión negativa, aunque sea razonada.

Cuestión distinta sería, obviamente, que la respuesta directa fuera la aceptación de la adaptación en los términos propuestos, pues en tal situación el requisito de la negociación se entendería cumplido y agotado en el acto.

Pues bien, este carácter preceptivo de la negociación resulta clave para la resolución del problema jurídico planteado. Precisamente porque se trata de un trámite obligatorio y no facultativo, entiende el tribunal que su omisión debe tener alguna consecuencia jurídica.

En efecto, si se admitiera que la entidad pudiese responder directamente rechazando la petición del trabajador, eludiendo toda negociación, mediante una decisión motivada susceptible de ser impugnada judicialmente, entonces el incumplimiento de la negociación no acarrearía ninguna consecuencia para la empresa. El resultado final sería el mismo que cuando se ha negociado de buena fe, pero no se ha alcanzado un acuerdo y la empresa resuelve negativamente. De manera que ningún efecto tendría no haber acatado lo que prescribe el artículo 34.8 del ET: «la empresa, ante la solicitud de la persona negociadora, abrirá un proceso de negociación».

De ahí que la sala considere que en tales casos debe imponerse a la empresa la aceptación de la medida de adaptación pretendida. Ahora bien, con un matiz importante: siempre y cuando no se trate de un ajuste manifiestamente irrazonable o desproporcionado. Al fin y al cabo, una petición así no estaría amparada por el artículo 34.8 del ET, cuyo primer párrafo declara que «dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa».

Por lo tanto, no en todos los casos en que se haya vulnerado el deber empresarial de negociar, la impugnación judicial por la persona trabajadora conducirá a la concesión de lo solicitado; será preciso comprobar que la medida de adaptación pretendida no es manifiestamente irrazonable o desproporcionada, en relación con las necesidades de la persona trabajadora y las de organización de la empresa. La sala entiende que este requisito concurre en el supuesto aquí examinado, a partir del sustrato fáctico presentado.

De otro lado, este pronunciamiento confirma también la condena a la empresa a indemnizar al topógrafo en concepto de daños y perjuicios por vulneración de derechos fundamentales, en la cuantía de 7.501 euros, que contenía la sentencia recurrida. Conviene recordar al respecto que, con fundamento en la dimensión constitucional de los derechos de conciliación anteriormente expuesta, la infracción por la empresa del deber de negociar contemplado en

el artículo 34.8 del ET puede constituir una transgresión del derecho a la igualdad proclamado en el [artículo 14 de la CE](#), generando el deber de indemnizar los daños y perjuicios por vulneración de derechos fundamentales que contempla el [artículo 183 de la Ley reguladora de la jurisdicción social](#) (LRJS), tal y como ha puesto de relieve la doctrina de suplicación.

Cabe añadir finalmente que, con carácter previo a la resolución del fondo del asunto, el tribunal ha debido dar respuesta a la cuestión de la carencia sobrevenida de objeto procesal, que alegaba el trabajador. Y es que hay que tener en cuenta que el jefe de topografía había abandonado voluntariamente su puesto de trabajo antes de la interposición de este recurso de casación en unificación de doctrina por parte de la compañía. Podría pensarse por ello que ya no tiene sentido que continúe su recorrido procesal un litigio que versa sobre la procedencia de la modificación horaria solicitada y sobre las consecuencias del incumplimiento del deber de negociar.

Recuérdese al respecto el [artículo 22 Ley de Enjuiciamiento Civil](#), aplicable supletoriamente a los procesos ante el orden social, en cuya virtud una de las causas de terminación del proceso es la carencia sobrevenida de objeto. Y el [artículo 225.4 de la LRJS](#), que la incluye entre las causas de inadmisión del recurso para la unificación de doctrina. Tal y como aclara el TC en su [Sentencia 102/2009, de 27 de abril](#), tal carencia equivale a

[...] una pérdida de interés legítimo en obtener la tutela judicial en relación con la pretensión ejercitada, y precisamente por ello, su sentido es evitar la continuación de un proceso en el cual el demandante haya perdido sobrevenidamente todo el interés jurídico que en él tenía.

En los términos de la Sala de lo Social del TS, «supone la producción de un hecho que incide de forma determinante sobre la pretensión articulada en el proceso en curso de manera que la tutela judicial que se interesaba al activarlo ha perdido su razón de ser» (SSTS [994/2016, de 24 de noviembre](#), 658/2022, de 13 de julio, y [430/2024, de 6 de marzo](#), entre otras).

La Sala de lo Social rechaza en este caso que concurra carencia sobrevenida de objeto, argumentando que no ha desaparecido el interés de la empresa en las consecuencias que tendría una eventual revocación de la sentencia recurrida. Y es que, en efecto, la estimación del recurso de casación en unificación de doctrina interpuesto por la empresa habría podido suponer la anulación de su condena a indemnizar al trabajador por daños y perjuicios.

4. Algunas reflexiones finales

La lectura de esta [sentencia](#) invita a plantearse en primer lugar si el sentido del fallo habría sido el mismo de haber entrado en juego la versión del [artículo 34.8 del ET](#) hoy en día vigente, en lugar de la [redacción del precepto anterior al RDL 5/2023](#).

Y es que, entre los cambios introducidos por esta última norma en la ordenación del derecho de adaptación, algunos venían referidos al procedimiento negociador. En concreto, se minoró el plazo máximo de duración de las negociaciones, que pasó a ser de quince días en lugar de treinta (y debiendo desarrollarse en todo caso con la máxima rapidez); se incorporó el deber de motivar la respuesta de la empresa también cuando consiste en una propuesta alternativa (mientras que anteriormente solo se exigía razonar la respuesta negativa), y se introdujo una presunción a favor de la concesión de la medida solicitada, cuando la empresa no contesta en el plazo de quince días.

Pues bien, el examen de dichas modificaciones permite afirmar que ninguna de ellas resulta relevante en cuanto a la cuestión debatida en este pleito. Porque el factor decisivo en el que basa su argumentación el TS es el carácter preceptivo del proceso negociador, de donde se derivan las consecuencias jurídicas de su omisión; y esta obligatoriedad está presente en la ley tanto antes como después de la modificación de 2023. Consecuentemente, cabe afirmar que en la actualidad la omisión del procedimiento negociador produce como efecto la concesión del ajuste pretendido por la persona trabajadora, salvo que resulte irrazonable o desproporcionado, según la doctrina del TS contenida en la [sentencia analizada](#).

Nótese al respecto que la evolución experimentada por el derecho de adaptación desde su introducción a través de la [Ley orgánica 3/2007](#) hasta nuestros días ha avanzado, claramente, hacia la configuración de un auténtico derecho del que es titular la persona trabajadora, y por lo tanto hacia una limitación mayor de los poderes directivos de la empresa. En efecto, en la etapa inicial la posibilidad de llevar a cabo ajustes en la jornada estaba supeditada a lo dispuesto en la negociación colectiva o en el acuerdo con el empresario; posteriormente se configuró como un derecho a solicitar la adaptación y a obtenerlo salvo razones objetivas que justificasen la negativa, y en la última redacción se ha dado un paso más, al establecer una presunción a favor de la adaptación cuando no se manifieste oposición motivada. En este pronunciamiento la Sala de lo Social tiene en cuenta todo este recorrido que ha transitado hacia la configuración de un auténtico derecho de que es titular el trabajador, entendiendo que viene a apoyar su resolución favorable al actor.

En otro orden de cosas, merece la pena resaltar también de esta resolución otro aspecto, relativo a la contradicción entre las sentencias recurrida y referencial.

La Sala de lo Social del TS incorpora un detallado análisis de la contradicción entre ellas, para estimar que efectivamente concurre identidad sustancial de hechos, fundamentos y pretensiones en las dos resoluciones y que ambas resultan discordantes. Se señala que en las dos sentencias, ante la petición de una adaptación de jornada por parte de la persona trabajadora, la empresa demandada omitió abrir un proceso negociador y que las respuestas judiciales obtenidas son diversas. La Sala de lo Social del TSJ de Asturias afirma que el rechazo empresarial a la propuesta del trabajador sin haber negociado conduce

a la aceptación de esta en sus propios términos; mientras que el TSJ de La Rioja expresa que a la omisión de dicho trámite no se anuda la estimación automática de la medida de adaptación pretendida.

Lo que llama la atención es que, pese a haber admitido el TS la identidad sustancial de hechos, existen notables diferencias en los respectivos sustratos fácticos de ambos litigios, las cuales tienen un peso innegable en cuanto a las soluciones opuestas aportadas por ambos TSJ.

En efecto, en la sentencia recurrida el TSJ de Asturias afirma que procede aceptar la propuesta del trabajador en sus propios términos, «que no exceden de los límites del derecho»; expresión que cabe interpretar como una alusión al carácter razonable de lo pedido, en relación con las necesidades de la persona y de la empresa. Mientras que en la sentencia de contraste, el TSJ de La Rioja aduce que «La falta de razonabilidad de la solicitud de adaptación de la demandante, aboca, sin necesidad de mayores consideraciones, a la desestimación del recurso», ya que «la adaptación de jornada solicitada [...] no resulta objetivamente más facilitadora, sino notoriamente más perturbadora, problemática y complicada para atender las responsabilidades familiares».

Todo ello permite poner en cuestión hasta qué punto la doctrina extraída de las dos sentencias de suplicación era realmente divergente, habida cuenta de que el TSJ de Asturias concede el ajuste pedido, dando a entender que es una petición razonable, y el TSJ de La Rioja lo deniega, aclarando que es una medida que no contribuye realmente a la conciliación de la vida laboral y familiar de la persona trabajadora solicitante y que por tanto está fuera de los límites de la razonabilidad.

El complemento por aportación demográfica: el error del órgano gestor en la calificación de la modalidad de jubilación no debe ser obstáculo al reconocimiento del complemento

Comentario a la [Sentencia del Tribunal Supremo 976/2025](#), de 21 de octubre

Petia Guintchev Toneva

Doctoranda de Derecho Administrativo.

Universidad de Barcelona (España)

petia.guintchev@ub.edu | <https://orcid.org/0000-0001-9319-4729>

Extracto

El Tribunal Supremo, en casación para la unificación de doctrina, considera que el error del órgano gestor en la calificación de la modalidad de jubilación anticipada no debe erigirse en obstáculo para el acceso al complemento por aportación demográfica. La firmeza de la resolución administrativa declarativa de la modalidad de jubilación no puede convertirse en cortapisa para el reconocimiento de dicho derecho cuando los requisitos materiales concurrían efectivamente en el interesado.

Palabras clave: error administrativo; resolución administrativa firme; pensión por jubilación; complemento; prestación; principio de igualdad; brecha de género.

Recibido: 10-02-2026 / Aceptado: 11-02-2026 / Publicado: 06-03-2026

Cómo citar: Guintchev Toneva, P. (2026). El complemento por aportación demográfica: el error del órgano gestor en la calificación de la modalidad de jubilación no debe ser obstáculo al reconocimiento del complemento. Comentario a la Sentencia del Tribunal Supremo 976/2025, de 21 de octubre. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 491, 237-245. <https://doi.org/10.51302/rtss.2026.25033>

The Demographic Contribution Benefit: the managing body's error in classifying the retirement modality should not operate as an obstacle to the recognition of the benefit

Commentary on Supreme Court Ruling 976/2025, of 21 October

Petia Guintchev Toneva

PhD Candidate in Administrative Law.

University of Barcelona (Spain)

petia.guintchev@ub.edu | <https://orcid.org/0000-0001-9319-4729>

Abstract

The Supreme Court, in appeal to unify conflicting caselaw, holds that the error committed by the public administration managing body in classifying the applicable modality of early retirement should not operate as an obstacle to accessing the demographic contribution supplement. The finality of the administrative decision determining the retirement modality cannot become a barrier to the recognition and enjoyment of that benefit when its material requirements were, in fact, met by the claimant.

Keywords: administrative error; final administrative decision; retirement pension; supplement; benefit; principle of equality; gender gap.

Received: 10-02-2026 / Accepted: 11-02-2026 / Published: 06-03-2026

Citation: Guintchev Toneva, P. (2026). The Demographic Contribution Benefit: the managing body's error in classifying the retirement modality should not operate as an obstacle to the recognition of the benefit. Commentary on Supreme Court Ruling 976/2025, of 21 October. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 491, 237-245. <https://doi.org/10.51302/rtss.2026.25033>

1. De maternidad, paternidad, brecha de género y pensiones por jubilación

El Tribunal de Justicia de la Unión Europea, en reiterada jurisprudencia, ha insistido en que «la discriminación consiste en la aplicación de normas diferentes a situaciones comparables», o en la aplicación de la misma norma a situaciones diferentes. Esta formulación, que constituye uno de los ejes de la doctrina antidiscriminatoria, quedó patente nuevamente en la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea ([STJUE](#)) de 12 de diciembre de 2019, dictada en el asunto WA c. Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) (C-450/18).

La cuestión prejudicial que dio origen a dicho asunto se suscitó acerca de una medida de discriminación positiva basada en el sexo que, debido a la concreta configuración normativa, podía eventualmente quedar desprovista de su carácter compensatorio para convertirse, en la práctica, en discriminación prohibida. En esencia, se planteó la duda ante la posibilidad de que la normativa española, en concreto el artículo 60 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS), [en su redacción de aquel momento](#), pudiese vulnerar el principio de igualdad de trato, en su vertiente de prohibición de la discriminación por razón de sexo y, por consiguiente, que el tenor literal del artículo contraviniera el derecho comunitario.

El [artículo 60 de la LGSS introdujo, en octubre de 2015](#), el complemento por maternidad en las pensiones contributivas para las mujeres, en reconocimiento por su aportación demográfica. Este complemento se otorgaba a las madres, biológicas o adoptivas, quienes hubieran tenido dos hijos (complemento del 5 %), tres (complemento del 10 %) o más (complemento de hasta el 15 %). Entre otras reglas, el apartado 4.º del precepto excluía la aplicación del complemento por descendientes a la pensión por jubilación en dos supuestos, uno de los cuales, la jubilación anticipada voluntaria del [artículo 208 de la LGSS](#).

A raíz, entre otras razones, de la [STJUE en el asunto WA](#), que apreció la existencia de vulneración del principio de igualdad, la LGSS pasó a ser reformulada por el Real Decreto-ley ([RDL](#)) 3/2021, de 2 de febrero, por el que se adoptan medidas para la reducción de la brecha de género y otras materias en los ámbitos de la Seguridad Social y económico.

A partir de esta reforma, se sustituye el complemento por maternidad por el actual complemento para la reducción de la brecha de género, cuyas condiciones difieren sustancialmente de las anteriores. Se equiparan las situaciones de los progenitores, con independencia de que se trate de maternidad o de paternidad, posibilitando que los hombres con descendencia y que acrediten condiciones laborales similares a las de mujeres madres puedan acceder al complemento. Ello, al tiempo que se reconoce prioridad a la mujer, tam-

bién para conservar el complemento ya otorgado, medida que posteriormente habrá de ser matizada por la STJUE, de 15 de mayo de 2025, asuntos Melbán y Sergamo (C-623/23 y C-626/23, respectivamente). Asimismo, se elimina el requisito mínimo de dos hijos y desaparece la cuantificación porcentual del complemento. El [apartado 4.º del artículo 60 de la LGSS](#) pasa a excluir de su aplicación solamente a quienes se encuentren en situación de jubilación parcial (del [art. 215 de la LGSS](#)) y hasta que esta se transforme en jubilación plena.

La Sentencia del Tribunal Supremo ([STS 976/2025, de 21 de octubre](#)), invoca ambas redacciones del artículo 60 de la LGSS. [La vigente hasta el 3 de febrero de 2021](#) y [la actual](#) y posteriores, adaptadas a la [doctrina de la STJUE del asunto WA](#). Sentencia esta última a la que también la [STS 976/2025](#) alude expresamente en su argumentación, manteniéndose el TS en su línea de referirla en los asuntos que se le planteen en relación con el complemento de maternidad.

Igualmente, la [STS 976/2025](#) examina los artículos [207](#) y [208](#) de la LGSS con el fin de distinguir, respectivamente, entre la jubilación anticipada por causa no imputable al trabajador y la jubilación anticipada por voluntad del interesado. Distinción esta relevante para resolver sobre el acceso al complemento.

En cuanto a los aspectos procesales, la [STS](#) invoca el [artículo 219 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre](#), reguladora de la jurisdicción social (LRJS) a efectos de apreciar la existencia de paralelismos fácticos y jurídicos entre la sentencia recurrida y la sentencia de contraste, así como la correspondiente contradicción en los pronunciamientos de ambas.

2. ¿Complemento de maternidad por paternidad? De acuerdo, pero no con jubilación anticipada voluntaria

La parte demandante presentó recurso de casación para la unificación de doctrina contra la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia (STSJ) de Galicia de 6 de julio de 2023. STSJ que, a su vez, se pronunció en contra de la Sentencia del Juzgado de lo Social de Vigo el 9 de enero de 2023, revocándola. Son la parte demandada, el INSS y la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS).

La pretensión del recurrente es confirmar el reconocimiento otorgado en primera instancia del complemento de maternidad del 5 % con efectos retroactivos a la fecha de comienzo de percepción de su pensión por jubilación.

La [STS](#) no recoge sino solamente las partes dispositivas de ambas decisiones anteriores, aunque considera probados por la Sentencia de enero de 2023 que el demandante tiene reconocida prestación de jubilación con efectos desde el 29 de diciembre de 2018. Resulta acreditado, igualmente, que la parte demandante es padre de dos hijos. En su condición

de progenitor masculino cuya aportación demográfica pasa a equipararse a la de una mujer en similares condiciones y según quedó establecido por la [modificación del artículo 60 de la LGSS efectuada por el RDL 3/2021, de 2 de febrero](#), el recurrente sostiene que tiene derecho a percibir dicho complemento. Complemento que solicitó el interesado al INSS en junio de 2022 y que le fue expresamente denegado ese mismo mes.

Asimismo, en la sentencia de primera instancia, queda probado que el demandante, en el momento de solicitud de la pensión por jubilación, acreditó cumplir con las exigencias del artículo 207 de la LGSS. Esto es, reunía los requisitos de jubilación anticipada por causa no imputable a la persona trabajadora, concretamente, por extinción de la relación laboral por despido objetivo.

En la redacción aplicable al momento, el artículo 207 de la LGSS enumeraba, entre las causas habilitantes para acceder a esta modalidad de jubilación anticipada, la referente al despido objetivo, así: «El despido objetivo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, conforme al artículo 52.c) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores» (art. 207.1 d) 2.ª), aclarando, además, que:

En los supuestos contemplados en las causas 1.ª y 2.ª [despido objetivo], para poder acceder a esta modalidad de jubilación anticipada, será necesario que el trabajador acredite haber percibido la indemnización correspondiente derivada de la extinción del contrato de trabajo o haber interpuesto demanda judicial en reclamación de dicha indemnización o de impugnación de la decisión extintiva.

El recurrente presentó, junto con su solicitud al INSS, los datos pertinentes y el justificante de la indemnización. No obstante, y esta es la cuestión litigiosa de fondo que considera la [STS](#), en vía administrativa se le reconoció una pensión por jubilación anticipada voluntaria conforme al artículo 208 de la LGSS, bien porque la Administración ignoró los datos aportados por el interesado, bien porque los organismos gestores incurrieron en un error en la calificación de la modalidad de jubilación aplicable. La resolución administrativa que acordó el reconocimiento de la pensión bajo dicho régimen, resolución de la que el demandante se benefició desde su vigencia y durante todo el tiempo, no fue impugnada por él en ningún momento.

Con ello, la parte demandada, INSS y TGSS, han mantenido la postura de que se está ante una resolución administrativa firme. En consecuencia, la situación jurídica del interesado había quedado definitivamente fijada como la de un beneficiario de la jubilación anticipada voluntaria conforme al artículo 208 de la LGSS. Régimen este que, tal como recuerdan los organismos gestores, no permite el acceso al complemento por hijos del 5 %. Así se hizo constar expresamente en la resolución administrativa dictada en 2022 mediante la cual se denegó al demandante el complemento solicitado tras conocer esta la modificación normativa derivada de la [STJUE en el asunto WA](#). Esta ha sido, desde entonces, la posición defendida por los organismos gestores y la estimada por la sentencia recurrida.

3. Quizás no con jubilación anticipada voluntaria, pero erraste en la calificación de la jubilación

Antes y para entrar en el fondo del asunto, el Tribunal Supremo (TS), admitiendo el recurso de casación, establece los paralelismos entre la sentencia recurrida y la sentencia de contraste aportada por la parte demandante, esto es, la STSJ de Galicia de 13 de enero de 2023 en el recurso 1301/2022. A juicio del Alto Tribunal concurren todos los elementos exigidos por el [artículo 219 de la LRJS](#) para apreciar la contradicción entre ambos pronunciamientos a efectos de unificar doctrina.

En ambos casos, la solicitud de pensión por jubilación se formuló [antes de la modificación del artículo 60 de la LGSS operada por el RDL 3/2021](#). Asimismo, en ambos supuestos, de haberse valorado correctamente la documentación aportada por los interesados habría debido reconocerse la pensión en la modalidad prevista en el [artículo 207 de la LGSS](#), esto es, despido indemnizado. No obstante, para ambos solicitantes los órganos gestores declararon erróneamente la modalidad prevista en el [artículo 208 de la LGSS](#), así, jubilación anticipada voluntaria.

Al no haberse impugnado las respectivas resoluciones en vía administrativa, estas devinieron firmes y fue, precisamente, este el argumento utilizado por el INSS para denegar el complemento por hijos del 5 % a ambos progenitores de dos descendientes, respectivamente. En la fecha del reconocimiento de la prestación el [artículo 60 de la LGSS](#) excluía expresamente el acceso al complemento a la jubilación del [artículo 208 de la LGSS](#). El paralelismo entre ambos casos se configura, pues, como absoluto.

La única diferencia, aunque irrelevante, entre ambos casos radica en la causa extintiva de la relación laboral. En uno de ellos, el resuelto por la sentencia recurrida, se trataba de un despido objetivo, mientras que, en el otro, el analizado en la sentencia referencial, el acceso a la jubilación anticipada se produjo tras un despido colectivo (despidos indemnizados contemplados en el [art. 207 de la LGSS](#)).

Esta divergencia no impide, sin embargo, apreciar la homogeneidad fáctica de ambos casos. Desde la perspectiva jurídica, se invocan los mismos preceptos (arts. 60 y [207](#) de la LGSS) y se esgrimen idénticos razonamientos jurídicos. Por lo que a la contradicción entre ambas sentencias se refiere, esta queda reflejada en el sentido distinto de las decisiones.

El TS afirma, asimismo, que la corrección de la resolución administrativa que calificó la jubilación anticipada como voluntaria, aunque firme, es de valorar, pues, se ha probado en primera instancia que dicha calificación fue errónea. A ello se suma que, para resolver sobre la aplicabilidad del complemento por aportación demográfica, el órgano judicial está habilitado para examinar los requisitos materiales que condicionan su reconocimiento, siendo el despido indemnizado uno de estos.

Así, considera que, aun cuando la resolución administrativa que declaró la modalidad de jubilación haya devenido firme, dicha firmeza no puede impedir analizar si concurrían realmente los presupuestos del [artículo 207 de la LGSS](#), ni obsta a determinar si el interesado reúne las condiciones necesarias para acceder al complemento del [artículo 60 de la LGSS](#), máxime cuando la exclusión de la modalidad de jubilación anticipada voluntaria para el acceso al complemento por aportación demográfica ha sido posteriormente derogada con la sustitución efectuada por el actual complemento para la reducción de la brecha de género.

Destaca, sin embargo, y ello determina el fallo, que:

En definitiva, el trabajador no tenía por qué conocer el alcance de la voluntariedad declarada por la entidad gestora cuando esta le reconoció la jubilación anticipada ni, en particular, que esa razón le podía impedir acceder al complemento por aportación demográfica que venía siendo denegado a los varones por razón distinta y atinente a su sexo. De modo que la falta de impugnación en vía administrativa de la voluntariedad o no de la jubilación anticipada no debe perjudicarle cuando la calificación de la entidad gestora se ha acreditado que fue errónea o indebida (FJ 3.2).

Declara, de este modo, que la «doctrina correcta» es la recogida en la sentencia de contraste, por lo que procede a casar y a anular la sentencia recurrida. Se afirma, así, que el error de calificación cometido por el órgano gestor no puede perjudicar a quien, conforme a la normativa aplicable, debía ser considerado beneficiario del complemento.

4. Errores. ¿Errores?

Más allá de que resulte poco razonable que un error de la Administración pueda erigirse en obstáculo para el reconocimiento de un derecho cuyos requisitos concurrían materialmente desde el inicio, el elemento que verdaderamente reviste interés es la confirmación, por parte del TS, de la consideración de que el interesado no podía prever el alcance jurídico de su falta de impugnación de la resolución declarativa de la jubilación. Se subraya, así, que el interesado no estaba en condiciones de anticiparse a los efectos negativos sobre su futuro derecho al complemento por aportación demográfica que proyectaría la calificación errónea de la Administración, complemento cuya configuración normativa se vería modificada con posterioridad.

Conviene simplemente apuntar que distinta resulta la situación en que no se discute la calificación de la modalidad de jubilación, como uno de los supuestos de acceso, o de no exclusión, del complemento por aportación demográfica, sino que se debate el reconocimiento judicial directo de la prestación por maternidad cuando la resolución administrativa de denegación ha adquirido ya firmeza. En todo caso, determina el TS que habría de instarse el procedimiento de revisión por oficio por actos nulos (*vid.* STS, Sala de lo Contencioso-

Administrativo, 1652/2024, de 21 de octubre de 2024), pues, ya no se trataría de constatar si la calificación jurídica de un cumplimiento material de una de las condiciones de acceso fue errónea, aunque el requisito, *de facto*, se cumpliera.

Volviendo a la imposibilidad de prever al alcance jurídico futuro de la equivocación, la misma lógica puede predicarse del propio INSS, que, en idénticas condiciones, tampoco podía vislumbrar que su calificación errónea llegaría a perjudicar, años más tarde, a un varón en el acceso al complemento por aportación demográfica. Si bien ello es cierto, no explica la obstinación con la que los organismos gestores se han reafirmado continuamente en su error, máxime cuando este quedó acreditado en la primera instancia. Aun correctamente aducida la firmeza de la resolución declarativa de la jubilación por el INSS y la TGSS, surge inevitablemente la cuestión de si tal firmeza del acto administrativo, cuyo objetivo es garantizar la seguridad jurídica, puede justificar la denegación de un derecho cuya concurrencia material se daba desde el inicio y cuya satisfacción de los requisitos exigibles ha quedado probada.

Sin insistir en ello, es interesante mencionar que la [STS](#) no entra tampoco a valorar si el demandante fue consciente, en aquel momento, de que la modalidad de su jubilación anticipada declarada por los órganos gestores era indebida. Aunque tal circunstancia tampoco resultaría determinante para la resolución del caso, no debe olvidarse que la ciudadanía tiene derecho a confiar en el operar legítimo y correcto de la Administración y que debe ser esta quien garantice que la persona interesada pueda identificar y cumplir adecuadamente con su propia posición en la relación jurídico-administrativa (implícitamente en los arts. [13 e](#)), [53.1 f](#)) o [39.1](#) de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del procedimiento administrativo común de las Administraciones públicas).

Firme o no, errónea o no una resolución administrativa sobre una de las condiciones requeridas para la aplicabilidad de la controvertida prestación, el TS puede entrar a decidir que concurren los requisitos para acceder al complemento por aportación demográfica. No obstante, la [STS](#) apunta otro motivo adicional para hacerlo. A pesar de no explayarse en el mismo, el Alto intérprete advierte una tendencia, que evita calificar, pero cuya mera existencia podría resultar preocupante. Al parecer es dinámica del INSS el que «haya venido denegando sistemáticamente el complemento litigioso» a los varones (FJ 3.2). Señala el TS que «unas veces por no ser mujer, otras por prescripción, [...]»; obligando a los interesados a reclamarlo judicialmente, como también sucede en este caso».

Esta tendencia no parece baladí, tanto por haber sido claramente percibida, pues ha debido de ser suficientemente notoria, como por haber sido expresamente reflejada por el TS. Cuando se concatenan errores, así, la calificación incorrecta de un elemento que, de haber sido evaluado adecuadamente, permitiría cumplir el requisito, y la consiguiente decisión errónea de denegación por entender que dicho requisito no se cumple resulta en uno, o varios, casos de error. Este error, si bien no puntual, sí resulta aislable a un determinado colectivo, así el que quedaría afectado por una eventual calificación errónea de la modalidad de jubilación anticipada. Ello no supone que las personas solicitantes de la jubilación

anticipada por causas no imputables a la persona trabajadora automáticamente hayan sido destinatarias de una resolución que calificara indebidamente su situación. De la observación contenida en la [STS](#), no obstante, cabe formularse la pregunta acerca de en qué momento se pasa de un error administrativo aislado, o aislable, a una desestimación sistemática del acceso a un derecho a un sector de la población. ¿Deja un error de serlo si deviene sistemático? ¿Deja de ser un error si se aduce entre otros motivos, aun legítimos, para denegar invariablemente un derecho?

No es grandilocuencia vacía el recordar que, pese a la pericia, la diligencia y la integridad del personal a su servicio, la Administración comete errores. Es una realidad indeseada, pero inevitable, que la generalidad aceptamos. Que la Administración encadena errores, por molesto que pueda resultar, también forma parte de lo previsible y, por ello, es por la mayoría asumido. Pues, al fin y al cabo, se trata de una organización conformada por personas, por definición falibles, forzada a operar con procedimientos y medios, en muchas instancias, mejorables. Ahora bien, que la Administración se muestre implacable frente a los errores ajenos y haber de constatar que, al mismo tiempo, es decididamente obtusa a reconocer y corregir los suyos resulta en una actitud propia de épocas (muy) pretéritas. Ciertamente, la Administración cuenta con procedimientos y medios, que en muchas instancias son mejorables, pero no es menos cierto que dispone de vías para corregir sus errores o, al menos, para no persistir en ellos sin necesidad de que el TS haya de recordárselo.



Garantías ecojurídicas para una transición verde socialmente justa. Entre (escasos) avances y (muchas) resistencias

Margarita Miñarro Yanini (Dir.^a), Cristóbal Molina
Navarrete (Dir.) y María Pilar Conde Colmenero
(Coord.^a):

Comares

288 páginas – 2025

ISBN: 979-13-7033-043-9

Extracto

Se reseña la obra colectiva *Garantías ecojurídicas para una transición verde socialmente justa. Entre (escasos) avances y (muchas) resistencias*, destacando su enfoque holístico y multidisciplinar para articular un nuevo paradigma «ecolaboral» de garantías. La recensión subraya la integración de ramas diversas (laboral, Seguridad Social, mercantil, internacional, civil o fiscal) y su orientación a compatibilizar justicia social y protección ambiental. Se enfatiza, además, el papel del diálogo social y la participación sindical, junto con aportaciones sobre empleo verde, salud laboral y responsabilidad empresarial.

Palabras clave: transición verde; justicia social; garantías ecojurídicas; paradigma ecolaboral; diálogo social; empleo verde; responsabilidad empresarial.

Abstract

This text reviews the edited volume *Eco-legal Guarantees for a Socially Just Green Transition: Between (Few) Advances and (Many) Resistances*, highlighting its holistic and multidisciplinary approach to articulating a new “eco-labour” paradigm of guarantees. The review underscores the integration of diverse legal fields (labour law, social security, commercial, international, civil, and tax law) and the book’s aim of reconciling social justice with environmental protection. It further emphasises the role of social dialogue and trade union participation, alongside contributions addressing green employment, occupational health and safety, and corporate responsibility.

Keywords: green transition; social justice; eco-legal guarantees; eco-labour paradigm; social dialogue; green employment; corporate responsibility.

Cómo citar: Chacartegui Jávega, C. (2026). Recensión bibliográfica del libro *Garantías ecojurídicas para una transición verde socialmente justa. Entre (escasos) avances y (muchas) resistencias*, de M. Miñarro Yanini (Dir.^a), C. Molina Navarrete (Dir.) y M. P. Conde Colmenero (Coord.^a). *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 491, 246-250. <https://doi.org/10.51302/rts.2026.25003>

La obra colectiva *Garantías ecojurídicas para una transición verde socialmente justa. Entre (escasos) avances y (muchas) resistencias* es un excelente y riguroso volumen dedicado a los grandes retos de la transición ecológica que no se queda únicamente en un análisis desde la perspectiva iuslaboralista, sino que analiza gran variedad de temas desde una óptica holística tan necesaria en el abordaje de una cuestión compleja y con tantas aristas jurídicas. Sus directores, la profesora Margarita Miñarro Yanini y el profesor Cristóbal Molina Navarrete, así como la coordinadora, la profesora María Pilar Conde Colmenero, dan debida cuenta de que este volumen representa uno entre los muchos logros del proyecto de investigación «Hacia un nuevo ecosistema jurídico para una transición verde socioeconómicamente justa: análisis y propuestas de mejora» PID2022-142620OB-100, financiado por el MCIN y la AEI.

El magnífico resultado que se nos presenta en esta publicación, realizado por un grupo de académicas y académicos particularmente expertos en el tema que nos ocupa, se aborda a través de una estructura organizada en siete títulos y quince capítulos. Una de las cuestiones más atractivas del libro, a cuya calidad y rigor ciertamente ya nos tienen bien acostumbrados quienes han dirigido y elaborado sus capítulos, es el abordaje multidisciplinar del tema, una aproximación tremendamente acertada en el ámbito objeto de estudio, ante un escenario extremo donde está en juego, nada más y nada menos, la supervivencia humana y que exige la acción conjunta de la ciencia y de los poderes públicos y privados.

Efectivamente, tal como se subraya en el propio título, el panorama actual de la llamada «transición justa» se topa con escasos avances y ante numerosas resistencias. Por ello, este libro colectivo avanza en el estudio de la construcción de un nuevo paradigma normativo ecolaboral orientado a compatibilizar el desarrollo económico y social con la protección del medio ambiente, desde la perspectiva de una transición ecológica que tenga siempre presente los principios de justicia social que informan nuestra disciplina, el derecho del trabajo y de la Seguridad Social. De ahí que las autoras y autores propongan la construcción de un «ecosistema de garantías jurídico-sociales» que sirva a estos objetivos. En este sentido, el derecho ambiental debe concebirse como parte del derecho social, estableciendo un vínculo directo entre el bienestar de las personas y la conservación de la naturaleza que se entrelacen perfectamente.

Esta obra aborda cuestiones clave como la promoción del empleo verde, la protección de las personas trabajadoras frente a los efectos del cambio climático y el papel de las empresas en el uso responsable de los recursos naturales con respeto a los derechos laborales y con altos niveles de protección social. Con buen criterio, propone dejar atrás el enfoque tradicionalmente disperso de las distintas ramas del ordenamiento jurídico para avanzar hacia mecanismos sólidos que garanticen un verdadero equilibrio entre las necesidades humanas y la salud del planeta. El derecho del trabajo, el derecho de la Seguridad Social, el derecho mercantil, el derecho internacional, público y privado, el derecho civil o el derecho

fiscal no son compartimentos estancos, pues todos constituyen un ordenamiento jurídico complejo que debe ofrecer soluciones y garantías a una transición verde socialmente justa. Para lograr este objetivo, el libro subraya un aspecto fundamental en la gobernanza de las relaciones laborales en el seno del cambio climático, esto es, la relevancia de la participación democrática y sindical para impedir que las políticas ambientales generen y profundicen en más desigualdades o nuevas formas de exclusión social.

La dirección de la obra, Margarita Miñarro Yanini y Cristóbal Molina Navarrete, abre el título I profundizando en el concepto de emergencia climática, la ecología como nuevo principio informador del derecho social y la sociedad del riesgo global, proponiendo soluciones jurídicas basadas en técnicas de aseguramiento social dentro del marco de la industria y sociedad 5.0. Se apuesta por un análisis integral y por la inclusión de la sostenibilidad ambiental dentro de las estructuras del derecho social contemporáneo. Resulta muy interesante la dialéctica entre la lógica de protección tuitiva del derecho del trabajo y la lógica del equilibrio conflictivo en las distintas ramas horizontales del derecho que lo atraviesan, pues ello conforma un reto inestable que implica un gran esfuerzo de expansión de la rama social del derecho hacia nuevos escenarios tradicionalmente no explorados. En esta línea, resulta fundamental tener claro, como Margarita Miñarro destaca, que la ciencia jurídica también debe hacer el esfuerzo de pasar de la faceta reactiva de la justicia ambiental a la vertiente proactiva, conectando con respuestas solidarias e inclusivas para los colectivos vulnerables más afectados. Ello conecta con el concepto que Cristóbal Molina Navarrete acuña como «*leasing* social», en ámbitos como la movilidad sostenible, en la medida que ello se erige como garantía en relación con aquellas personas económicamente vulnerables que sufren pobreza de transporte, lo que acaba impactando en sus condiciones laborales.

Las autoras y autores que integran el título II abordan cómo la normativa laboral debe alinearse con el derecho del empleo para adaptarse y fomentar los empleos verdes, como M.^a Carmen Legua Rodrigo desde el concepto de empleo decente. Ana Hueso Moral pone el acento en que «empleo verde» es un concepto jurídico relevante pero problemático en cuanto a su delimitación. Importantísimo es garantizar entornos de trabajo que protejan la salud frente a riesgos como el estrés térmico, tal como analiza María Marta Martínez Jiménez desde la consideración de aspectos como los equipos de protección individual o el valor de la reordenación del tiempo de trabajo. Por su parte, Francisco Pérez Amorós explora el impacto ambiental de las nuevas tecnologías, abordando la huella climática de la inteligencia artificial desde una perspectiva legal, un binomio que el profesor Pérez Amorós califica como de «alto riesgo». Para ello, analiza en qué consiste exactamente «la huella», para buscar soluciones efectivas. En este título, también Lukas Urrutia Uribe denuncia la precariedad de colectivos vulnerables, como los trabajadores agrícolas, quienes enfrentan un notable nivel de marginación en el actual marco socioambiental que a menudo lesiona sus derechos fundamentales. En conjunto, estos capítulos proponen muy acertadamente un modelo de trabajo sostenible que armonice el desarrollo económico con la protección jurídica de las personas trabajadoras a través de la normativa de prevención de riesgos laborales, los derechos humanos y la preservación del planeta.

El título III se centra en la convergencia entre los derechos laborales colectivos y la protección del medioambiente dentro del marco empresarial. Dicho título explora cómo la negociación colectiva y la participación activa de las personas trabajadoras son fundamentales para alcanzar una transición verde justa y transparente, especialmente desde la negociación colectiva verde como «escudo de protección medioambiental», tal como lo define Henar Álvarez Cuesta, y la participación de las personas trabajadoras en las certificaciones de gestión medioambiental (como el Reglamento EMAS o la certificación UNE-EN ISO 14001:2015), tema explorado por María Pilar Conde Colmenero. Por su parte, María de los Ángeles Alba García examina específicamente la integración de garantías ecológicas en las normativas jurídicas, analizando el impacto de la crisis climática en sectores específicos como el de Aragón. Este crisol de capítulos propone un modelo de democracia ambiental donde la gestión de las empresas se alinea con la conservación de la naturaleza mediante el diálogo social. Una perspectiva jurídica que busca dotar a los trabajadores de herramientas para influir en la sostenibilidad y la transparencia de sus organizaciones.

A través del título IV podemos conocer más en detalle la compleja interacción entre la economía de mercado, la legislación agroalimentaria y la protección ambiental dentro de la Unión Europea. Los autores analizan cómo la Política Agraria Común (PAC) debe adaptarse a las exigencias ecológicas del Pacto Verde durante la próxima década. Un enfoque central del título es la búsqueda de una convergencia necesaria entre la preservación del entorno natural y las prácticas productoras del campo, tal como subraya Ramón Borjabad Bellido. Asimismo, se investiga la fragilidad del empleo familiar agrícola y la efectividad de las leyes nacionales para garantizar la sostenibilidad socioambiental, adentrándose incluso en los retos legislativos de futuro, como puede verse en el capítulo de Francisco Manuel Extremera Méndez. De esta manera, se expone un escenario donde el diálogo legislativo es fundamental para resolver las tensiones entre la productividad y el ecologismo.

El título V se dedica a un análisis interseccional entre la protección del medio ambiente y el ordenamiento mercantil, analizando cómo interactúan la sostenibilidad y la libertad de mercado. El autor, Arturo García Sanz, se enfoca específicamente en la publicidad ecológica bajo el marco de la Directiva (UE) 2024/825. Es interesante cómo la normativa europea impacta directamente en las sociedades cooperativas, promoviendo un enfoque socioambiental dentro de la actividad que desarrollan. Mediante este análisis, se busca entender el papel regulador del derecho ante las reivindicaciones verdes de las empresas contemporáneas, ofreciendo una visión crítica sobre la evolución de la responsabilidad corporativa en el contexto legal europeo actual más allá del *green washing*.

La protección del medio ambiente y el derecho internacional de la Seguridad Social es el ámbito de estudio del título VI. La autora, Mayra Pascual Guzmán, examina específicamente cómo el concepto de transición justa se integra en los acuerdos bilaterales de Seguridad Social, tomando como caso de estudio el convenio entre España y Venezuela. Se propone una reinterpretación de estos tratados para abordar con eficacia los desafíos ecológicos y migratorios que caracterizan al siglo XXI. De este modo, se busca adaptar los

marcos de bienestar social a las nuevas realidades de la crisis climática y de la movilidad humana. Este capítulo resalta la necesidad de que las políticas de protección social evolucionen para garantizar justicia social en un entorno global cambiante como consecuencia de la crisis climática.

No pueden obviarse los puntos de conexión entre la justicia ambiental y la responsabilidad empresarial, enfocándose específicamente el título VII en la complejidad de reparar los perjuicios ocasionados por la contaminación. Para ello, Federico Arnau Moya, analiza cómo la justicia debe abordar la responsabilidad civil cuando se han presentado (y desgraciadamente se seguirán presentando) casos de exposición al amianto, un tema clave en la reparación de los grandes estragos medioambientales y laborales. El autor resalta la importancia de los mecanismos legales para la acreditación de pruebas en situaciones de impacto ambiental y social, buscando fortalecer la protección de las víctimas y garantizar una indemnización justa ante los graves daños a la salud. Una visión renovada del derecho de daños para enfrentar los desafíos ecológicos contemporáneos.

Así pues, de este libro aprendemos que la solución no radica en la inflación de nuevos derechos, ni de nuevos ordenamientos emergentes, ni siquiera en nuevas nomenclaturas, sino en la consideración del ordenamiento jurídico interconectado y de la necesidad de creación de normas específicas finalistas, cuando proceda, que establezcan vínculos y deberes efectivos, sustantivos y exigibles para los poderes públicos y las organizaciones privadas. Se establece, de esta manera, una conexión inseparable entre la salvación de un futuro ecológico basado en mecanismos de solidaridad intergeneracional y la del futuro de la democracia. En definitiva, un crecimiento económico sin respeto ambiental se deslegitima tanto desde los principios de justicia social y ecológica como desde el paradigma democrático del Estado de derecho. Valores que sí están presentes en esta obra.

Buena e interesante lectura, que seguro la tendrán.

Consuelo Chacartegui Jávega

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

Universitat Pompeu Fabra (Barcelona, España)

chelo.chacartegui@upf.edu | <https://orcid.org/0000-0002-3507-5817>

Consuelo Chacartegui Jávega. Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Pompeu Fabra, de Barcelona. Experta en transición ecológica justa y sostenibilidad medioambiental proyectada en el ámbito laboral, tema respecto del que ha dirigido varios proyectos de investigación y sobre los que ha realizado múltiples publicaciones. <https://orcid.org/0000-0002-3507-5817>