

# El Derecho Social del siglo XXI: retos y transformaciones

Libro Homenaje al Profesor  
Antonio V. Sempere Navarro

FAUSTINO CAVAS MARTÍNEZ  
JOSÉ LUJÁN ALCARAZ  
MIGUEL CARDENAL CARRO  
(DIRECTORES)

GUILLERMO L. BARRIOS BAUDOR  
(COORDINADOR)



UNIVERSIDAD  
DE MURCIA



Universidad  
Rey Juan Carlos

||| ARANZADI

- © F. Cavas Martínez, J. Luján Alcaraz, M. Cardenal Carro (Dirs.) y G. L. Barrios Baudor (Coord.), 2025  
© ARANZADI LA LEY, S.A.U.

**ARANZADI LA LEY, S.A.U.**

C/ Collado Mediano, 9

28231 Las Rozas (Madrid)

www.aranzadilaley.es

**Atención al cliente:** <https://areacliente.aranzadilaley.es/publicaciones>

**Primera edición:** 2026

**Depósito Legal:** M-8376-2026

**ISBN versión impresa:** 978-84-1085-699-8

**ISBN versión electrónica:** 978-84-1085-700-1

Diseño, Preimpresión e Impresión: ARANZADI LA LEY, S.A.U.

*Printed in Spain*

© ARANZADI LA LEY, S.A.U. Todos los derechos reservados. A los efectos del art. 32 del Real Decreto Legislativo 1/1996, de 12 de abril, por el que se aprueba la Ley de Propiedad Intelectual, ARANZADI LA LEY, S.A.U., se opone expresamente a cualquier utilización del contenido de esta publicación sin su expresa autorización, lo cual incluye especialmente cualquier reproducción, modificación, registro, copia, explotación, distribución, comunicación, transmisión, envío, reutilización, publicación, tratamiento o cualquier otra utilización total o parcial en cualquier modo, medio o formato de esta publicación.

Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra solo puede ser realizada con la autorización de sus titulares, salvo excepción prevista por la Ley. Diríjase a **Cedro** (Centro Español de Derechos Reprográficos, [www.cedro.org](http://www.cedro.org)) si necesita fotocopiar o escanear algún fragmento de esta obra.

El editor y los autores no asumirán ningún tipo de responsabilidad que pueda derivarse frente a terceros como consecuencia de la utilización total o parcial de cualquier modo y en cualquier medio o formato de esta publicación (reproducción, modificación, registro, copia, explotación, distribución, comunicación pública, transformación, publicación, reutilización, etc.) que no haya sido expresa y previamente autorizada.

El editor y los autores no aceptarán responsabilidades por las posibles consecuencias ocasionadas a las personas naturales o jurídicas que actúen o dejen de actuar como resultado de alguna información contenida en esta publicación.

ARANZADI LA LEY no será responsable de las opiniones vertidas por los autores de los contenidos, así como en foros, chats, o cualesquiera otras herramientas de participación. Igualmente, ARANZADI LA LEY se exime de las posibles vulneraciones de derechos de propiedad intelectual y que sean imputables a dichos autores.

ARANZADI LA LEY queda eximida de cualquier responsabilidad por los daños y perjuicios de toda naturaleza que puedan deberse a la falta de veracidad, exactitud, exhaustividad y/o actualidad de los contenidos transmitidos, difundidos, almacenados, puestos a disposición o recibidos, obtenidos o a los que se haya accedido a través de sus PRODUCTOS. Ni tampoco por los Contenidos prestados u ofertados por terceras personas o entidades.

ARANZADI LA LEY se reserva el derecho de eliminación de aquellos contenidos que resulten inveraces, inexactos y contrarios a la ley, la moral, el orden público y las buenas costumbres.

**Nota de la Editorial:** El texto de las resoluciones judiciales contenido en las publicaciones y productos de ARANZADI LA LEY, S.A.U., es suministrado por el Centro de Documentación Judicial del Consejo General del Poder Judicial (Cendoj), excepto aquellas que puntualmente nos han sido proporcionadas por parte de los gabinetes de comunicación de los órganos judiciales colegiados. El Cendoj es el único organismo legalmente facultado para la recopilación de dichas resoluciones. El tratamiento de los datos de carácter personal contenidos en dichas resoluciones es realizado directamente por el citado organismo, desde julio de 2003, con sus propios criterios en cumplimiento de la normativa vigente sobre el particular, siendo por tanto de su exclusiva responsabilidad cualquier error o incidencia en esta materia.

## Índice general

	<u>Página</u>
PRESENTACIÓN .....	87
CONTESTACIÓN AL DISCURSO DE INGRESO DEL EXCMO. SR. D. ANTONIO-VICENTE SEMPERE NAVARRO EN LA REAL ACADEMIA DE LEGISLACIÓN Y JURISPRUDENCIA DE LA REGIÓN DE MURCIA, PRONUNCIADO POR EL EXCMO. SR. D. ALFREDO MONTOYA MELGAR .....	95
SEMBLANZA DEL PROFESOR DOCTOR ANTONIO VICENTE SEMPERE NAVARRO LUIS ENRIQUE DE LA VILLA GIL .....	101

### 1

## SISTEMA NORMATIVO LABORAL Y PRINCIPIOS DE APLICACIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO

### CONFLICTOS APLICATIVOS ENTRE EL DERECHO INTERNO Y EL SUPRANACIONAL: UNA CUESTIÓN DE IMPORTANCIA CRECIENTE Y DE SOLUCIÓN ¿SENCILLA?

CARLOS LUIS ALFONSO MELLADO .....	117
<b>1. Introducción</b> .....	117
<b>2. La solución, aparentemente sencilla, de los conflictos aplicativos entre la norma interna y la supranacional</b> .....	118
<b>3. Las cuestiones que pueden hacer más compleja la solución</b> .....	121
3.1. <i>Realmente vinculan los Tratados Internacionales: vinculación, coactividad y eficacia</i> .....	122
3.2. <i>El posible carácter vinculante de las interpretaciones de los órganos aplicativos internacionales</i> .....	124

	<i>Página</i>
3.3. <i>Los sujetos vinculados por las normas supranacionales</i> . . . . .	127
3.4. <i>La posible, aunque poco probable, colisión con la Constitución</i> . .	129
3.5. <i>El obstáculo que plantea la existencia de sentencias internas firmes</i> . . . . .	129
3.6. <i>El problema que plantean las interpretaciones discrepantes entre dos órganos o instrumentos supranacionales</i> . . . . .	130

**LA ADAPTACIÓN «REACTIVA» DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO A LAS CONSECUENCIAS DEL CAMBIO CLIMÁTICO**

MIGUEL ÁNGEL ALMENDROS GONZÁLEZ . . . . .	133
<b>1. Planteamiento del tema: las medidas de adaptación a los efectos del cambio climático</b> . . . . .	133
1.1. <i>Medidas de prevención medioambiental y medidas adaptativas frente al cambio climático</i> . . . . .	133
1.2. <i>Medidas adaptativas «reactivas»</i> . . . . .	134
<b>2. Prevención de riesgos laborales y cambio climático: la protección de la seguridad y salud del trabajador frente a condiciones medioambientales extremas</b> . . . . .	134
2.1. <i>La exposición a las condiciones ambientales en los lugares de trabajo</i> . . . . .	134
2.2. <i>La incidencia del cambio climático en las condiciones ambientales en el trabajo al aire libre</i> . . . . .	135
<b>3. Medidas adaptativas frente a la imposibilidad de prestar servicios por incidencias climatológicas extremas: permisos climáticos y suspensión del contrato de trabajo</b> . . . . .	141
3.1. <i>El denominado permiso climático</i> . . . . .	141
3.2. <i>La suspensión del contrato de trabajo por fuerza mayor derivada de fenómenos meteorológicos adversos</i> . . . . .	144
<b>4. El deber de información a los representantes de los trabajadores de las medidas de actuación frente a las consecuencias del cambio climático</b> . . . . .	145
<b>5. Medidas adaptativas frente a las repercusiones del cambio climático en el empleo y en la protección social</b> . . . . .	146
<b>6. La negociación colectiva como fuente reguladora de la adaptación de las condiciones de trabajo a las consecuencias del cambio climático</b> . . . . .	148
<b>7. Epílogo</b> . . . . .	151
<b>8. Bibliografía</b> . . . . .	152

**LAS DIRECTIVAS EUROPEAS EN MATERIA SOCIAL: REFLEXIONES SOBRE SU TRANSPOSICIÓN IRREGULAR**

ICÍAR ALZAGA RUIZ .....	155
<b>1. Planteamiento de la cuestión</b> .....	155
<b>2. La inicial postura del tribunal de justicia: la eficacia directa de las directivas</b> .....	156
<b>3. El efecto directo vertical de las directivas</b> .....	162
<b>4. La negación del efecto vertical inverso de las directivas</b> .....	165
<b>5. Posturas doctrinales en torno al efecto horizontal de las directivas</b> .....	166
5.1. <i>Argumentos a favor de la eficacia horizontal de las directivas</i> .	166
5.2. <i>Argumentos en contra de la eficacia horizontal de las directivas</i> .	167
<b>6. Conclusiones</b> .....	169

**EL CONCEPTO IUSLABORAL DE ECONOMÍA SUMERGIDA**

FERNANDO BALLESTER LAGUNA .....	171
<b>1. Planteamiento</b> .....	171
<b>2. La aportación de la normativa internacional y de la Unión Europea al concepto</b> .....	172
<b>3. Caracterización de la economía sumergida desde la perspectiva jurídico-laboral. Concepto</b> .....	175

**SOBRE LA CONSIDERACIÓN DEBIDA A LA DIGNIDAD HUMANA EN EL CONVENIO NÚM. 190 DE LA OIT**

INMACULADA BAVIERA PUIG .....	187
<b>1. Introducción</b> .....	187
<b>2. El Convenio núm. 190 sobre la violencia y el acoso y su Recomendación</b> .....	189
<b>3. Indicaciones de la OIT para las empresas</b> .....	194
<b>4. Las estrategias de seguridad y salud en el trabajo</b> .....	196
<b>5. La aplicación del Convenio núm. 190 en España</b> .....	198

**UNA REFERENCIA PIONERA EN LOS ESTUDIOS SOBRE EL *DERECHO SOCIAL EUROPEO***

XOSÉ MANUEL CARRIL VÁZQUEZ .....	203
<b>1. Una comunicación como justificación de la elección del tema</b> ...	203

2. «La Seguridad Social de los migrantes comunitarios» en las <i>Instituciones de Derecho Social Europeo</i> .....	205
3. «La Seguridad Social de los migrantes comunitarios» en el <i>Derecho Social Europeo</i> .....	207

**DOCE SENTENCIAS «EJEMPLARES» DEL MAGISTRADO ANTONIO VICENTE SEMPERE NAVARRO**

FAUSTINO CAVAS MARTÍNEZ .....	211
1. Antonio Vicente Sempere Navarro, Magistrado de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo .....	211
2. Recurso de Suplicación frente a sentencia dictada en proceso de modificación sustancial de condiciones de trabajo (cambio de doctrina) .....	213
3. Calificación del despido por causas asociadas al Covid-19 .....	214
4. Subrogación empresarial y personal indefinido no fijo en el sector público .....	215
5. Subsidio por desempleo para mayores de 55/52 años y períodos asimilados por parto: la perspectiva de género se abre paso en la jurisprudencia social del Tribunal Supremo .....	217
6. Mejoras voluntarias convencionales en caso de incapacidad permanente total «provisional» .....	219
7. Indemnización por fin de contrato en la relación laboral especial de los deportistas profesionales .....	220
8. Reparto de la pensión de viudedad en caso de concurrencia de personas beneficiarias .....	221
9. Contratación laboral de la comunidad de bienes y jubilación activa .....	223
10. Empleo público y derecho a la promoción interna del personal indefinido no fijo .....	225
11. Indemnización por despido colectivo, transacción judicial y pacto por fin de huelga .....	226
12. Gestación subrogada y prestación por maternidad .....	228
13. Complemento por aportación demográfica y reconocimiento al varón de indemnización por vulneración de derechos fundamentales: el juego de la prescripción .....	230

**LA MUJER TRABAJADORA EN LA JURISPRUDENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA Y EN LA SALA DE LO SOCIAL DEL TRIBUNAL SUPREMO**

ROSARIO CRISTÓBAL RONCERO .....	233
1. Planteamiento del tema .....	233

	<i>Página</i>
<b>2. La mujer trabajadora en la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea</b> .....	234
<b>3. La mujer trabajadora en la jurisprudencia de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo</b> .....	237
<b>4. Ideas finales</b> .....	243

**A PROPÓSITO DE LAS PROPINAS Y DE LAS FUENTES CONSUE-  
TUDINARIAS**

<b>OLGA FOTINOPOULOU BASURKO</b> .....	245
<b>1. Introducción</b> .....	245
<b>2. Caracteres de la costumbre laboral vs. usos de empresa en su aplicación a las propinas</b> .....	247
<b>3. Conclusión</b> .....	250
<b>4. Bibliografía</b> .....	250

**¿QUÉ ES ESO QUE LLAMAN «CONTROL DE CONVENCIONALI-  
DAD»?**

<b>JOAQUÍN GARCÍA MURCIA</b> .....	253
------------------------------------	-----

**NUEVOS RETOS QUE LA DIGITALIZACIÓN INTRODUCE EN LAS  
RELACIONES LABORALES**

<b>JORDI GARCÍA VIÑA</b> .....	267
<b>1. Cuestiones generales</b> .....	267
<b>2. ¿Es necesario regular la digitalización o inteligencia artificial?</b> ..	268
<b>3. La regulación de estas materias por medio de normas</b> .....	269
<b>4. La regulación de estas materias en la Unión Europea</b> .....	270
<b>5. ¿El final del camino: la inteligencia artificial?</b> .....	276

**DERECHOS FUNDAMENTALES, DAÑOS MORALES Y OTROS  
PERJUICIOS AL HILO DE LA JURISPRUDENCIA**

<b>IGNACIO GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN</b> .....	283
<b>1. La modalidad procesal de tutela de los derechos fundamentales</b> ..	283
<i>1.1. La demanda</i> .....	283

	<u>Página</u>
1.2. <i>La sentencia</i> .....	284
1.3. <i>Indemnizaciones: el central artículo 183 LRJS</i> .....	284
<b>2. La evolución de la jurisprudencia de la Sala IV y el «criterio orientativo» de la LISOS</b> .....	<b>285</b>
2.1. <i>STS 768/2017, 5 octubre (rec. 2497/2015)</i> .....	285
2.2. <i>STS 61/2018, 25 enero (rec. 30/2017)</i> .....	285
<b>3. Presunción de la existencia de daño, automaticidad de la indemnización y determinación de su cuantía</b> .....	<b>285</b>
3.1. <i>Algunas sentencias significativas</i> .....	285
3.2. <i>La STS 356/2022, 20 abril (rcud. 2391/2019)</i> .....	286
3.3. <i>Indemnización por lesión del derecho de huelga y del derecho de libertad sindical</i> .....	287
3.4. <i>El supuesto de la STC 61/2021, 15 marzo, y la doctrina de la Sala 1.ª del TS</i> .....	288
3.5. <i>La Ley 15/2022, 12 julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación</i> .....	288
<b>4. Prescripción</b> .....	<b>289</b>
<b>5. Derechos de conciliación, modificación sustancial de condiciones de trabajo e indemnizaciones</b> .....	<b>289</b>
5.1. <i>Derechos de conciliación e indemnizaciones</i> .....	289
5.2. <i>Modificación sustancial de condiciones de trabajo</i> .....	290
<b>6. Despido de mujer embarazada: nulidad «objetiva», pero no derecho a indemnización si no se produce vulneración de derechos fundamentales</b> .....	<b>290</b>
<b>7. Algunas conclusiones</b> .....	<b>291</b>
7.1. <i>El «cuidado» y la «atención» de la demanda</i> .....	291
7.2. <i>La sentencia</i> .....	291
7.3. <i>Presunción de daño y automaticidad de la indemnización</i> ....	291
7.4. <i>La importancia práctica del «criterio orientador» de la LISOS y la valoración de las circunstancias concurrentes</i> .....	291
7.5. <i>Doble función: reparadora y preventiva</i> .....	292
7.6. <i>Indemnización por daños y perjuicios y por daño moral</i> .....	292
7.7. <i>La prescripción</i> .....	292

## **LA EFICACIA DE LAS NORMAS SOCIALES DE LA UNIÓN EUROPEA**

JOSÉ MANUEL GÓMEZ MUÑOZ .....	293
<b>1. Distribución de competencias e instrumentos jurídicos</b> .....	<b>293</b>

	<u>Página</u>
2. El efecto directo de las directivas .....	294
3. La actuación del juez nacional frente al efecto directo de las directivas .....	298
4. El efecto directo de los principios generales de derecho comunitario .....	304

## **NUEVAS FIGURAS LABORALES EN EL CINE SOCIAL**

JUAN LÓPEZ GANDÍA .....	307
1. Introducción .....	307
2. Nuevas formas del trabajo y nuevas tecnologías .....	307
3. Visiones de lo colectivo .....	313
4. Fin de trayecto .....	316

## **«SOBRE EL CONCEPTO DEL DERECHO DEL TRABAJO» DE ANTONIO VICENTE SEMPERE NAVARRO**

JOSÉ LUJÁN ALCARAZ .....	319
--------------------------	-----

## **SENTIDO Y VALORACIÓN JURISPRUDENCIAL DE LAS REFERENCIAS DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES A LA BUENA FE**

ANTONIO MÁRQUEZ PRIETO .....	331
1. Planteamiento: las referencias a la buena fe del Estatuto de los Trabajadores .....	331
2. <i>Fides bona</i> como búsqueda de una solución justa en la relación jurídica .....	336
3. Valoración jurisprudencial de las referencias del Estatuto de los Trabajadores a la buena fe .....	339

## **ALGUNAS REFLEXIONES SOBRE LA PROYECCIÓN DE LA EMERGENCIA CLIMÁTICA EN EL DERECHO DEL TRABAJO**

MARGARITA MIÑARRO YANINI .....	349
1. Introducción .....	349
2. Las bases del «derecho medioambiental del trabajo»: hitos esenciales multinivel .....	350

<b>3. El «derecho medioambiental del trabajo»</b> .....	352
<b>4. Conclusiones</b> .....	359

**DE LO ECONÓMICO Y LO SOCIAL A LO SOSTENIBLE: ¿LA ECOLOGÍA, NUEVA ALMA DEL DERECHO DEL TRABAJO DEL SIGLO XXI?**

CRISTÓBAL MOLINA NAVARRETE .....	361
<b>1. Introducción: ¿sostenibilidad ambiental, nueva función complementaria del derecho del trabajo o esnobismo?</b> .....	361
<b>2. Relaciones productivo-distributivas y sostenibilidad: Derecho del Trabajo y sociedad del riesgo ecológico</b> .....	366
2.1. <i>De la emergencia climática antrópica a la transición ecológica social justa: La sostenibilidad integral como nuevo principio jurídico-laboral</i> .....	366
2.2. <i>De la tutela de la esencia de la dignidad humana del trabajo a la protección de su existencia sostenible en la sociedad del riesgo climático antrópico: ¿Qué ecologización del Derecho del Trabajo?</i> .....	368
<b>3. La sociedad del trabajo decente puesta a prueba por la debida protección del medio ambiente</b> .....	370
<b>4. La cuestión ambiental a la prueba de la sostenibilidad social: ¿laboralizar el derecho ambiental?</b> .....	371
<b>5. De la dogmática a la pragmática de la ecologización del derecho laboral: nuevas normas e instituciones</b> .....	372
<b>6. Reflexión final para no concluir: el alma ecológica del derecho del trabajo, «un modelo para armar»</b> .....	373
<b>7. Bibliografía</b> .....	375

**¿ANTE UNA NUEVA REFUNDICIÓN DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES, ANTE UN NUEVO ESTATUTO DEL TRABAJO, ANTE UN CAMBIO DE PARADIGMA?**

SOFÍA OLARTE ENCABO .....	377
<b>1. Un esbozo de la situación actual del Derecho del Trabajo español</b> .....	377
<b>2. Los cambios del trabajo en el mundo desde la perspectiva de la OIT</b> .....	381
<b>3. Un esbozo de la situación en Europa</b> .....	385
<b>4. Algunas propuestas de mejora de la legislación laboral</b> .....	389

## LA CONSTITUCIONALIZACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES

MANUEL CARLOS PALOMEQUE .....	393
<b>1. El compromiso constitucional de «especial protección» del trabajo asalariado .....</b>	<b>393</b>
<b>2. El sistema constitucional de ordenación jurídica de las relaciones de trabajo .....</b>	<b>397</b>
<b>3. La constitución económica .....</b>	<b>399</b>
<b>4. Los derechos constitucionales laborales .....</b>	<b>402</b>
<b>5. Los derechos constitucionales laborales inespecíficos .....</b>	<b>405</b>

## GENEALOGÍA DE LA CUESTIÓN DE CONVENCIONALIDAD

FRANCISCO PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL .....	407
<b>1. Introducción .....</b>	<b>407</b>
<b>2. Un fundamento jurídico innecesario .....</b>	<b>408</b>
<b>3. El llamado «control de convencionalidad»: lo que se dice y lo que no se dice .....</b>	<b>411</b>
3.1. <i>La noción del control de convencionalidad .....</i>	411
3.2. <i>Las previsiones constitucionales sobre el control de convencionalidad. ....</i>	413
3.3. <i>El control de convencionalidad del Tribunal Constitucional ...</i>	417

## EL IMPACTO DE LOS SISTEMAS DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN LA CREACIÓN, DESARROLLO Y PRESERVACIÓN DEL CONOCIMIENTO «KNOW HOW» EMPRESARIAL

SALVADOR DEL REY GUANTER .....	423
<b>1. El marco regulatorio de la preservación del conocimiento empresarial y los sistemas de Inteligencia Artificial .....</b>	<b>423</b>
<b>2. Sobre la normativa de patentes y de propiedad intelectual y el impacto de los sistemas de Inteligencia Artificial .....</b>	<b>425</b>
<b>3. Sobre la Ley de secretos empresariales como epítome legal de la preservación del know how empresarial y su relación con la Ley 2/2023, de protección de las personas informantes, desde la perspectiva de los sistemas de Inteligencia Artificial .....</b>	<b>428</b>
<b>4. Del deber de reserva o confidencialidad y de los pactos contractuales contemplados en el artículo 21 ET: su relación con los sistemas de Inteligencia Artificial .....</b>	<b>433</b>

<b>5. Del deber de sigilo de la representación de las personas trabajadoras, la excepción de información respecto a los secretos empresariales y del deber de información de la entidad empleadora sobre el sistema de Inteligencia Artificial .....</b>	<b>435</b>
--	------------

**DERECHOS FRENTE A DECISIONES AUTOMATIZADAS DE ÍNDOLE LABORAL EN EL DERECHO DE LA UE**

<b>PILAR RIVAS VALLEJO .....</b>	<b>437</b>
<b>1. Introducción .....</b>	<b>437</b>
<b>2. Decisiones automatizadas con efectos laborales: criterios legales para su admisión .....</b>	<b>438</b>
2.1. <i>Decisiones totalmente automatizadas basadas en datos personales .....</i>	<i>438</i>
2.2. <i>Decisiones automatizadas en general .....</i>	<i>443</i>
<b>3. Derechos individuales frente a decisiones automatizadas .....</b>	<b>445</b>
3.1. <i>Alcance de la intervención humana y derecho de oposición .....</i>	<i>445</i>
3.2. <i>Derecho a explicación .....</i>	<i>448</i>
3.3. <i>Derecho a reclamar contra la decisión .....</i>	<i>450</i>

**A VUELTAS CON LAS COMPETENCIAS AUTONÓMICAS EN MATERIA DE EMPLEO: EL MARCO NORMATIVO Y JURISPRUDENCIAL, POR UNA PARTE, LAS PETICIONES POLÍTICAS POR OTRA. EL CASO DE CATALUÑA**

<b>EDUARDO ROJO TORRECILLA .....</b>	<b>453</b>
<b>1. Introducción .....</b>	<b>453</b>
<b>2. Del marco constitucional en materia laboral a su interpretación por el TC, y el impacto sobre la política de empleo .....</b>	<b>456</b>
2.1. <i>¿Qué debe entenderse por legislación laboral? .....</i>	<i>456</i>
<b>3. ¿Cómo conceptúa el TC las competencias estatales y autonómicas en materia de empleo? .....</b>	<b>457</b>
<b>4. El impacto de la LE y su desarrollo en un nuevo planteamiento cooperativo de las competencias estatales y autonómicas en materia de empleo .....</b>	<b>460</b>
<b>5. ¿Qué ha pedido el Parlamento de Cataluña en el ámbito de las competencias en materia de empleo? .....</b>	<b>462</b>
5.1. <i>Resolución de 7 de octubre de 2011 .....</i>	<i>463</i>

	<u>Página</u>
5.2. <i>Moción aprobada por el Parlamento de Cataluña sobre la creación de ocupación y la lucha contra el paro el 3 de mayo de 2013</i> .....	463
5.3. <i>Resolución aprobada por el Parlamento de Cataluña el 27 de septiembre</i> .....	464
5.4. <i>Resolución aprobada por el Parlamento sobre la política de empleo en Cataluña el 22 de julio de 2021</i> .....	465
5.5. <i>Resolución aprobada el 10 de octubre de 2024</i> .....	466
<b>6. Breve recapitulación final</b> .....	466

## **LA CONDICIÓN MÁS BENEFICIOSA EN LA JURISPRUDENCIA DEL TRIBUNAL SUPREMO. ANÁLISIS DE SENTENCIAS RELEVANTES**

FRANCISCO VILA TIERNO .....	467
<b>1. Introducción</b> .....	467
<b>2. Fundamento normativo y conceptual. Requisitos para su existencia</b> .....	468
<b>3. La supresión de la condición más beneficiosa y los fenómenos de compensación y absorción</b> .....	473
<b>4. Una cuestión: la aplicación en la administración pública</b> .....	475
<b>5. A modo de síntesis</b> .....	478

## 2

## CONTRATO DE TRABAJO

### **LOS EFECTOS DEL DESPIDO NULO**

RAQUEL AGUILERA IZQUIERDO .....	483
<b>1. Evolución legislativa del despido nulo</b> .....	483
<b>2. Efectos típicos del despido nulo</b> .....	489
2.1. <i>Abono de los salarios dejados de percibir</i> .....	489
2.2. <i>Readmisión del trabajador</i> .....	493
2.3. <i>Imposibilidad de readmisión del trabajador</i> .....	495
2.4. <i>Indemnización de los daños causados</i> .....	498

<b>3. Efectos del despido nulo en los supuestos de acoso o violencia de género</b> .....	500
<b>4. Propuesta de reforma de los efectos del despido nulo</b> .....	501

**EL ACOSO MORAL INSTITUCIONAL: CONSIDERACIONES AL HILO DE LA SENTENCIA DE 21 DE ENERO DE 2025, DE LA CORTE DE CASACIÓN FRANCESA (CASO FRANCE TÉLÉCOM)**

FRANCISCO ALEMÁN PÁEZ .....	505
<b>1. Aspectos previos. La incompatibilidad estructural entre el acoso y los entornos laborales saludables</b> .....	505
<b>2. La delimitación del acoso moral institucional. Inferencias valorativas de su regulación en el ordenamiento francés y la no regulación de dicha categoría en el ordenamiento español</b> .....	507
<b>3. La sentencia de 21 de enero de 2025</b> .....	510
3.1. <i>Antecedentes Fácticos</i> .....	510
3.2. <i>Significado de la resolución judicial en términos de política normativa</i> .....	512
3.3. <i>La hermenéutica del acoso moral institucional (ex art. 222-33-2 CP). Régimen de responsabilidades y alcance subjetivo de la complicidad directiva y ejecutiva</i> .....	515

**LOS RECONOCIMIENTOS MÉDICOS A LAS PERSONAS TRABAJADORAS: UN ASPECTO EN EL QUE FOMENTAR LA CULTURA PREVENTIVA**

ANA ROSA ARGÜELLES BLANCO .....	519
<b>1. La regla general: la voluntariedad como garantía del derecho a la intimidad</b> .....	519
<b>2. Las excepciones legales</b> .....	522
2.1. <i>Las tres excepciones previstas en el artículo 22 de la LPRL</i> ....	522
2.2. <i>En particular, el peligro para terceros</i> .....	524
<b>3. El limitado, pero importante papel de la negociación colectiva</b> ..	526
3.1. <i>Complementando la regulación legal</i> .....	526
3.2. <i>Eliminando reticencias</i> .....	528
3.3. <i>Recordando obligaciones y fomentando la cultura preventiva</i> ..	529
<b>4. Bibliografía</b> .....	532

## PERROS DE ASISTENCIA Y/O MASCOTAS EN EL ÁMBITO LABORAL: UNA PRIMERA APROXIMACIÓN AL TEMA

GUILLERMO L. BARRIOS BAUDOR .....	535
MARÍA DEL PUY ABRIL LARRAÍNZA .....	535
<b>1. Presentación .....</b>	<b>535</b>
<b>2. Perros de asistencia .....</b>	<b>536</b>
2.1. <i>Marco jurídico de referencia .....</i>	536
2.2. <i>Principales implicaciones jurídico-laborales .....</i>	540
<b>3. Animales de compañía o mascotas .....</b>	<b>541</b>
3.1. <i>Marco jurídico de referencia .....</i>	541
3.2. <i>Principales implicaciones jurídico-laborales .....</i>	542
<b>4. Aproximación al tratamiento de las mascotas en el ámbito de las relaciones laborales .....</b>	<b>544</b>
4.1. <i>Análisis convencional .....</i>	544
4.2. <i>Análisis judicial .....</i>	546
4.3. <i>Buenas prácticas («pet friendly») .....</i>	548
<b>5. Conclusiones .....</b>	<b>548</b>

## LOS EFECTOS DEL DESPIDO SIN JUSTA CAUSA A LA LUZ DE LA CARTA SOCIAL EUROPEA REVISADA Y DEL CONVENIO 158 DE LA OIT: APUNTES PARA UN NUEVO PARADIGMA

IGNASI BELTRAN DE HEREDIA RUIZ .....	551
<b>1. Sobre la facultad de los jueces de ordenar la readmisión en el despido disciplinario sin causa .....</b>	<b>552</b>
1.1. <i>El «callejón sin salida» hermenéutico .....</i>	552
1.2. <i>¿Una refutación al «callejón sin salida» hermenéutico? .....</i>	553
1.3. <i>Valoración conclusiva sobre la facultad de los jueces de ordenar la readmisión en el despido injustificado .....</i>	555
<b>2. Sobre la indemnización complementaria a la legal tasada .....</b>	<b>555</b>
2.1. <i>Sobre el efecto disuasorio de la indemnización .....</i>	557
<b>3. Sobre el devengo de salarios de tramitación en todo despido sin justa causa .....</b>	<b>559</b>
<b>4. Sobre el valor vinculante de las decisiones del CEDS .....</b>	<b>560</b>
<b>5. Unas breves palabras a propósito del profesor Antonio Vicente Sempere Navarro .....</b>	<b>562</b>

## **EL EMPLEO PÚBLICO Y EL DEBATE SOBRE EL ACCESO A LA FIJEZA**

ÁNGEL BLASCO PELLICER .....	563
<b>1. Los términos del debate tradicional .....</b>	<b>563</b>
<b>2. La figura de los indefinidos no fijos .....</b>	<b>564</b>
2.1. <i>Su creación jurisprudencial y la evolución a la equiparación de condiciones con el personal fijo .....</i>	564
2.2. <i>Crisis y puesta en cuestión de la figura .....</i>	566
<b>3. La STJUE de 22 de febrero de 2024 .....</b>	<b>568</b>
<b>4. El ATS de 30 de mayo de 2024 .....</b>	<b>571</b>
<b>5. La STJUE de 13 de junio de 2024 .....</b>	<b>573</b>

## **LA NECESARIA REVISIÓN DEL PERÍODO DE PRUEBA**

FCO. JAVIER CALVO GALLEGO .....	577
<b>1. Introducción y objeto de este trabajo .....</b>	<b>577</b>
<b>2. De la teórica función del período de prueba a su progresiva funcionalidad real: algunos datos .....</b>	<b>578</b>
<b>3. La necesidad de revisar el período de prueba desde su lógica originaria: la prueba o ensayo .....</b>	<b>587</b>

## **LA OBLIGACIÓN EMPRESARIAL DE COMPUTAR LA JORNADA DE TRABAJO: RETROSPECTIVA Y PROSPECTIVA**

ALBERTO CÁMARA BOTÍA .....	593
<b>1. Introducción .....</b>	<b>593</b>
<b>2. Retrospectiva .....</b>	<b>594</b>
2.1. <i>La tardía formulación en el Derecho español del deber empresarial de registrar la jornada de trabajo .....</i>	594
2.2. <i>La dimensión preventiva de la ordenación del tiempo de trabajo y su garantía .....</i>	595
2.3. <i>El deber de registro de jornada: el artículo 34.9 ET .....</i>	597
<b>3. Prospectiva .....</b>	<b>605</b>
<b>4. Bibliografía .....</b>	<b>607</b>

## **EL TELETRABAJO Y LA CULTURA DE LA CONECTIVIDAD PERMANENTE: EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL COMO LÍMITE**

FERRAN CAMAS RODA .....	611
<b>1. Introducción .....</b>	<b>611</b>

	<i>Página</i>
<b>2. Principales temas atinentes al teletrabajo que emergen en el ámbito europeo</b> .....	612
<b>3. Debates sobre la conectividad permanente y el límite del derecho a la desconexión</b> .....	615
<b>4. El derecho a la desconexión digital en resoluciones judiciales recientes</b> .....	618
<b>5. A modo de coda</b> .....	623
<b>6. Bibliografía</b> .....	624

## **LOS NEURODERECHOS LABORALES: UN NUEVO DESAFÍO PARA EL DERECHO DEL TRABAJO**

MARÍA BELÉN CARDONA RUBERT .....	625
<b>1. Los desafíos de la neurotecnología para la sociedad</b> .....	625
<b>2. ¿Es necesaria una específica protección legal de los neuroderechos?</b> .....	629
<b>3. Los neuroderechos laborales</b> .....	635

## **LA EVOLUCIÓN DEL RÉGIMEN LABORAL DEL SERVICIO DEL HOGAR FAMILIAR: DE LA ESPECIALIDAD A LA CONVERGENCIA CON EL RÉGIMEN COMÚN**

MARÍA ANTONIA CASTRO ARGÜELLES .....	639
<b>1. Reformas clave en el régimen laboral del servicio del hogar familiar</b> .....	639
<b>2. La compleja aplicación supletoria de la legislación laboral común</b> ..	643
<b>3. El impacto de las sentencias del TJUE</b> .....	647
<b>4. Exigencias en materia de prevención de riesgos laborales en el hogar familiar</b> .....	648
<b>5. La singularidad del empleador como razón para mantener una regulación especial</b> .....	652

## **LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR IMPAGO SALARIAL TRAS LA LEY ORGÁNICA 1/2025: ANÁLISIS DEL NUEVO ARTÍCULO 50.1.B) DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES**

MACARENA CASTRO CONTE .....	655
<b>1. Introducción</b> .....	655

2. <b>Análisis de la reforma del artículo 50.1.b) del Estatuto de los Trabajadores</b> .....	656
3. <b>De la interpretación judicial a la certeza legal: positivación y seguridad jurídica</b> .....	657
4. <b>El salario como objeto del incumplimiento: alcance del artículo 50.1.b) del Estatuto de los Trabajadores</b> .....	658
5. <b>Repercusiones para la parte empresarial: delimitación de márgenes de responsabilidad</b> .....	662
6. <b>La cláusula judicial abierta: fundamento y efectos</b> .....	664
7. <b>Consideraciones críticas y propuestas de mejora normativa</b> ....	666

## **TIEMPO DE TRABAJO, JORNADA LABORAL Y SU REDUCCIÓN**

PILAR CHARRO BAENA .....	669
1. <b>Tiempo de trabajo: significado y finalidad</b> .....	669
2. <b>La reducción de la jornada laboral en el centro del debate político y jurídico</b> .....	672
3. <b>Impacto de la eventual reforma de la reducción de la jornada de trabajo</b> .....	675

## **LA NULIDAD DEL DESPIDO: ASPECTOS CONTROVERTIDOS EN TORNO A LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO EN SITUACIONES DE ENFERMEDAD O DISCAPACIDAD SOBREVENIDA**

MANUEL CORREA CARRASCO .....	677
1. <b>Introducción</b> .....	677
2. <b>Despido discriminatorio por enfermedad o condición de salud</b> ..	678
2.1. <i>Enfermedad y extinción contractual: antecedentes</i> .....	678
2.2. <i>La enfermedad o condición de salud como causa de discriminación y su proyección sobre la extinción contractual</i> .....	679
3. <b>Despido discriminatorio por ineptitud sobrevenida derivada de enfermedad</b> .....	683
4. <b>Despido discriminatorio en situaciones de incapacidad permanente</b> .....	685
5. <b>Conclusiones</b> .....	687
6. <b>Bibliografía</b> .....	688

## LA BIOMETRÍA UTILIZADA EN EL REGISTRO DE LA JORNADA DE TRABAJO

M. <sup>a</sup> ELISA CUADROS GARRIDO .....	691
<b>1. Alcance</b> .....	691
<b>2. Normativa aplicable</b> .....	694
2.1. <i>RGPD</i> .....	694
2.2. <i>Reglamento eIDAS</i> .....	696
2.3. <i>ET</i> .....	697
2.4. <i>RIA</i> .....	698
<b>3. Guía de la AEPD 2023</b> .....	700
<b>4. Reflexiones finales</b> .....	702
<b>5. Bibliografía</b> .....	703

## LA NULIDAD DEL DESPIDO POR ENFERMEDAD. DE LA CATEGORÍA NEUTRA A LA TUTELA ESTRUCTURAL

GEMMA FABREGAT MONFORT .....	705
<b>1. Introducción</b> .....	705
<b>2. El tratamiento jurídico de la enfermedad en el despido: evolución normativa y jurisprudencial</b> .....	706
<b>3. La jurisprudencia constitucional y ordinaria española: una lectura restrictiva del artículo 14 CE</b> .....	708
<b>4. El giro normativo: la enfermedad como causa autónoma de discriminación tras la Ley 15/2022</b> .....	710
<b>5. La situación actual de la enfermedad como causa de discriminación y, por tanto, como causa de nulidad del despido</b> .....	712
5.1. <i>La enfermedad como situación de hecho no tipificada en el ET</i> ..	712
5.2. <i>La enfermedad y la incapacidad temporal: el despido durante la IT</i> .	714
5.3. <i>La enfermedad y la incapacidad sobrevenida como causa de despido ex. art. 52.a) ET</i> .....	715
5.4. <i>La enfermedad y la incapacidad permanente como causa de extinción ex. art. 49.1.n) tras la Ley 2/2025</i> .....	716
<b>6. Conclusiones</b> .....	718

## EL NUEVO RÉGIMEN JURÍDICO DE PROTECCIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL ÁMBITO DEL SERVICIO DEL HOGAR FAMILIAR

JOSÉ ANTONIO FERNÁNDEZ AVILÉS .....	721
<b>1. Introducción</b> .....	721

<b>2. El punto de partida: una exclusión histórica, injustificada (y contradictoria)</b> .....	724
<b>3. El nuevo marco jurídico: novedades clave del RDSSHF</b> .....	728
3.1. <i>Configuración jurídica general de las nuevas obligaciones preventivas</i> .....	728
3.2. <i>Organización de la actividad preventiva</i> .....	730
3.3. <i>Principales novedades en relación a la actividad preventiva</i> ...	731
<b>4. Consideraciones finales</b> .....	739

## LA REGULACIÓN DEL TRABAJO A DISTANCIA

M. <sup>a</sup> BELÉN FERNÁNDEZ COLLADOS .....	741
<b>Reflexión introductoria y gratitud compartida</b> .....	741
<b>1. La regulación del trabajo a distancia en el Estatuto de los Trabajadores</b> .....	742
1.1. <i>Del trabajo a domicilio al trabajo a distancia</i> .....	742
1.2. <i>El trabajo a distancia durante la pandemia</i> .....	744
<b>2. La regulación del trabajo a distancia en la Ley 10/2021 de trabajo a distancia</b> .....	746
<b>3. Consideraciones finales, disfunciones y desafíos pendientes</b> ....	751
<b>4. Bibliografía</b> .....	754

## NUEVOS RETOS PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES TREINTA AÑOS DESPUÉS DE LA APROBACIÓN DE LA LEY

JAVIER FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑIZ .....	757
---------------------------------------	-----

## REGISTRO DE JORNADA EN EL TRABAJO DOMÉSTICO: DE LA INVISIBILIDAD AL DEBER LEGAL

M. BEGOÑA GARCÍA GIL .....	773
<b>1. Introducción</b> .....	773
<b>2. Marco jurídico</b> .....	775
2.1. <i>Derecho comunitario</i> .....	775
2.2. <i>Ordenamiento laboral español</i> .....	776
<b>3. El tránsito de la regulación a la aplicación</b> .....	777
<b>4. El registro horario como herramienta garantizadora</b> .....	781

	<i>Página</i>
<b>5. Cuestiones satélites</b> .....	782
<b>6. Propuestas</b> .....	782
6.1. <i>Propuestas de reforma normativa</i> .....	783
6.2. <i>Propuestas de política pública</i> .....	783
<b>7. Bibliografía</b> .....	784

## **EL REGISTRO DE LAS HORAS DE TRABAJO**

JOSÉ IGNACIO GARCÍA NINET .....	787
<b>1. El significado de la jornada en el marco del contrato de trabajo</b> ..	787
<b>2. Registros: diversos antecedentes</b> .....	788
<b>3. El Registro regulado en el apartado 9.º del art. 34 del TRET</b> ....	790
<b>4. Campo de aplicación</b> .....	792
<b>5. Acerca del Modelo de registro</b> .....	793
<b>6. Funcionamiento del registro. Tiempo de trabajo y tiempo de descanso</b> .....	795
<b>7. Alcance de la obligación de registrar. Faltas y sanciones</b> .....	795
<b>8. Problemática de la autodeclaración del tiempo trabajado</b> .....	796
<b>9. El Registro como fruto del pacto entre las partes</b> .....	797
<b>10. Requisitos a cumplir por los sistemas de registro. La protección de la seguridad y salud de los trabajadores/as</b> .....	798
<b>11. Registros objetivos, fiables, accesibles y no manipulables</b> .....	798
<b>12. Alcance de la autocalificación de cada momento de la jornada laboral</b> .....	799
<b>13. Instrucciones o protocolos empresariales para calificar los distintos tiempos de la jornada diaria de trabajo. Guías o pautas al efecto</b> .....	800
<b>14. Adecuación a la normativa de la Unión Europea</b> .....	800

## **LA PROTECCIÓN CONTRA EL DESPIDO INJUSTIFICADO EN LOS INSTRUMENTOS DE DERECHO INTERNACIONAL DEL TRABAJO**

JOSÉ LUIS GIL Y GIL .....	803
<b>Introducción</b> .....	803
<b>1. El Convenio núm. 158 de la OIT como modelo de regulación</b> ....	804
1.1. <i>Principios de la iustitia protectiva</i> .....	805
1.2. <i>Influjo en el artículo 24 de la Carta Social Europea</i> .....	809

<b>2. Disparidad de los pronunciamientos de los órganos de supervisión y control</b> .....	811
2.1. <i>Fuerza persuasiva versus fuerza vinculante</i> .....	811
2.2. <i>Flexibilidad versus rigor</i> .....	814
<b>Conclusiones</b> .....	819

## **LA OMISIÓN DE INFORMACIÓN PRECONTRACTUAL RELEVANTE EN LA RELACIÓN LABORAL**

FRANCISCO JAVIER GÓMEZ ABELLEIRA .....	821
<b>1. Introducción</b> .....	821
<b>2. ¿Existen obligaciones informativas precontractuales en el contrato de trabajo?</b> .....	822
<b>3. Obligaciones informativas de los empleadores</b> .....	825
<b>4. Discordancia entre la información previa y el contrato de trabajo</b> ..	827
<b>5. Una proyección concreta de la integración del contenido: los pactos de no competencia postcontractual</b> .....	829
<b>6. A modo de conclusiones</b> .....	832
<b>7. Bibliografía</b> .....	834

## **REFLEXIONES CRÍTICAS SOBRE LA REFORMA DE LA CONTRATACIÓN TEMPORAL (LEY 32/2021) A LOS CUATRO AÑOS DE SU APROBACIÓN**

EDUARDO GONZÁLEZ BIEDMA .....	835
<b>1. Un repaso de los objetivos y de la génesis de la reforma de la legislación laboral de diciembre de 2021</b> .....	835
<b>2. La desaparición del contrato de obra y servicio determinado ¿una medida acertada?</b> .....	837
<b>3. Los contratos por circunstancias de la producción</b> .....	842
<b>4. La apuesta por el contrato fijo discontinuo</b> .....	844
<b>5. Contratos formativos y contrato de sustitución</b> .....	846
<b>6. Conclusión</b> .....	847

## **IMPLICACIONES LABORALES DEL EJERCICIO DE LA VIOLENCIA FÍSICA EN EL TRABAJO**

FRANCISCO A. GONZÁLEZ DÍAZ .....	849
<b>1. Introducción</b> .....	849

	<u>Página</u>
<b>2. Violencia en el trabajo: concepto y clasificaciones</b> .....	850
<b>3. Violencia física en el trabajo</b> .....	853
<b>4. Manifestaciones judiciales violencia física en el trabajo</b> .....	855
4.1. <i>Violencia física ejercida por terceros: asesinato y accidente in itinere</i> .....	855
4.2. <i>Violencia física en el trabajo: asesinato trabajador autónomo</i> .	857
4.3. <i>Violencia física en el trabajo: prevención de riesgos laborales</i> ..	859
4.4. <i>Violencia física en el trabajo: tentativa de agresión</i> .....	860
4.5. <i>Violencia física en el trabajo: presunción de accidente laboral</i> .	861
<b>TRABAJO, CUIDADOS Y DERECHOS DE CONCILIACIÓN: LUCES Y SOMBRAS DEL ARTÍCULO 37 ET</b>	
MARÍA DEL SOL HERRAIZ MARTÍN .....	863
<b>1. Una pequeña introducción antes de empezar</b> .....	863
<b>2. Ahora comenzamos con los permisos remunerados del art. 37 ET. Entre la reforma legal y las sentencias pioneras</b> .....	866
2.1. <i>El cuidado del lactante</i> .....	867
2.2. <i>Permiso por matrimonio: la extensión de la protección a las parejas de hecho</i> .....	870
2.3. <i>Permiso por situaciones de salud críticas</i> .....	871
2.4. <i>Permiso por fallecimiento: ampliación de la protección</i> .....	874
2.5. <i>Fuerza mayor y conciliación: un nuevo avance legal en los permisos retribuidos</i> .....	875
<b>UNA PROPUESTA DE LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES PARA EL SIGLO XXI</b>	
MARÍA TERESA IGARTUA MIRÓ .....	877
<b>1. Mi encuentro con la seguridad y salud y con el profesor Sempere: «que 30 años no es nada»</b> .....	877
<b>2. La necesaria reforma del texto de la LPRL</b> .....	878
<b>3. Las indudables bondades de la LPRL</b> .....	879
3.1. <i>Las ventajas de la concepción abierta y dinámica de los riesgos y su prevención</i> .....	879
3.2. <i>Algunas muestras de agotamiento</i> .....	880
<b>4. Puntos clave de la estrategia española de seguridad y salud</b> ....	880
4.1. <i>Adaptación a los retos de la digitalización, la transición ecológica y los cambios demográficos: riesgos ergonómicos y psicosociales</i> .....	881

	<u>Página</u>
4.2. <i>Mejora de la gestión de la seguridad y salud en las pymes</i> . . . . .	881
4.3. <i>Las personas en situación de mayor riesgo o vulnerabilidad</i> ..	881
4.4. <i>La perspectiva de género</i> . . . . .	882
4.5. <i>El fortalecimiento del Sistema Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo</i> . . . . .	883
<b>5. Una LPRL para el siglo XXI: más allá de los retoques o los cambios estéticos</b> . . . . .	<b>883</b>
<b>6. Los aspectos clave de un nuevo texto legal</b> . . . . .	<b>885</b>
6.1. <i>Consideraciones previas: la aspiración a cierta codificación preventiva</i> . . . . .	885
6.2. <i>Principios generales y ámbito de aplicación</i> . . . . .	886
6.3. <i>Redefinición del núcleo del sistema preventivo: evaluación de riesgos y planificación preventiva</i> . . . . .	887
6.4. <i>Los trabajadores vulnerables</i> . . . . .	888
6.5. <i>Organización de la prevención en la empresa</i> . . . . .	889
6.6. <i>Participación y representación de los trabajadores</i> . . . . .	889

**LOS CONTRATOS INDEFINIDOS SINGULARES EN EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN: UN REFERENTE PARA OTROS SECTORES**

JESÚS LAHERA FORTEZA . . . . .	891
<b>1. El impacto de la reforma laboral de 2021 en el sector de la Construcción</b> . . . . .	<b>891</b>
<b>2. La regulación legal del contrato indefinido adscrito a obra de construcción</b> . . . . .	<b>892</b>
<b>3. La regulación convencional del contrato fijo discontinuo de obra de construcción</b> . . . . .	<b>897</b>
<b>4. La singularidad de la contratación indefinida flexible en la construcción puede ser un referente para otros sectores</b> . . . . .	<b>898</b>

**DELIMITACIÓN DE LA LABORALIDAD DE LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS PARA AGENCIAS DE SEGUROS EN LA SOCIEDAD DIGITAL**

MARÍA JOSÉ LOPERA CASTILLEJO . . . . .	901
<b>1. El reto pendiente de la determinación de la laboralidad ante la declaración legal como relación mercantil de la agencia de seguros</b> . . . . .	<b>901</b>

	<i>Página</i>
<b>2. El agente de seguros que presta servicios mediante contrato de agencia mercantil</b> .....	905
<b>3. El agente de seguros como persona trabajadora autónoma económicamente dependiente</b> .....	909
<b>4. Las personas empleadas de las entidades aseguradoras: disociación de la relación laboral y la mercantil</b> .....	911
<b>5. Síntesis conclusiva</b> .....	913
<b>6. Bibliografía</b> .....	914

**REFLEXIONES SOBRE LA ORDENACIÓN DEL SISTEMA DE REGISTRO DE LA JORNADA DESDE LA PERSPECTIVA DE LA DESCONEXIÓN DIGITAL**

J. EDUARDO LÓPEZ AHUMADA .....	915
<b>1. Introducción</b> .....	915
<b>2. El desarrollo de un sistema de registro de jornada con garantías</b> ..	916
<b>3. La efectividad del sistema de registro de la jornada desde la perspectiva del trabajo digital</b> .....	918
<b>4. El registro de jornada y la finalidad de cómputo del tiempo de trabajo</b> .....	921
<b>5. La proyección del derecho a la desconexión digital como límite adicional al tiempo de trabajo</b> .....	925
<b>6. Conclusiones</b> .....	926
<b>7. Bibliografía</b> .....	929

**EL EJERCICIO DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN COMO HERRAMIENTA DE MODIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO**

MERCEDES LÓPEZ BALAGUER .....	931
<b>1. La modificación de condiciones más allá del poder empresarial por el ejercicio de derechos de conciliación</b> .....	931
<b>2. La Directiva 2019/1158 como paradigma del derecho a la modificación de las condiciones por ejercicio de derechos de conciliación corresponsable y su transposición al ordenamiento español</b> .....	933
<b>3. El alcance del derecho de adaptación de las condiciones de trabajo por conciliación del art. 34.8 ET: la (limitada) capacidad de modificación de los trabajadores</b> .....	935
<b>3.1. La justificación de la solicitud de adaptación</b> .....	937

3.2. <i>La obligación de negociar de la empresa y la consecuencia de su incumplimiento: la asunción de la modificación de condiciones propuesta por la persona empleada</i> .....	940
3.3. <i>El acuerdo colectivo como herramienta para la fijación de criterios de ejercicio de derechos de conciliación: la ordenación de la modificación de las condiciones por la vía del pacto colectivo</i> ..	941
<b>4. Conclusiones</b> .....	942
<b>5. Bibliografía</b> .....	944

## **PRESCRIPCIÓN EN LA DISCRIMINACIÓN**

LOURDES LÓPEZ CUMBRE .....	945
----------------------------	-----

## **CAMBIO CLIMÁTICO Y TEMPORALIDAD EN EL SECTOR AGRARIO: LA REFORMA DEL CONTRATO POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN**

EVA LÓPEZ TERRADA .....	961
<b>1. La mayor vulnerabilidad «ambiental» y «social» de los trabajadores del sector agrario</b> .....	961
<b>2. La repercusión de la reforma laboral de 2021 en el sector agrario</b> .	963
<b>3. La nueva justificación causal del contrato por circunstancias de la producción</b> .....	965

## **LA SUCESIÓN DE EMPRESAS EN ACTIVIDADES FUNDAMENTADAS EN ELEMENTOS INMATERIALES**

MANUEL LUQUE PARRA .....	967
<b>1. Introducción</b> .....	967
<b>2. Configuración del supuesto de hecho de estudio</b> .....	969
2.1. <i>Previo</i> .....	969
2.2. <i>El software como elemento productivo prevalente: del asunto Laudrec (STSJ Asturias, 2017) hasta la actualidad</i> .....	971
2.3. <i>La clientela como elemento productivo cuya transmisión debería configurar por sí sola un supuesto de sucesión de empresa: cambio de paradigma en base a la recuperación de opinión del TJUE en el Asunto Christel Schimdt (STCE; de 14 de abril de 1994, C-392/92)</i> .....	975
<b>3. Bibliografía citada</b> .....	985

**FUNCIONALIDAD DEL SALARIO**

JUAN PABLO MALDONADO MONTOYA .....	989
------------------------------------	-----

**DECONSTRUYENDO EL PACTO DE NO COMPETENCIA POST-CONTRACTUAL: APARIENCIAS Y REALIDADES**

JESÚS R. MERCADER UGUINA - MARIO BARROS GARCÍA .....	1003
<b>1. La arquitectura dual del pacto de no competencia postcontractual. Los equilibrios entre la Ley y la autonomía de la voluntad .....</b>	<b>1003</b>
<b>2. La confusa naturaleza de la compensación económica del pacto de no competencia postcontractual .....</b>	<b>1006</b>
<b>3. El oscuro e incierto territorio de las acciones frente al incumplimiento del pacto de no competencia postcontractual por los trabajadores .....</b>	<b>1008</b>
3.1. <i>Devoluciones, en ocasiones, imposibles .....</i>	1008
3.2. <i>Cláusulas penales difícilmente realizables: Su adaptación judicial a través del juicio de proporcionalidad .....</i>	1009
3.3. <i>Indemnizaciones de daños inciertos .....</i>	1011
3.4. <i>Y, en fin, la imposibilidad del cumplimiento in natura .....</i>	1011
<b>4. Un supuesto singular: la competencia de la jurisdicción social frente a reclamaciones de daños contra extrabajadores por realizar competencia desleal a través de una sociedad .....</b>	<b>1012</b>
<b>5. ¿Tienen futuro las cláusulas de no competencia postcontractual?: efecto contagio del derecho de la competencia .....</b>	<b>1014</b>

**EL DESAFÍO DE LA DESCONEXIÓN DIGITAL ANTE LA NECESARIA REFORMA NORMATIVA**

MARÍA LUISA MOLERO MARAÑÓN .....	1017
<b>1. El incumplimiento normalizado del derecho a la desconexión digital como presupuesto de una reforma normativa .....</b>	<b>1017</b>
<b>2. La importancia de la implicación del empresario como garante de la efectividad del derecho .....</b>	<b>1019</b>
<b>3. El carácter irrenunciable del derecho a la desconexión digital a favor de la persona empleada .....</b>	<b>1024</b>
<b>4. Tutela del derecho a la desconexión digital .....</b>	<b>1027</b>

## LA OBRA DEL PROFESOR SEMPERE EN MATERIA DE TIEMPO DE TRABAJO

ERIK MONREAL BRINGSVAERD .....	1031
<b>1. Obra doctrinal y obra jurisprudencial .....</b>	<b>1031</b>
<b>2. Finalidad de la regulación de jornada y descansos .....</b>	<b>1034</b>
2.1. Duración y distribución de la jornada de trabajo .....	1034
2.2. Las vacaciones anuales .....	1035
<b>3. Otros elementos integrantes del grupo normativo de la jornada de trabajo .....</b>	<b>1036</b>
3.1. El registro de la jornada de trabajo .....	1036
3.2. El descanso semanal y las fiestas laborales .....	1037
3.3. Horas extraordinarias por causa de fuerza mayor .....	1039

## DESPIDO DEL TRABAJADOR CON PROBLEMAS DE SALUD: UN ESTADO DE LA CUESTIÓN

DAVID MONTOYA MEDINA .....	1041
<b>1. Introducción .....</b>	<b>1041</b>
<b>2. La calificación jurídica del despido sin causa del trabajador con problemas de salud .....</b>	<b>1044</b>
2.1. Los antecedentes jurisprudenciales .....	1044
2.2. El golpe de timón representado por la aprobación de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación .....	1050

## ACTUALIDAD NORMATIVA Y JURISPRUDENCIAL SOBRE LA PROBLEMÁTICA DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS INDEFINIDOS NO FIJOS

FEDERICO NAVARRO NIETO .....	1057
<b>1. Introducción .....</b>	<b>1057</b>
<b>2. La opción de «medidas equivalentes» en nuestro sistema jurídico frente a la utilización abusiva de la contratación temporal en las AAPP .....</b>	<b>1058</b>
<b>3. Los indefinidos no fijos como posible medida equivalente .....</b>	<b>1059</b>
<b>4. La efectividad de las convocatorias de cobertura definitiva de plazas estructurales ocupadas por trabajadores temporales e INF .....</b>	<b>1060</b>

	<u>Página</u>
5. La exigencia de responsabilidades a las AA.PP. frente a actuaciones irregulares .....	1061
6. La convocatoria excepcional de procesos de consolidación del empleo temporal e INF .....	1062
7. El abono de una indemnización tasada como medida equivalente complementaria .....	1064
8. La conversión en contratos indefinidos como solución <i>contra legem</i> .....	1066
9. Conclusión .....	1069

## LA CONTRATACIÓN TEMPORAL REGULADA EN LA LEY 1/2025, DE 1 DE ABRIL, PARA ACTIVIDADES PREVISIBLES DEL SECTOR AGROPECUARIO

JOSÉ ALBERTO NICOLÁS BERNAD .....	1071
-----------------------------------	------

1. La causa en las circunstancias de la producción temporales y su previsibilidad en el sector agropecuario .....	1071
2. Circunstancias temporales de la actividad agropecuaria y su plasmación en el contrato de trabajo .....	1076

## BRECHA DIGITAL: EL NUEVO ROSTRO DE LA DESIGUALDAD DE GÉNERO

MAGDALENA NOGUEIRA GUASTAVINO .....	1083
-------------------------------------	------

1. Introducción .....	1083
2. Concepto de brecha digital: una desigualdad en tres actos .....	1084
3. De estudiantes a líderes: razones y datos del camino desigual de las mujeres en la tecnología .....	1087
3.1. La infancia: el origen de la desigualdad tecnológica .....	1087
3.2. Educación: baja y sesgada presencia en carreras STEM .....	1088
3.3. Empleo femenino en el sector tecnológico: barreras de acceso, segregación ocupacional y techo digital .....	1088
4. El impacto de la desigualdad de género en la transformación digital .....	1092
5. Por qué es esencial cerrar la brecha digital desde una mirada feminista .....	1093
6. Estrategias para superar la brecha y mitigar el impacto discriminatorio de la inteligencia artificial: beneficios y caminos para «hackear el código» y participar en el poder digital .....	1094

**LA SUCESIÓN DE EMPRESA POR SUCESIÓN DE PLANTILLA  
DERIVADA DEL CONVENIO COLECTIVO**

CAMINO ORTIZ DE SOLÓRZANO AURUSA .....	1097
<b>1. Previa</b> .....	1097
<b>2. La STS de 27 de septiembre de 2018 (rec. 2747/2016)</b> .....	1098
2.1. <i>Contexto fáctico y procesal</i> .....	1098
2.2. <i>Doctrina jurisprudencial y sentido del fallo</i> .....	1099
<b>3. La sucesión de plantilla en caso de cambio de contratista como fenómeno subrogatorio legal</b> .....	1099
<b>4. Algunas reflexiones sobre la doctrina asumida</b> .....	1103
<b>5. Conclusión</b> .....	1105

**EL SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL: FUNDAMENTOS Y  
DESAFÍOS**

ANA I. PÉREZ CAMPOS .....	1107
<b>1. Introducción</b> .....	1107
<b>2. Fundamentos del salario mínimo interprofesional</b> .....	1108
2.1. <i>Fundamentos jurídicos</i> .....	1108
2.2. <i>Fundamentos económico-sociales</i> .....	1111
<b>3. Desafíos en torno al salario mínimo interprofesional</b> .....	1113
3.1. <i>El incremento sostenido del SMI y su impacto en el empleo formal e informal</i> .....	1113
3.2. <i>La revisión de las reglas de absorción y compensación salarial</i> .	1114
3.3. <i>La suficiencia del salario mínimo interprofesional</i> .....	1115
3.4. <i>El SMI ante las brechas de género y colectivos vulnerables</i> .....	1116
3.5. <i>Otros desafíos actuales del salario mínimo interprofesional</i> ...	1118
<b>4. Reflexión final</b> .....	1120
<b>5. Bibliografía sumaria</b> .....	1121

**DESPIDO DISCRIMINATORIO POR ENFERMEDAD**

RAQUEL YOLANDA QUINTANILLA NAVARRO - MIGUEL CARDENAL CARRO .....	1123
<b>1. El factor discriminatorio y sus efectos jurídicos en caso de despido</b> .....	1123

	<i>Página</i>
<b>2. Regulación anterior a la Ley 15/2022, de 12 de julio, Ley Integral para la Igualdad de Trato y la No Discriminación y pronunciamientos judiciales al respecto</b> .....	1125
<b>3. La Ley 15/2022, de 12 de julio, ley integral para la Igualdad de Trato y la No Discriminación y las sentencias derivadas de su aplicación</b> .....	1126
<b>4. Despido discriminatorio por enfermedad</b> .....	1130
<b>5. Enfermedad y discapacidad</b> .....	1132
<b>6. Consideraciones finales</b> .....	1133

## **CONTRATO DE TRABAJO Y ENTIDADES EMPRESARIALES COMPLEJAS**

MARGARITA I. RAMOS QUINTANA .....	1137
<b>1. Introducción</b> .....	1137
<b>2. La empresa como sujeto titular del contrato de trabajo</b> .....	1139
<b>3. La personalidad singular y compleja del sujeto empresarial</b> .....	1141
<b>4. Estructuras empresariales complejas y digitalización de la producción</b> .....	1142
<b>5. Los procesos de descentralización productiva: algunos déficits del vigente marco regulatorio</b> .....	1146
<b>6. Transmisiones empresariales: cambio de titularidad y novación del contrato de trabajo</b> .....	1150

## **TIEMPO EFECTIVO DE TRABAJO Y SUS DIFÍCILES ARISTAS. CONSIDERACIONES A LA LUZ DE LA DOCTRINA JUDICIAL**

SUSANA RODRÍGUEZ ESCANCIANO .....	1155
<b>1. El tiempo de trabajo en un contexto evolutivo</b> .....	1155
<b>2. Las quiebras de la bipartición tradicional trabajo/descanso</b> .....	1157
2.1. <i>Análisis de la «disponibilidad» en la doctrina del Tribunal de Justicia de la Unión Europea</i> .....	1158
2.2. <i>Guardias y retenes en los pronunciamientos del Tribunal Supremo</i> .....	1160
2.3. <i>Algunas cuestiones conexas</i> .....	1163
<b>3. Conclusión</b> .....	1167

## **ENVEJECIMIENTO SALUDABLE: UN RETO PARA LA SEGURIDAD Y SALUD LABORAL**

JOSEFA ROMERAL HERNÁNDEZ .....	1169
<b>1. Introducción</b> .....	1169
<b>2. Cambios funcionales según la edad</b> .....	1172
<b>3. Condiciones de trabajo con afectación a la capacidad laboral</b> ...	1174
<b>4. Medidas de acción preventiva con perspectiva de edad</b> .....	1176
4.1. <i>Evaluación de riesgos</i> .....	1177
4.2. <i>Planificación de la actividad preventiva</i> .....	1178
4.3. <i>Ordenación del tiempo de trabajo</i> .....	1178
4.4. <i>Vigilancia de la salud</i> .....	1180
4.5. <i>Formación y entrenamiento</i> .....	1180
4.6. <i>Programas de promoción de la salud</i> .....	1181
<b>5. Conclusiones</b> .....	1182
<b>6. Bibliografía</b> .....	1183

## **LOS ERTEs POR LA DANA**

REMEDIOS ROQUETA BUJ .....	1185
<b>1. Las medidas excepcionales adoptadas en materia de ERTEs ante la DANA</b> .....	1185
<b>2. Los ERTEs FM DANA</b> .....	1185
2.1. <i>La delimitación de la fuerza mayor vinculada a la DANA</i> .....	1185
2.2. <i>El carácter subsidiario o supletorio de los ERTEs respecto de otras medidas laborales alternativas</i> .....	1186
2.3. <i>Especialidades en la tramitación de los ERTEs</i> .....	1186
2.4. <i>Medidas extraordinarias en materia de cotización vinculadas a los ERTEs</i> .....	1187
<b>3. Medidas extraordinarias en materia de protección por desempleo de los trabajadores afectados por los ERTEs DANA</b> .....	1188
<b>4. La salvaguarda del empleo en los ERTEs DANA</b> .....	1190
<b>5. Conclusiones</b> .....	1192

## **EL DEPORTE PROFESIONAL EN EL SIGLO XXI: TRANSFORMACIÓN, LEGISLACIÓN Y RETOS**

FRANCISCO RUBIO SÁNCHEZ .....	1193
<b>1. Introducción</b> .....	1193

	<u>Página</u>
<b>2. La transición del deporte profesional del siglo XX al siglo XXI . .</b>	1194
2.1. <i>De la normativa fundacional al marco actual: Real Decreto 1006/1985 y Ley del Deporte de 2022</i> . . . . .	1194
2.2. <i>La figura del deportista profesional y los «amateur compensados»</i> . . . . .	1196
2.3. <i>Deportistas de Alto Nivel: reconocimiento, protección y futuro</i> . .	1196
2.4. <i>Seguridad y salud laboral de los deportistas</i> . . . . .	1197
<b>3. Adaptación a los nuevos retos del siglo XXI</b> . . . . .	1198
3.1. <i>Control económico y transparencia</i> . . . . .	1198
3.2. <i>Mujer y deporte: profesionalización e igualdad</i> . . . . .	1198
3.3. <i>Deporte y discapacidad</i> . . . . .	1200
3.4. <i>E-Sports</i> . . . . .	1200
3.5. <i>Nuevas tecnologías: ¿fortalezas o amenazas para el deporte?</i> . .	1201
<b>4. Epílogo</b> . . . . .	1202
<b>5. Bibliografía</b> . . . . .	1203

## **GESTIÓN EMPRESARIAL, INTELIGENCIA ARTIFICIAL Y PROHIBICIÓN DE DISCRIMINACIÓN**

CARMEN SÁEZ LARA . . . . .	1205
<b>1. Sistemas de inteligencia artificial en la empresa y riesgo de «discriminación algorítmica»</b> . . . . .	1205
<b>2. Garantía antidiscriminatoria frente a los SIA de gestión del trabajo</b> . . . . .	1207
2.1. <i>Sistema de garantías frente a los SIA de gestión del trabajo en el RIA</i> . . . . .	1208
2.2. <i>Sistema de garantías frente a la gestión empresarial algorítmica en la Directiva (UE) 2024/2831</i> . . . . .	1210
2.3. <i>Conclusiones para la aplicación y trasposición del marco normativo europeo</i> . . . . .	1211
<b>3. Tutela antidiscriminatoria y sistemas automatizados de decisión empresarial</b> . . . . .	1213
3.1. <i>La normativa antidiscriminatoria y las decisiones empresariales automatizadas</i> . . . . .	1213
3.2. <i>Discriminación algorítmica bajo el test de la discriminación directa y el test de la discriminación indirecta</i> . . . . .	1214
<b>4. Cuatro conclusiones y una propuesta sobre la tutela antidiscriminatoria en la empresa digital</b> . . . . .	1217

**CONFLICTO DE INTERESES EN LA RELACIÓN LABORAL EN LA ECONOMÍA DEL CONOCIMIENTO TECNOLÓGICO**

YOLANDA SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA .....	1221
<b>1. Apuntes introductorios. La empresa y la persona trabajadora en el nuevo contexto tecnológico .....</b>	<b>1221</b>
<b>2. El conflicto de intereses en la relación laboral en la nueva etapa tecnológica disruptiva y del conocimiento .....</b>	<b>1223</b>
2.1. <i>Retención del talento y permanencia.</i> .....	1225
2.2. <i>Más allá de la retención del talento. Competitividad y deber de confidencialidad</i> .....	1226

**EL NUEVO ROSTRO DEL PODER DE DIRECCIÓN EN LA ERA DE LA FRAGMENTACIÓN DE LA EMPRESA Y LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL**

WILFREDO SANGUINETI RAYMOND .....	1237
<b>1. La historicidad de las formas de ejercicio del poder de dirección como punto de partida .....</b>	<b>1237</b>
<b>2. La configuración tradicional y clásica del poder de dirección y sus rasgos esenciales .....</b>	<b>1238</b>
<b>3. El nuevo rostro del poder directivo .....</b>	<b>1240</b>
3.1. <i>El declive de la centralidad y el surgimiento de formas nuevas de aprovechamiento del esfuerzo ajeno</i> .....	1240
3.2. <i>El fin de la inmediatez y la posibilidad de la dirección y el control a distancia del trabajador</i> .....	1242
3.3. <i>Los cambios de doble entrada en la intensidad del ejercicio de las potestades directivas</i> .....	1243
3.4. <i>La emergencia de la dirección algorítmica y la crisis del carácter personal del poder de dirección</i> .....	1244

**EL PERMISO RETRIBUIDO POR HOSPITALIZACIÓN, ACCIDENTE O REPOSO DOMICILIARIO DE FAMILIARES EN EL ARTÍCULO 37.3.B) DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES: ANÁLISIS DOCTRINAL, JURISPRUDENCIAL Y PROPUESTAS DE MEJORA**

DANIEL TOSCANI GIMÉNEZ .....	1249
<b>1. Introducción .....</b>	<b>1249</b>

	<u>Página</u>
<b>2. Fundamento normativo</b> .....	1249
<b>3. La polémica de la justificación del cuidado efectivo</b> .....	1250
3.1. <i>El criterio restrictivo: necesidad de justificación del cuidado</i> ..	1250
3.2. <i>La doctrina garantista: STSJ de Galicia de 27 de junio de 2024 (Rec. 17/2024)</i> .....	1250
3.3. <i>La tesis intermedia: STSJ de Aragón de 21 de octubre de 2024 (Rec. 776/2024)</i> .....	1250
3.4. <i>La posición de la Audiencia Nacional</i> .....	1251
<b>4. El permiso parental del art. 48 bis ET y su diferencia con el permiso del art. 37.3.b). El requisito de probar la necesidad de conciliar más allá del sólo hecho de ser padre</b> .....	1251
<b>5. Permiso retribuido de hasta 4 días por fuerza mayor (artículo 37.9 del ET)</b> .....	1253
<b>6. Implicaciones en los planes de igualdad y negociación colectiva</b> .....	1255
<b>7. Conclusiones</b> .....	1256
<b>8. Propuestas de mejora normativa y práctica</b> .....	1256
<b>9. Propuesta de un modelo de acreditación estándar</b> .....	1257
<b>10. Bibliografía y fuentes jurídicas relevantes</b> .....	1257

## **ADAPTACIÓN DE JORNADA POR MOTIVOS DE CONCILIACIÓN: UN APUNTE SOBRE LA NEGATIVA EMPRESARIAL Y SU JUSTIFICACIÓN**

CARMEN VIQUEIRA PÉREZ .....	1259
<b>1. El carácter abierto de algunos derechos de conciliación</b> .....	1259
<b>2. La negativa de la empresa a la propuesta del trabajador</b> .....	1260
<b>3. La razón objetiva de naturaleza organizativa o productiva que puede alegar la empresa</b> .....	1261
3.1. <i>La insuficiencia de plantilla</i> .....	1262
3.2. <i>La imposibilidad de cubrir la tarea prestada por el trabajador</i> ..	1262
3.3. <i>La necesidad de modificar sustancialmente las condiciones de trabajo</i> .....	1263
3.4. <i>La colisión con derechos constitucionalmente relevantes</i> .....	1263
3.5. <i>El perjuicio de los derechos de otros trabajadores</i> .....	1264
<b>4. La inexistencia de necesidad de conciliación</b> .....	1265
<b>5. Apunte final</b> .....	1268

**3**

**RELACIONES LABORALES COLECTIVAS**

**NUEVOS CONTENIDOS EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DEL SIGLO XXI**

HENAR ÁLVAREZ CUESTA .....	1273
<b>1. Introducción .....</b>	<b>1273</b>
<b>2. Una apuesta por la transición digital justa .....</b>	<b>1274</b>
<b>3. La negociación colectiva en clave verde .....</b>	<b>1277</b>
<b>4. El derecho a la no discriminación de las personas pertenecientes a los colectivos LGTBI en la negociación colectiva .....</b>	<b>1284</b>
<b>5. Conclusiones .....</b>	<b>1285</b>
<b>6. Bibliografía .....</b>	<b>1285</b>

**UN GRAN RETO DE FUTURO PARA EL DERECHO LABORAL: DEMOCRACIA EN LA EMPRESA, DEMOCRACIA EN EL TRABAJO**

ANTONIO BAYLOS .....	1289
<b>1. Crisis de la democracia, democracia en crisis .....</b>	<b>1289</b>
<b>2. Ampliar los espacios democráticos en las organizaciones sociales y agentes económicos .....</b>	<b>1292</b>
<b>3. Democracia en la empresa .....</b>	<b>1294</b>
<b>4. Democracia en el trabajo .....</b>	<b>1296</b>

**CONVENIOS DE EMPRESA, SECTORIALES Y AUTONÓMICOS TRAS LAS ÚLTIMAS REFORMAS NORMATIVAS**

FEDERICO DURÁN LÓPEZ .....	1303
----------------------------	------

**LÍMITES EMPRESARIALES AL EMPLEO DE MEDIOS TECNOLÓGICOS Y DE LA SUBCONTRATACIÓN DURANTE EL EJERCICIO DEL DERECHO DE HUELGA**

JAVIER GÁRATE CASTRO .....	1313
<b>1. Límites de la empresa directamente afectada por la huelga .....</b>	<b>1313</b>
<i>1.1. Sobre las restricciones al empleo de la subcontratación .....</i>	<i>1314</i>

	<u>Página</u>
1.2. <i>Restricciones al empleo de medios tecnológicos</i> . . . . .	1315
<b>2. Límites en materia de subcontratación a observar por las empresas principales no afectadas directamente por la huelga</b> . . . . .	<b>1317</b>
2.1. <i>Circunstancias particulares y relevantes susceptibles de conducir a la apreciación de una conducta de la empresa principal lesiva del derecho de huelga de los trabajadores de la empresa subcontratista</i> . . . . .	1319
2.2. <i>Actuación de la empresa principal compatible con el respeto del derecho de huelga de los trabajadores de la subcontratista</i> . . . . .	1324

**REPERCUSIÓN DE LA BUENA FE EN LA NEGOCIACIÓN Y LA ADMINISTRACIÓN DEL CONVENIO**

EVA GARRIDO PÉREZ . . . . .	1327
<b>1. Aproximación a la impronta del deber de negociar de buena fe</b> . . . . .	<b>1327</b>
<b>2. Algunas implicaciones de la buena fe en la negociación de convenios</b> . . . . .	<b>1329</b>
2.1. <i>En relación con el cumplimiento de reglas procedimentales</i> . . . . .	1329
2.2. <i>En relación con el cumplimiento de reglas instrumentales</i> . . . . .	1334
<b>3. La afectación de la buena fe en la administración del convenio</b> . . . . .	<b>1338</b>

**PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA SEXUAL EN EL TRABAJO: CLAVES PARA SU ADECUADA CARACTERIZACIÓN Y ABORDAJE DESDE LA AUTONOMÍA COLECTIVA**

AMPARO GARRIGUES GIMÉNEZ . . . . .	1343
<b>1. Del «acoso» a la «violencia» contra las mujeres: un cambio de paradigma en la construcción de la protección jurídica integral frente a la discriminación por razón de sexo y de género, también en el ámbito del trabajo</b> . . . . .	<b>1343</b>
<b>2. La Ley Orgánica 10/2022, de Garantía Integral de la Libertad Sexual: la apertura a la consideración normativa de la violencia sexual en el trabajo y sus efectos disruptivos</b> . . . . .	<b>1347</b>
<b>3. La negociación de la prevención de la violencia sexual en el trabajo: quién, dónde, cómo</b> . . . . .	<b>1354</b>

**EJERCICIO DE LA HUELGA EN EL MARCO DE LA DESCEN-  
TRALIZACIÓN: PUNTOS CRÍTICOS DE LA LLAMADA TUTELA  
EXTRACONTRACTUAL**

JOSÉ MARÍA GOERLICH PESET .....	1359
1. La permanente expansión de la prohibición de esquirolaje .....	1359
2. La proyección de la prohibición del esquirolaje sobre terceras empresas: evolución interpretativa .....	1361
3. Un nuevo giro interpretativo: la STS 1246/2024, de 14 de noviembre .	1364
4. ¿Justifica el reconocimiento constitucional del derecho de huelga su tutela extracontractual? .....	1367
5. El alcance de la tutela extracontractual: aspectos críticos .....	1369
6. Referencias citadas .....	1373

**LA INCOMPRENSIBLEMENTE APLAZADA ADAPTACIÓN A LA  
REALIDAD DEL MODELO DE PARTICIPACIÓN Y REPRESENTA-  
CIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA**

CAROLINA MARTÍNEZ MORENO .....	1375
1. Los motivos para una reflexión sobre el Título II del Estatuto de los Trabajadores .....	1375
2. Las anomalías estructurales origen de la ineficiencia del modelo .	1376
3. Por añadidura, las rigideces interpretativas del marco de ordena- ción legal y reglamentario .....	1380
4. Las propuestas de reforma .....	1385

**«¿SUEÑAN LOS ANDROIDES CON COMITÉS DE EMPRESA  
ELÉCTRICOS?» LOS MEDIOS DE INFORMACIÓN Y CONSULTA  
DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES EN UN  
MUNDO DIGITALIZADO**

JOSÉ MARÍA MIRANDA BOTO .....	1389
1. La dimensión colectiva de la digitalización en el trabajo .....	1389
2. Las reuniones en línea de los órganos representativos: entre la eficiencia y la pérdida de inmediatez .....	1391
3. Sobre los modos digitales de votación .....	1394
4. Funcionamiento de los órganos representativos: herramientas digitales y acceso a datos .....	1396
5. Una historia que no ha hecho más que empezar .....	1402

**EL MODELO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN ESPAÑA Y SU PAULATINA REDEFINICIÓN**

JOSÉ LUIS MONEREO PÉREZ . . . . . 1403

**SUSTITUCIÓN O MIGRACIÓN DE CONVENIO COLECTIVO, ¿CÓMO LO HACEMOS?**

ANA DE LA PUEBLA PINILLA . . . . . 1421

**1. Concurrencia no conflictiva de convenios colectivos: supuestos** 1421

**2. La sustitución del convenio colectivo aplicable en la empresa** .. 1425

*2.1. Razones para el cambio de convenio colectivo aplicable* . . . . . 1425

*2.2. ¿Qué procedimiento seguir para migrar de un Convenio colectivo a otro? Crítica a las soluciones judiciales* . . . . . 1426

**CONFLICTO ENTRE LEGALIDAD FORMAL Y LIBERTAD SINDICAL EN LA LEGITIMACIÓN NEGOCIADORA EN LA EMPRESA**

GLORIA P. ROJAS RIVERO . . . . . 1433

**1. Introducción** . . . . . 1433

**2. La configuración legal y jurisprudencial de la legitimación sindical para negociar en el ámbito empresarial** . . . . . 1434

**3. Examen crítico de la doctrina jurisprudencial** . . . . . 1437

**4. Coherencia normativa y límites interpretativos** . . . . . 1438

**LA UTILIZACIÓN DE LOS MEDIOS TECNOLÓGICOS DE LA EMPRESA POR PARTE DE LOS REPRESENTANTES (UNITARIOS O SINDICALES) DE LOS TRABAJADORES**

TOMÁS SALA FRANCO . . . . . 1441

**1. El punto de partida** . . . . . 1441

**2. La doctrina jurisprudencial del Tribunal Supremo hasta la STC 281/2005, de 7 de noviembre de 2005** . . . . . 1442

**3. La nueva doctrina sentada en la STC 281/2005, de 7 de noviembre de 2005** . . . . . 1442

**4. El ámbito subjetivo del derecho a la utilización de los medios tecnológicos de la empresa; los sindicatos minoritarios y los representantes unitarios** . . . . . 1444

<b>5. La jurisprudencia posterior a la STC 281/2005, de 7 de noviembre de 2005</b> .....	1446
<b>6. El sujeto pasivo de la información de los representantes sindicales y unitarios</b> .....	1447
<b>7. El papel de la negociación colectiva</b> .....	1447
<b>8. La especial situación en el teletrabajo</b> .....	1451
<b>9. La necesidad de reformular los arts. 81 del ET y 8 de la LOLS</b> ..	1451

**4**

**DERECHO DEL EMPLEO**

**APROXIMACIÓN A LAS CONSECUENCIAS SOCIOLABORALES DE LA ESTRATEGIA ESTATAL PARA UN NUEVO MODELO DE CUIDADOS (UN PROCESO DE DESINSTITUCIONALIZACIÓN) (2024-2030)**

<b>PABLO BENLLOCH SANZ</b> .....	1455
<b>1. Cuestiones previas</b> .....	1455
<b>2. La estrategia estatal para un nuevo modelo de cuidados</b> .....	1458
<i>2.1. Aspectos generales</i> .....	1458
<i>2.2. Aspectos que tienen relación directa o indirecta con el ámbito laboral o de protección social</i> .....	1461
<b>3. Implicaciones laborales y de protección social</b> .....	1462
<b>4. Vías Innovadoras para la Desinstitucionalización a través de los Aprendizajes en Sociedad (La Plataforma Vidas)</b> .....	1467
<b>5. Conclusiones</b> .....	1468
<b>6. Bibliografía</b> .....	1468

**RETOS DEL DERECHO DEL TRABAJO FRENTE A LA POBLACIÓN INMIGRANTE: ENTRE LA INTEGRACIÓN Y LA EXCLUSIÓN DEL MERCADO LABORAL TRAS EL RD 1155/2024, DE 19 DE NOVIEMBRE**

<b>CAROLINA BLASCO JOVER</b> .....	1471
<b>1. Introducción</b> .....	1471
<b>2. Los cambios de contenido laboral introducidos por el RD 1155/2024, de 19 de noviembre</b> .....	1472

	Página
2.1. <i>El visado. En particular, el visado para la búsqueda de empleo . .</i>	1472
2.2. <i>La situación de estancia por estudios y su compatibilidad con el trabajo . . . . .</i>	1473
2.3. <i>La situación de residencia . . . . .</i>	1475
2.4. <i>La regularización por arraigo . . . . .</i>	1482
<b>3. A modo de conclusiones . . . . .</b>	<b>1484</b>

## ACCESO AL EMPLEO E INTELIGENCIA ARTIFICIAL

JAIME CABEZA PEREIRO . . . . .	1487
<b>1. Ideas iniciales . . . . .</b>	<b>1487</b>
<b>2. La singular incidencia de los sistemas de IA en el empleo . . . . .</b>	<b>1489</b>
<b>3. Sesgos y discriminaciones de los sistemas de IA . . . . .</b>	<b>1492</b>
<b>4. Ciertas normativas, instituciones y programas de contraste . . . .</b>	<b>1494</b>
<b>5. El Reglamento (UE) 2024/1689 . . . . .</b>	<b>1497</b>
<b>6. Consideraciones de política legislativa y de aplicación interna del Reglamento . . . . .</b>	<b>1498</b>

## COMPETENCIAS PROFESIONALES Y DERECHO A LA FORMACIÓN CONTINUA

MARÍA EMILIA CASAS BAAMONDE . . . . .	1503
<b>1. Competencias profesionales y transiciones de ocupaciones y empleos, un cambio definitorio del trabajo actual . . . . .</b>	<b>1503</b>
<b>2. Previsiones ocupacionales, brechas de habilidades, y políticas empresariales de <i>reskilling</i> y <i>upskilling</i> . . . . .</b>	<b>1506</b>
<b>3. Las competencias de la Unión Europea y su Derecho sobre formación permanente; microcredenciales para el aprendizaje permanente y cuentas de formación individuales . . . . .</b>	<b>1509</b>
<b>4. Desajustes de la cualificación profesional en España; el «ajuste entre oferta y demanda de trabajo, uno de los desafíos como país». La reforma legal del sistema de formación profesional . . .</b>	<b>1513</b>
<b>5. El reconocimiento legal de un derecho subjetivo a la formación continua: una necesidad urgente. Una propuesta reformadora . .</b>	<b>1515</b>
5.1. <i>La reforma del artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores . . . .</i>	1517
5.2. <i>Otras reformas legislativas . . . . .</i>	1520

## EL ARRAIGO COMO VÍA DE REGULARIZACIÓN LABORAL

JESÚS CRUZ VILLALÓN .....	1521
1. El marco general del arraigo como procedimiento de regularización .....	1521
2. El espacio material del arraigo en los procesos de regularización .....	1524
3. Requisitos comunes a todos los procedimientos de arraigo .....	1526
4. Requisitos específicos del arraigo familiar .....	1529
5. Requisitos propios del arraigo social .....	1530
6. Requisitos particulares del arraigo para la formación .....	1531
7. Requisitos singulares del arraigo laboral .....	1532
8. Requisitos específicos del arraigo de segunda oportunidad .....	1535

## ¿ESTÁ EL EMPLEO PÚBLICO LABORAL EN LA ENCRUCIJADA?

JUAN GARCÍA BLASCO .....	1537
1. El contexto normativo .....	1537
2. El contexto contractual .....	1538
3. ¿Y ahora qué? .....	1539
4. El empleado público universitario laboral .....	1541
5. Las modalidades laborales universitarias .....	1541
5.1. Modalidades temporales .....	1541
5.2. Figuras de contratación indefinida .....	1542

## EDUCACIÓN, TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y EMPLEO: LA BRECHA GENERACIONAL EN EL ACCESO Y PERMANENCIA EN EL MERCADO LABORAL

SERGIO GONZÁLEZ GARCÍA .....	1547
1. Introducción .....	1547
2. La brecha digital generacional y sus implicaciones en España ...	1548
3. La respuesta en el ámbito jurídico-político .....	1549
3.1. Legislación laboral relevante en materia de digitalización .....	1549
3.2. Políticas públicas para reducir la brecha digital generacional .	1551
4. El trabajo pendiente .....	1553
4.1. Uso de internet y competencias digitales por generaciones .....	1553
4.2. Situación laboral por edad en la era digital .....	1554

	<u>Página</u>
4.3. <i>Impacto de la brecha digital en condiciones de trabajo</i> .....	1555
<b>5. Los desafíos y las oportunidades</b> .....	1555
5.1. <i>Estrategias para fomentar la inclusión generacional</i> .....	1556
5.2. <i>Oportunidades en el ámbito normativo</i> .....	1556
<b>6. Conclusiones</b> .....	1557
<b>7. Bibliografía</b> .....	1558

## **LA POLÍTICA DE EMPLEO PARA LAS MUJERES EN RIESGOS DE EXCLUSIÓN SOCIAL. COLECTIVO DE ATENCIÓN PRIORITARIA**

DJAMIL TONY KAHALE CARRILLO .....	1561
<b>1. Introducción</b> .....	1561
<b>2. Mujeres en riesgo de exclusión social</b> .....	1563
2.1. <i>Mujeres en desempleo de larga duración</i> .....	1566
2.2. <i>Mujeres con discapacidad, con capacidad intelectual límite y con trastornos del espectro autista</i> .....	1567
2.3. <i>Mujeres LTBI, en particular trans</i> .....	1569
2.4. <i>Mujeres mayores de cuarenta y cinco años</i> .....	1570
2.5. <i>Mujeres migrantes, y beneficiarias de protección internacional y solicitantes de protección internacional</i> .....	1571
2.6. <i>Mujeres con baja cualificación</i> .....	1572
2.7. <i>Mujeres víctimas de violencia de género, especialmente si constituyen familias monomarentales y monoparentales</i> .....	1572
2.8. <i>Mujeres gitanas, o pertenecientes a otros grupos poblacionales étnicos o religiosos</i> .....	1573
2.9. <i>Mujeres víctimas del terrorismo</i> .....	1574
<b>3. Conclusiones</b> .....	1574
<b>4. Bibliografía</b> .....	1575

## **MUJERES, DISCAPACIDAD Y TRABAJO: ESPECIAL REFERENCIA A LAS ENFERMEDADES RARAS**

MARÍA DEL CARMEN LÓPEZ ANIORTE .....	1577
<b>1. Introducción</b> .....	1577
<b>2. El carácter reforzado del derecho al trabajo de las mujeres con discapacidad: marco normativo</b> .....	1577
<b>3. La igualdad de género en el contexto de la Unión Europea</b> .....	1579

	<u>Página</u>
<b>4. Mujeres con discapacidad y trabajo: datos estadísticos</b> .....	1581
<b>5. Conceptos relevantes</b> .....	1583
5.1. <i>Discapacidad versus incapacidad permanente</i> .....	1583
5.2. <i>Enfermedades raras, con especial referencia a la ELA</i> .....	1585
<b>6. Discriminación múltiple e interseccional de las mujeres con discapacidad y discriminación por asociación</b> .....	1587
<b>7. Conclusiones</b> .....	1588

## **EL CARÁCTER OBLIGATORIO DE LOS AJUSTES RAZONABLES PARA MANTENER EL EMPLEO DE LAS PERSONAS CON FUNCIONALIDADES DIFERENTES**

MARÍA DE LOS REYES MARTÍNEZ BARROSO .....	1591
<b>1. Introducción</b> .....	1591
<b>2. Los ajustes razonables del puesto de trabajo</b> .....	1592
<b>3. El procedimiento para plantear los ajustes</b> .....	1597
<b>4. Carácter preventivo de los ajustes y extinción objetiva del contrato por ineptitud sobrevenida</b> .....	1599
<b>5. Delimitación de la carga excesiva o desproporcionada</b> .....	1601
<b>6. Apéndice bibliográfico</b> .....	1605

## **EL FOMENTO DEL EMPLEO EN LAS COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO**

NURIA DE NIEVES NIETO .....	1607
<b>1. Presentación</b> .....	1607
<b>2. Las cooperativas de trabajo asociado como entornos favorables para el empleo</b> .....	1608
<b>3. El apoyo a las cooperativas de trabajo asociado en el marco normativo de la política de empleo</b> .....	1609
<b>4. La promoción del empleo en las normas reguladoras de la economía social y de las cooperativas</b> .....	1611
4.1. <i>Las medidas dispuestas por la Ley 5/2011, de Economía Social</i> .....	1612
4.2. <i>Las previsiones contenidas en la Ley 27/1999, de Cooperativas</i> .....	1616
<b>5. Bibliografía</b> .....	1617

## **DERECHO Y CIUDADANÍA EN EL MERCADO DE TRABAJO**

MIGUEL RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO .....	1621
<b>1. Presentación</b> .....	1621

	<i>Página</i>
<b>2. El ciudadano en el mercado de trabajo</b> .....	1622
<b>3. El estatuto jurídico del ciudadano en el mercado</b> .....	1624
3.1. <i>Derechos inespecíficos</i> .....	1624
3.2. <i>Derecho al trabajo</i> .....	1626
3.3. <i>Derecho a la autonomía profesional</i> .....	1627
3.4. <i>Derecho al apoyo en las transiciones profesionales</i> .....	1628
3.5. <i>Derechos de movilidad</i> .....	1629
3.6. <i>Derechos vinculados a la tecnología</i> .....	1631
3.7. <i>Derechos de información</i> .....	1633

**EL DERECHO A LA FORMACIÓN PROFESIONAL Y SU CONEXIÓN CONSTITUCIONAL ENTRE EDUCACIÓN Y TRABAJO: UN APUNTE**

M. <sup>a</sup> JOSÉ ROMERO RODENAS .....	1635
<b>1. Introducción</b> .....	1635
<b>2. El derecho a la formación profesional y su conexión constitucional entre educación y trabajo: un apunte</b> .....	1641

**DISCRIMINACIÓN ALGORÍTMICA EN LAS RELACIONES LABORALES**

JUAN ANTONIO SAGARDOY BENGOCHEA - IÑIGO SAGARDOY DE SIMÓN .....	1653
<b>1. Introducción</b> .....	1653
<b>2. Automatización y toma de decisiones: un nuevo escenario en el derecho del trabajo</b> .....	1655
<b>3. Los sesgos algorítmicos como forma de discriminación indirecta</b> .....	1656
<b>4. Casos paradigmáticos y riesgos emergentes</b> .....	1657
<b>5. Responsabilidad jurídica y deber de vigilancia reforzado</b> .....	1659
<b>6. Comparativa jurisprudencial europea</b> .....	1662
<b>7. Conclusiones</b> .....	1664

**5**

**PROTECCIÓN SOCIAL**

**EL ALTA EN EL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL DE MAGISTRADOS/AS SUPLENTES Y JUECES/AS SUSTITUTOS**

CARMEN AGUT GARCÍA .....	1669
<b>1. Introducción</b> .....	1669

<b>2. Régimen jurídico del personal interino al servicio de la Administración de Justicia</b> .....	1671
2.1. <i>Magistrados/as suplentes y jueces/as sustitutos: distinción entre nombramiento —toma de posesión— y llamamiento</i> .....	1671
2.2. <i>Los abogados/as fiscales sustitutos: distinción entre nombramiento y llamamiento —toma de posesión—</i> .....	1673
2.3. <i>Los letrados/as de la Administración de Justicia suplentes: la inclusión en una bolsa de trabajo</i> .....	1675
<b>3. La protección social del personal interino al servicio de la Administración de Justicia: normativa aplicable</b> .....	1677
<b>4. La peculiar situación en el sistema de Seguridad Social de magistrados/as suplentes y jueces/as sustitutos</b> .....	1678
4.1. <i>El punto de partida</i> .....	1678
4.2. <i>Naturaleza de la relación que vincula a Magistrados/as suplentes y jueces/as sustitutos con su empleador</i> .....	1680
4.3. <i>La perspectiva de género</i> .....	1682
4.4. <i>Normas del Régimen General de la Seguridad Social de aplicación</i> .	1682

**EL PROCEDIMIENTO INTEGRADO DE ADAPTACIÓN DEL PUESTO TRAS LA REFORMA DEL ART. 49.1.N) ET Y LA COMPATIBILIDAD DE LA PENSIÓN DE INCAPACIDAD PERMANENTE CON LA PROLONGACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL**

MARÍA DEL MAR ALARCÓN CASTELLANOS .....	1687
<b>1. Introducción</b> .....	1687
<b>2. La adaptación del puesto de trabajo como paso previo a la extinción por incapacidad permanente tras la reforma del art. 49.1.n) ET</b> ...	1689
2.1. <i>Obligación de ajustes razonables: marco normativo y doctrina judicial</i> .....	1689
2.2. <i>Contenido de la reforma del ET: suspensión y procedimiento de adaptación previo a la extinción</i> .....	1694

**SOBRE LA SIMPLIFICACIÓN Y MEJORA DE LA PROTECCIÓN ASISTENCIAL POR DESEMPLEO TRAS EL REAL DECRETO-LEY 2/2024**

JUAN CARLOS ÁLVAREZ CORTÉS .....	1701
<b>1. Introducción: la simplificación y mejora del nivel asistencial por desempleo</b> .....	1701

	<u>Página</u>
1.1. <i>La nueva relación entre los subsidios por desempleo y el ingreso mínimo vital</i> .....	1702
1.2. <i>La racionalización y simplificación del nivel asistencial por desempleo</i> .....	1703
<b>2. La dudosa «simplificación» de colectivos beneficiarios de los subsidios por desempleo</b> .....	1705
2.1. <i>Sobre la simplificación de los distintos tipos de subsidios</i> .....	1705
2.2. <i>El mantenimiento o creación de otros tipos de subsidios por desempleo fuera del marco general del art. 274 LGSS</i> .....	1707
2.3. <i>Reflexiones sobre esta nueva estructura</i> .....	1710
<b>3. Notas sobre «la mejora» del régimen jurídico de los subsidios por desempleo</b> .....	1711
3.1. <i>Eliminación del mes de espera</i> .....	1711
3.2. <i>Sobre la carencia de rentas</i> .....	1712
3.3. <i>Responsabilidades familiares</i> .....	1712
3.4. <i>Nacimiento, cuantía, duración y extinción</i> .....	1712
3.5. <i>Las modificaciones en el subsidio por desempleo para mayores de 52 años</i> .....	1713
<b>4. El reforzamiento de la condición de empleabilidad de los beneficiarios de los subsidios por desempleo</b> .....	1714
4.1. <i>La conexión del subsidio por desempleo con las políticas activas de empleo</i> .....	1714
4.2. <i>Los parados de larga duración y los mayores de 45 años</i> .....	1715
4.3. <i>Compatibilidades e incompatibilidades con el trabajo: en especial, el complemento de apoyo al empleo</i> .....	1717

## **EL MENGUANTE ROL DE LA INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL CUALIFICADA. ARGUMENTOS PARA SU DEROGACIÓN**

ÁNGEL ARIAS DOMÍNGUEZ .....	1719
<b>1. Introducción</b> .....	1719
<b>2. El complemento sólo se justifica desde su utilidad</b> .....	1721
2.1. <i>¿Funciona como la norma quiere que funcione?</i> .....	1721
2.2. <i>¿Ha cumplido su rol institucional?</i> .....	1728
<b>3. Marea de luna, o el ocaso de su existencia</b> .....	1732

**EL CATEDRÁTICO SEMPERE NAVARRO Y SU LIBRO *RÉGIMEN JURÍDICO DE LAS MUTUAS PATRONALES***

ALBERTO ARUFE VARELA - JESÚS MARTÍNEZ GIRÓN .....	1733
1. Planteamiento .....	1733
2. Sobre la ocasión catedrática del libro .....	1734
3. La ocasión del libro, en su prólogo .....	1735
4. La ocasión del libro, en su contenido .....	1736
5. El impacto catedrático ulterior de la ocasión del libro .....	1737

**PLATAFORMAS DIGITALES Y PROTECCIÓN SOCIAL: ¿CUÁL ES EL SIGUIENTE PASO EN 2026?**

INMACULADA BALLESTER PASTOR .....	1739
1. Acerca del concepto de la plataforma digital y del surgimiento de un nuevo precariado .....	1739
2. La Directiva 2024/2831 y la reconducción del trabajo digital hacia la laboralidad .....	1743
3. ¿Dónde concentrar los esfuerzos? ¿qué hacer con la protección social en las plataformas digitales en 2026? .....	1747

**BREVE APUNTE SOBRE LA CALIFICACIÓN COMO LABORAL DEL ACCIDENTE EN EL ÁMBITO DEL TELETRABAJO: UN CONCEPTO CONSTRUIDO, UNA VEZ MÁS, POR LOS TRIBUNALES**

EVA MARÍA BLÁZQUEZ AGUDO .....	1755
1. Un breve apunte sobre la prevención del accidente de trabajo ..	1757
2. La presunción de tiempo y lugar de trabajo .....	1759
2.1. El lugar de trabajo .....	1759
2.2. El tiempo de trabajo .....	1764
3. Más allá de la lesión corporal: otras enfermedades acaecidas durante el teletrabajo .....	1766
4. El accidente <i>in itinere</i> .....	1767

**TELETRABAJO INTERNACIONAL Y PROTECCIÓN SOCIAL: LA VIRTUALIDAD FRENTE A LA TERRITORIALIDAD**

DOLORES CARRASCOSA BERMEJO .....	1769
1. Introducción .....	1769

	<u>Página</u>
<b>2. Premisas en la actuación de la Comisión Administrativa respecto del teletrabajo intracomunitario</b> .....	1772
<b>3. Medidas concretas adoptadas por la CA en distintas fases</b> .....	1776
<b>4. Propuestas para adaptar el concepto de <i>lex loci laboris</i> al teletrabajo</b> .....	1780
<b>5. Bibliografía</b> .....	1783

## **EL ACCIDENTE DE TRABAJO POR ESTRÉS TÉRMICO: UNA CONCEPTUALIZACIÓN JURISPRUDENCIAL**

CONSUELO CHACARTEGUI JÁVEGA .....	1787
<b>1. La protección social como respuesta eficaz y como planteamiento estratégico contra el cambio climático</b> .....	1787
<b>2. El estrés térmico como riesgo laboral oculto</b> .....	1788
<b>3. La Seguridad Social adaptativa: su virtualidad ante los accidentes de trabajo por estrés térmico</b> .....	1790
<b>4. La construcción jurisprudencial del estrés térmico como accidente de trabajo</b> .....	1792
4.1. <i>El elemento subjetivo</i> .....	1794
4.2. <i>El elemento objetivo</i> .....	1795
4.3. <i>El elemento causal</i> .....	1797
<b>5. Reflexión final. El estrés térmico como riesgo multifactorial: un reto de futuro para la jurisprudencia</b> .....	1799

## **LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE LOS PLANES DE RETORNO AL TRABAJO TRAS O EN SITUACIÓN DE INCAPACIDAD**

JUAN JOSÉ FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ .....	1801
<b>1. Breve historia de un vacío legal en la relación entre incapacidad (temporal o definitiva) y reincorporación al trabajo</b> .....	1801
<b>2. Las orientaciones recibidas desde la negociación colectiva. Notas para la construcción de un modelo-tipo de plan de retorno tras un proceso de incapacidad</b> .....	1803
2.1. <i>La incapacidad temporal y permanente como situaciones a proteger</i> .....	1805
2.2. <i>Las medidas a adoptar</i> .....	1806
2.3. <i>Procedimiento para la implantación y modificación de medidas</i> .....	1810
2.4. <i>Otras previsiones complementarias</i> .....	1812

## **COMPATIBILIDAD DE LA PENSIÓN DE JUBILACIÓN CON EL TRABAJO EN EL RÉGIMEN DE CLASES PASIVAS**

FCO. JAVIER FERNÁNDEZ ORRICO .....	1815
<b>1. La jubilación forzosa de los funcionarios públicos .....</b>	<b>1815</b>
<b>2. Régimen vigente de incompatibilidad entre la pensión de jubilación o retiro y el trabajo .....</b>	<b>1818</b>
2.1. <i>Incompatibilidad entre pensión de jubilación o retiro y trabajo en el sector público .....</i>	<i>1818</i>
2.2. <i>Incompatibilidad entre pensión de jubilación o retiro y trabajo en el sistema de Seguridad Social .....</i>	<i>1820</i>
2.3. <i>Incompatibilidad entre pensión de jubilación contributiva y trabajo en el sector público .....</i>	<i>1820</i>
<b>3. La jubilación activa como alternativa a la incompatibilidad entre jubilación y trabajo de los Funcionarios de Clases Pasivas .....</b>	<b>1821</b>
3.1. <i>Condiciones y requisitos de acceso a la jubilación activa .....</i>	<i>1821</i>
<b>4. Compatibilidad específica entre actividad y jubilación o retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad .....</b>	<b>1825</b>
<b>5. La jubilación parcial de los funcionarios públicos .....</b>	<b>1826</b>
<b>6. Bibliografía .....</b>	<b>1829</b>

## **ALGUNOS APUNTES SOBRE EL IMPACTO DE LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS EN EL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL: ¿DEBEN COTIZAR LOS ROBOTS Y LOS SISTEMAS DE IA?**

CAROLINA GALA DURÁN .....	1831
<b>1. Introducción .....</b>	<b>1831</b>
<b>2. El antecedente de la propuesta del Parlamento Europeo del año 2017 .....</b>	<b>1834</b>
<b>3. ¿Deben cotizar los robots o cualquier otro avance tecnológico —IA— que afecte cuantitativamente al empleo? .....</b>	<b>1837</b>
<b>4. Reflexión final .....</b>	<b>1842</b>

## **EL DISEÑO JUDICIAL DE LA PENSIÓN DE VIUDEDAD: PAREJAS DE HECHO Y DE «DERECHO»**

FERMÍN GALLEGO MOYA .....	1845
<b>1. Introducción .....</b>	<b>1845</b>

	<u>Página</u>
2. Confirmación judicial de la exigencia de registro o constitución formal de la pareja de hecho .....	1847
3. Circunstancias que no alteran la exigencia formal .....	1847
4. La «intromisión» de la Sala III en una cuestión hasta entonces pacífica .....	1849
5. Las circunstancias «excepcionales» o la discrecionalidad judicial .	1850
6. Ni siquiera la violencia de género exime de la constitución formal .....	1851
7. «Disidencia» basada en la reforma de la LGSS por RDL 2/2024 ..	1853
8. El impedimento temporal para constituirse en pareja de hecho .	1855
9. Alguna «ventaja» de la pareja de hecho sobre la unión matrimonial .....	1856
10. Efectos de la transformación de la pareja de hecho en matrimonio .....	1857

## MEDIDAS LEGISLATIVAS Y JURISPRUDENCIALES PARA REDUCIR LA BRECHA DE GÉNERO EN PENSIONES

BELÉN GARCÍA ROMERO .....	1859
1. La brecha de género prestacional como problema estructural del sistema público de pensiones .....	1859
2. La acción positiva en Seguridad Social .....	1860
3. La incorporación de la perspectiva de género en la interpretación y aplicación de las normas de Seguridad Social .....	1861
4. Medidas legislativas para reducir la brecha de género de la Seguridad Social .....	1863
4.1. Asimilación a cotizados de los periodos no trabajados por motivos familiares .....	1864
4.2. Reconocimiento de prestaciones en igualdad de condiciones a hombres y mujeres en aras a la corresponsabilidad .....	1865
4.3. El complemento directo de pensiones por maternidad antes y para reducir la brecha de género después y su carácter discriminatorio para el varón .....	1866
4.4. Otras medidas que repercuten en la protección social de las mujeres .....	1868
5. Conclusiones .....	1869
6. Bibliografía .....	1870

**LA COORDINACIÓN DE LOS SISTEMAS NACIONALES DE SEGURIDAD SOCIAL EN EL MARCO DE LA LIBRE CIRCULACIÓN DE TRABAJADORES**

JOSÉ ANTONIO GONZÁLEZ MARTÍNEZ .....	1873
1. <b>El derecho a la libre circulación de trabajadores: el art. 45 TFUE como principal fundamento jurídico</b> .....	1873
2. <b>El concepto jurisprudencial de Seguridad Social en la normativa europea</b> .....	1877
3. <b>La coordinación de los diversos sistemas europeos de Seguridad Social frente a la idea armonizadora</b> .....	1882
4. <b>Bibliografía</b> .....	1885

**LA CALIFICACIÓN DE LA CONTINGENCIA: PROCEDIMIENTO Y EFECTOS EN RELACIÓN CON LAS DIVERSAS PRESTACIONES. LAS HIPÓTESIS DE CAMBIO DE LA CALIFICACIÓN DE LA CONTINGENCIA**

SANTIAGO GONZÁLEZ ORTEGA .....	1887
1. <b>Introducción</b> .....	1887
2. <b>La calificación de la contingencia: entidad competente y procedimiento</b> .....	1888
2.1. <i>El INSS como entidad competente para la determinación de la naturaleza de la contingencia</i> .....	1888
2.2. <i>El procedimiento de determinación a tenor del tipo de contingencia</i> .....	1891
3. <b>Los efectos del cambio en la determinación de la contingencia</b> ..	1894
3.1. <i>Los cambios en la calificación inicial</i> .....	1894
3.2. <i>Los cambios posteriores en la calificación de la contingencia y sus efectos</i> .....	1900

**FAMILIAS MONOPARENTALES: TRIBUNAL SUPREMO VS. TRIBUNAL CONSTITUCIONAL ¿HASTA DÓNDE PUEDE LLEGAR EL INTERÉS SUPERIOR DEL MENOR?**

JUAN GORELLI HERNÁNDEZ .....	1903
1. <b>La escasa presencia de la familia monoparental en el ordenamiento laboral español</b> .....	1903
2. <b>El supuesto de hecho y la existencia de posiciones contradictorias en la «jurisprudencia menor»</b> .....	1906

	<i>Página</i>
<b>3. La respuesta del Tribunal Supremo</b> .....	1909
<b>4. La corrección del Tribunal Constitucional</b> .....	1912
<b>5. Valoración del resultado</b> .....	1916

**GESTACIÓN POR SUSTITUCIÓN: UN MODELO EN ENTREDI-  
CHO EN LO CIVIL Y ACEPTADO EN LO SOCIAL**

FRANCISCO JAVIER HIERRO HIERRO .....	1919
<b>1. Introducción</b> .....	1919
<b>2. El punto de partida</b> .....	1921
<i>2.1. La norma y su ejecución «condicionada»</i> .....	1921
<i>2.2. Interpretación de los tribunales</i> .....	1923
<b>3. El cambio de doctrina administrativa</b> .....	1931
<b>4. Bibliografía</b> .....	1934

**LA JUBILACIÓN PARCIAL DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS: ES-  
TADO DE LA CUESTIÓN Y EXPECTATIVAS DE REFORMA**

ELENA LASAOSA IRIGOYEN .....	1937
<b>1. La Seguridad Social de los empleados públicos y la configuración actual de la jubilación parcial</b> .....	1937
<b>2. Jubilación parcial y funcionarios</b> .....	1939
<b>3. Jubilación parcial y personal laboral de las Administraciones Públicas</b> .....	1944
<b>4. Reflexiones finales</b> .....	1946
<b>5. Bibliografía</b> .....	1949

**PENSIÓN DE JUBILACIÓN CONTRIBUTIVA Y DISCRIMINA-  
CIÓN INTERSECCIONAL ESTRUCTURAL: APUNTES PARA UNA  
APROXIMACIÓN CRÍTICA A LA JURISPRUDENCIA COMUNITA-  
RIA (2025)**

JULIA LÓPEZ LÓPEZ .....	1951
<b>1. La igualdad y la diferencia entre hombres y mujeres en materia de jubilación: sobre la discriminación múltiple e interseccional de las mujeres</b> .....	1951

- 2. La jurisprudencia del TJCE en complementos de pensiones: el olvido de una aproximación interseccional estructural a la discriminación** ..... 1958

**COMPATIBILIDAD PLENA DEL TRABAJO CON LA IPA O LA JUBILACIÓN: SE TENSAN LAS COSTURAS DE PRESTACIONES CLÁSICAS ANTE NUEVOS RETOS DE POLÍTICA SOCIAL**

- JUAN ANTONIO MALDONADO MOLINA ..... 1963
- 1. Introducción** ..... 1963
- 2. Envejecimiento activo y compatibilidad absoluta con el trabajo de la jubilación** ..... 1964
- 3. La inserción laboral de personas con discapacidad y la compatibilidad con la IPA y Gran Incapacidad** ..... 1968
- 4. Conclusiones** ..... 1972

**JUBILACIÓN Y PROLONGACIÓN DE LA VIDA ACTIVA: LA COMPATIBILIDAD ENTRE PENSIÓN Y TRABAJO**

- LOURDES MELÉNDEZ MORILLO-VELARDE ..... 1975
- 1. Consideraciones previas** ..... 1975
- 2. Situación en España** ..... 1977
- 3. La compatibilidad entre trabajo y jubilación** ..... 1978
- 3.1. Planteamiento general* ..... 1978
- 3.2. La jubilación compatible con el trabajo* ..... 1979
- 3.3. La jubilación activa: la compatibilidad plena entre trabajo y pensión* ..... 1984
- 4. Reflexiones conclusivas** ..... 1989
- 5. Bibliografía** ..... 1990

**LA INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS PENSIONES CONTRIBUTIVAS DE INCAPACIDAD PERMANENTE. RETRATO DE UNA ASIGNATURA PENDIENTE**

- PAZ MENÉNDEZ SEBASTIÁN ..... 1993
- 1. Punto de partida. La realidad porcentual de la(s) brecha(s) de pensiones en la incapacidad permanente** ..... 1993
- 2. Factores explicativos de la(s) brecha(s) I: las diferencias salariales** ..... 1997

<b>3. Factores explicativos de la(s) brecha(s) II: impacto de género de la consideración de las carreras de seguro en las pensiones derivadas de enfermedad común</b> .....	1999
<b>4. Factores explicativos de la(s) brecha(s) III. El panorama específico de la incapacidad permanente derivada de contingencia profesional</b> .....	2002
4.1. <i>La enorme falla en el número de pensiones derivadas de contingencia profesional</i> .....	2002
4.2. <i>El impacto de la parcialidad en la base reguladora</i> .....	2005
<b>5. A modo de breve reflexión</b> .....	2008

**EL NUEVO PROCEDIMIENTO PARA DETERMINAR LOS SUPUESTOS DE ANTICIPACIÓN DE LA EDAD DE JUBILACIÓN POR PENOSIDAD, PELIGROSIDAD O TOXICIDAD Y LA BRECHA DE GÉNERO**

MARÍA NIEVES MORENO VIDA .....	2009
<b>1. El debate sobre la jubilación con edad reducida</b> .....	2009
<b>2. La discutible y deficiente situación actual de la jubilación anticipada por razón del desarrollo de actividades penosas, peligrosas o tóxicas y la persistencia de una brecha de género</b> .....	2012
<b>3. El nuevo procedimiento para determinar las actividades de naturaleza penosa, peligrosa o tóxica y el establecimiento de coeficientes reductores para anticipar la edad de jubilación</b> .....	2018

**LAS ENFERMEDADES PROFESIONALES EN EL VIGÉSIMO ANIVERSARIO DEL CUADRO DEL RD 1299/2006**

FRANCISCO MIGUEL ORTIZ GONZÁLEZ-CONDE .....	2025
<b>1. Introducción</b> .....	2025
<b>2. El régimen jurídico de la enfermedad profesional</b> .....	2026
2.1. <i>Concepto y nexo de causalidad</i> .....	2026
2.2. <i>Otras cuestiones conexas de Seguridad Social</i> .....	2029
2.3. <i>La enfermedad profesional en otras áreas</i> .....	2032
<b>3. El cuadro de enfermedades profesionales</b> .....	2034
3.1. <i>Contexto</i> .....	2034
3.2. <i>Hacia una actualización del cuadro de enfermedades profesionales</i> .....	2036

<b>4. Conclusiones</b> .....	2038
<b>5. Bibliografía</b> .....	2038

**LA DOCTRINA PROGRESIVA DEL TRIBUNAL SUPREMO SOBRE LOS CRITERIOS APLICABLES EN EL SUPUESTO DEL DERECHO A PENSIÓN DE VIUDEDAD DE LA MUJER VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO**

ROSA QUESADA SEGURA .....	2041
<b>1. Primera interpretación. La corrección legal</b> .....	2041
<b>2. Elementos exigibles para que surja la pensión de viudedad reconocida en el artículo 220.1 LGSS</b> .....	2044
2.1. <i>El elemento instrumental</i> .....	2045
2.2. <i>El elemento material</i> .....	2045
2.3. <i>El elemento cronológico</i> .....	2046

**LA PRESTACIÓN ECONÓMICA PARA CUIDADOS EN EL ENTORNO FAMILIAR Y APOYO A CUIDADORES NO PROFESIONALES EN EL PROYECTO DE LEY DE REFORMA DE LA LEY 39/2006**

M. <sup>a</sup> MONSERRATE RODRÍGUEZ EGÍO .....	2049
<b>1. Introducción</b> .....	2049
<b>2. La prestación económica para cuidados en el entorno familiar y apoyo a cuidadores no profesionales</b> .....	2053
2.1. <i>Naturaleza de la prestación</i> .....	2053
2.2. <i>La titularidad del derecho</i> .....	2054
2.3. <i>La excepcionalidad de la prestación</i> .....	2055
2.4. <i>Condiciones de acceso a la prestación</i> .....	2056
<b>3. La persona cuidadora no profesional</b> .....	2058
3.1. <i>Concepto de persona cuidadora no profesional</i> .....	2058
3.2. <i>Requisitos de la persona cuidadora no profesional</i> .....	2060
<b>4. Consideraciones finales</b> .....	2065

**EL USO INDEBIDO DE LA SEGURIDAD SOCIAL. EL RECONOCIMIENTO DE LOS PERÍODOS DEDICADOS A LA ENSEÑANZA DEL EUSKERA COMO COTIZADOS A LA SEGURIDAD SOCIAL**

GUILLERMO RODRÍGUEZ INIESTA .....	2067
<b>1. Introducción</b> .....	2067

	<u>Página</u>
2. <b>Antecedentes</b> .....	2069
3. <b>Un análisis crítico del RD 788/2007, de 15 de junio y de la normativa autonómica que lo complementa</b> .....	2073
3.1. <i>Ámbito personal, temporal y territorial</i> .....	2073
3.2. <i>El reconocimiento la actividad profesional de la enseñanza del euskera</i> .....	2075
4. <b>Consideraciones finales</b> .....	2080

## **EL FALLECIMIENTO PERINATAL EN LA JURISPRUDENCIA DE LA SALA DE LO SOCIAL DEL TRIBUNAL SUPREMO**

ALEJANDRA SELMA PENALVA .....	2083
1. <b>Consideraciones iniciales: los descendientes en la configuración jurídica del modelo vigente de Seguridad Social</b> .....	2083
2. <b>El fallecimiento perinatal en el reconocimiento de la prestación por nacimiento de hijo</b> .....	2085
3. <b>El fallecimiento perinatal y el complemento por aportación demográfica en las pensiones</b> .....	2088
4. <b>Conclusiones</b> .....	2090
5. <b>Bibliografía</b> .....	2093

## **UN APUNTE SOBRE LA IMPRESCRIPTIBILIDAD DE LA RESPONSABILIDAD EMPRESARIAL EN ORDEN AL PAGO DE PRESTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL**

SEBASTIÁN DE SOTO RIOJA .....	2095
1. <b>Responsabilidad empresarial en materia de prestaciones de seguridad social: el mantenimiento de un «<i>status quo</i>» incomprensible</b> .....	2095
2. <b>Fundamentos de la imprescriptibilidad de la responsabilidad patrimonial del empresario</b> .....	2099
2.1. <i>Imprescriptibilidad de acciones y derechos más allá de las fronteras del Derecho Social</i> .....	2102
2.2. <i>El principio de Seguridad Jurídica como límite</i> .....	2104
2.3. <i>La necesidad de reforzar la argumentación jurídica utilizada hasta ahora por la importancia del derecho a garantizar</i> .....	2106
3. <b>Bibliografía sucinta</b> .....	2108

**EL MARCO REFORMADOR DEL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL EN EL PERÍODO 2021-2024. UN PROCESO SIN PRECEDENTES BASADO EN EL DIÁLOGO POLÍTICO Y SOCIAL**

JOSÉ LUIS TORTUERO PLAZA .....	2111
<b>1. Parte de la historia de vida a través de los recuerdos y las anécdotas .....</b>	<b>2111</b>
<b>2. Panorámica de la situación marcada por los acontecimientos ...</b>	<b>2116</b>
<b>3. La necesaria respuesta .....</b>	<b>2117</b>
3.1. <i>De las reformas impuestas, inaplicadas y derogadas al reencuentro con el acuerdo político y el pacto social .....</i>	<i>2117</i>
3.2. <i>El equilibrio necesario en el proceso reformador y la ausencia —presencial y on line— de los responsables del pago futuro de las pensiones .....</i>	<i>2119</i>
<b>4. El alcance de la reforma: la parcelación y el enfoque global de las reformas .....</b>	<b>2120</b>

**LA SEGURIDAD SOCIAL ESPAÑOLA EN CLAVE BIOGRÁFICA: UN HOMENAJE ACADÉMICO AL PROFESOR SEMPERE NAVARRRO (1980-2025)**

ARÁNTZAZU VICENTE PALACIO .....	2125
---------------------------------	------

**6**

**DERECHO PROCESAL LABORAL**

**EL RECURSO DE CASACIÓN PARA LA UNIFICACIÓN DE DOCTRINA EN LA JURISDICCIÓN SOCIAL**

MARÍA ARETA MARTÍNEZ .....	2145
<b>1. Conocí antes la obra que a su autor .....</b>	<b>2145</b>
1.1. <i>Curso académico 1996-1997 .....</i>	<i>2145</i>
1.2. <i>Curso académico 1997-1998 hasta la actualidad .....</i>	<i>2149</i>
<b>2. Orden, claridad y concisión en el tratamiento del RCUd .....</b>	<b>2150</b>
2.1. <i>Introducción .....</i>	<i>2150</i>
2.2. <i>Tratamiento del RCUd como docente y conferenciante .....</i>	<i>2151</i>
2.3. <i>Tratamiento del RCUd como investigador .....</i>	<i>2152</i>

	<u>Página</u>
2.4. <i>Tratamiento del RCUd como Académico de Número</i> .....	2157
2.5. <i>El tratamiento del RCUd como Magistrado de la Sala de lo Social del TS</i> .....	2160
<b>LA DEMANDA DE REVISIÓN</b>	
FRANCISCO JAVIER ARRIETA IDIAKEZ .....	2167
<b>1. Naturaleza jurídica</b> .....	2167
<b>2. Motivos</b> .....	2169
2.1. <i>Haber recobrado u obtenido documentos decisivos con posterioridad a la sentencia o al laudo firme, de los que no se hubiere podido disponer por fuerza mayor o por obra de la parte en cuyo favor se hubiere dictado la sentencia o el laudo (artículo 510.1.1 LEC)</i> .....	2170
2.2. <i>Haber recaído la sentencia o laudo firme en virtud de documentos que al tiempo de dictarse ignoraba alguna de las partes haber sido declarados falsos en un proceso penal, o cuya falsedad se declare después penalmente (artículo 510.1.2 LEC)</i> .....	2172
2.3. <i>Haber recaído la sentencia o laudo firme en virtud de prueba testifical o pericial, cuando los testigos o los peritos hubieren sido condenados por falso testimonio dado en las declaraciones que sirvieron de fundamento a la sentencia (artículo 510.1.3 LEC)</i> .	2172
2.4. <i>Haber ganado injustamente el pleito que finaliza con sentencia o laudo firme en virtud de cohecho, violencia o maquinación fraudulenta (artículo 510.1.4 LEC)</i> .....	2173
2.5. <i>Haber declarado el Tribunal Europeo de Derechos Humanos que la sentencia o el laudo firme se ha dictado en violación de alguno de los derechos reconocidos en el Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y Libertades Fundamentales y sus Protocolos, siempre que la violación, por su naturaleza y gravedad, entrañe efectos que persistan y no puedan cesar de ningún otro modo que no sea mediante la revisión, sin que la misma pueda perjudicar los derechos adquiridos de buena fe por terceras personas (artículo 510.2 LEC)</i> .....	2174
2.6. <i>Haberse dictado con posterioridad a la sentencia firme, y como consecuencia de una cuestión prejudicial penal, una sentencia penal absolutoria por inexistencia del hecho o por no haber participado el sujeto perjudicado por la sentencia en el mismo (artículo 86.3 de la LRJS)</i> .....	2175
<b>3. Aspectos procedimentales</b> .....	2176
3.1. <i>Legitimación</i> .....	2176
3.2. <i>Plazos</i> .....	2177

3.3. Depósito .....	2178
3.4. Lugar .....	2178
3.5. Tramitación .....	2178

**EL «NUEVO» RECURSO DE CASACIÓN PARA LA UNIFICACIÓN DE DOCTRINA: ESPECIAL REFERENCIA AL INTERÉS CASACIONAL OBJETIVO**

YOLANDA CANO GALÁN .....	2181
<b>1. Introducción: la relación entre un Profesor y Magistrado y el Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina .....</b>	<b>2181</b>
<b>2. El «nuevo» Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina tras la Ley Orgánica de Eficiencia del Servicio Público de Justicia .....</b>	<b>2183</b>
<b>3. Modificaciones menores: menos papeleo .....</b>	<b>2184</b>
<b>4. El «interés casacional objetivo» como nuevo protagonista del Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina .....</b>	<b>2184</b>
4.1. <i>¿Por qué y para qué incorporar el «interés casacional objetivo»?</i> .....	2185
4.2. <i>¿Qué es eso del «interés casacional objetivo»?</i> .....	2186
4.3. <i>¿Es lo mismo la «falta de contenido casacional» y la «falta de interés casacional objetivo»?</i> .....	2188
4.4. <i>¿Y cuándo existirá «interés casacional objetivo»?</i> .....	2190
4.5. <i>¿El «interés casacional objetivo» y la existencia de contradicción son requisitos acumulativos o no?</i> .....	2195
4.6. <i>¿Y cómo se expone el «interés casacional objetivo»?</i> .....	2197
<b>5. Modificaciones mayores: el nuevo procedimiento de admisión/inadmisión del Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina .....</b>	<b>2197</b>
<b>6. Las exigencias añadidas para la admisión del Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina: la extensión y formalidad del escrito de interposición y la carátula .....</b>	<b>2201</b>
6.1. <i>La limitación de la extensión .....</i>	2202
6.2. <i>Los requisitos formales .....</i>	2204
6.3. <i>La carátula .....</i>	2204
<b>7. Conclusiones: el Magistrado que siempre será Profesor y el «nuevo» Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina .....</b>	<b>2206</b>

**EL PLEITO TESTIGO Y LA EXTENSIÓN DE EFECTOS DE LAS SENTENCIAS EN EL ORDEN SOCIAL. ANÁLISIS A LA LUZ DE LA JURISPRUDENCIA CONTENCIOSO-ADMINISTRATIVA**

FRANCISCA MARÍA FERRANDO GARCÍA .....	2209
<b>1. Introducción</b> .....	2209
<b>2. El pleito testigo: una apuesta ambiciosa</b> .....	2210
2.1. <i>Requisitos del pleito testigo</i> .....	2210
2.2. <i>Selección del pleito testigo</i> .....	2211
2.3. <i>Extensión de efectos de la sentencia firme dictada en el proceso testigo</i> .....	2212
<b>3. La extensión de efectos de las sentencias laborales</b> .....	2213
3.1. <i>Requisitos y límites</i> .....	2213
3.2. <i>Aspectos procedimentales</i> .....	2215
3.3. <i>Recurribilidad del auto que resuelve la solicitud de extensión de efectos</i> .....	2221
<b>4. Conclusiones</b> .....	2222

**EL INTERÉS CASACIONAL OBJETIVO EN EL RECURSO DE CASACIÓN PARA LA UNIFICACIÓN DE LA DOCTRINA EN LA JURISDICCIÓN SOCIAL**

IGNACIO GONZÁLEZ DEL REY RODRÍGUEZ .....	2225
<b>1. Contexto y antecedentes</b> .....	2225
<b>2. El interés casacional en los distintos órdenes jurisdiccionales</b> ..	2228
<b>3. Los «otros intereses casacionales» en el recurso de casación social para la unificación de la doctrina</b> .....	2230
<b>4. Contenido casacional e interés casacional</b> .....	2232
<b>5. Delimitación y articulación del interés casacional social</b> .....	2234
<b>6. Los tres «intereses casacionales» en el orden social</b> .....	2237

**RETOS Y TRANSFORMACIONES DEL PROCESO DE TUTELA DE DERECHOS FUNDAMENTALES Y LIBERTADES PÚBLICAS EN EL S. XXI**

**A través de sentencias destacadas del Magistrado A. V. Sempere Navarro**

YOLANDA MANEIRO VÁZQUEZ .....	2241
<b>1. Transformaciones del proceso de tutela: de la protección sindical a la defensa integral de los derechos fundamentales</b> .....	2241

<b>2. Ampliación del derecho a la negociación colectiva y su protección judicial efectiva: STS de 12 de abril de 2023</b> .....	2242
2.1. <i>Contexto del caso y evolución procesal</i> .....	2242
2.2. <i>Avances doctrinales y repercusiones en la protección de la libertad sindical</i> .....	2243
<b>3. Igualdad y no discriminación en el acceso al complemento de maternidad por trabajadores varones: STS de 19 de julio de 2023</b> ..	2244
3.1. <i>Contexto del caso y evolución procesal</i> .....	2244
3.2. <i>Avances doctrinales y repercusiones en la protección judicial de la igualdad</i> .....	2245
<b>4. El derecho de libertad sindical ante las nuevas tecnologías: STS de 12 de septiembre de 2023</b> .....	2246
4.1. <i>Contexto del caso y evolución procesal</i> .....	2246
4.2. <i>La expansión del proceso de tutela a través del conflicto colectivo</i> .....	2248
<b>5. Reparación integral en casos de discriminación retributiva en el empleo público: SSTs de 20 de noviembre de 2024</b> .....	2249
5.1. <i>Discriminación retributiva en el empleo público temporal</i> ....	2249
5.2. <i>Doctrina jurisprudencial consolidada y efectos jurídicos de la sentencia</i> .....	2250
<b>6. Prescripción, conflictos colectivos y discriminación en la contratación temporal: STS de 14 de enero de 2025</b> .....	2252
6.1. <i>Contexto del caso y evolución procesal</i> .....	2252
6.2. <i>Avances doctrinales y repercusiones en la protección doctrinal de la igualdad</i> .....	2253
<b>7. A modo de conclusión</b> .....	2255

**LA INCIDENCIA DE LEY ORGÁNICA 1/2025, DE 2 DE ENERO, EN EL RECURSO DE SUPPLICACIÓN**

CONCEPCIÓN MORALES VÁLLEZ .....	2257
<b>1. Introducción</b> .....	2257
<b>2. La organización de la administración de justicia tras la Ley Orgánica 1/2025, de 2 de enero</b> .....	2258
<b>3. La incidencia de Ley Orgánica 1/2025, de 2 de enero, en el Recurso de Suplicación</b> .....	2259
<b>4. Conclusión</b> .....	2265
<b>5. Bibliografía</b> .....	2266

## **EL DILEMA ARBITRAL Y LOS CONFLICTOS LABORALES: LA LEY ORGÁNICA 1/2025 Y LAS ENSEÑANZAS DEL SULTÁN DE SOLÓ**

ANTONIO OJEDA AVILÉS .....	2269
<b>1. La necesidad de un sistema complementario de solución de conflictos frente al colapso judicial y la LOMEJ .....</b>	<b>2269</b>
<b>2. La carestía arbitral en los sistemas extrajudiciales laborales ...</b>	<b>2273</b>
2.1. <i>Los arbitrajes de Derecho Público .....</i>	2274
2.2. <i>Los sistemas bilaterales de mediación y arbitraje .....</i>	2275
2.3. <i>Debilidades financieras y políticas. El incidente de Castilla y León .....</i>	2276
<b>3. Su equivalencia en lo civil y mercantil. Un caso paradigmático ..</b>	<b>2276</b>

## **EL ARBITRAJE LABORAL: RETOS Y OPORTUNIDADES**

CAROLINA SAN MARTÍN MAZZUCCONI .....	2281
<b>1. La solución no judicial del conflicto laboral .....</b>	<b>2281</b>
<b>2. Conflictos laborales y arbitraje: motivos de un desencuentro ...</b>	<b>2285</b>
2.1. <i>Carencias normativas que provocan inseguridad jurídica ....</i>	2285
2.2. <i>Desconfianza hacia la institución .....</i>	2288
2.3. <i>Amplitud del control judicial del laudo .....</i>	2288
<b>3. Necesidad de un sistema de arbitraje laboral .....</b>	<b>2289</b>

## **LA MODALIDAD PROCESAL PARA LA IMPUGNACIÓN DE LOS LAUDOS ARBITRALES EN MATERIA ELECTORAL**

ÁNGEL LUIS DE VAL TENA .....	2291
<b>1. Las impugnaciones en materia electoral a «doble vuelta» .....</b>	<b>2291</b>
<b>2. La vía arbitral previa y obligatoria .....</b>	<b>2294</b>
2.1. <i>Algunas consideraciones preliminares .....</i>	2294
2.2. <i>El ámbito subjetivo y objetivo .....</i>	2295
2.3. <i>La tramitación del procedimiento arbitral y su conclusión mediante laudo .....</i>	2297
<b>3. La vía judicial final .....</b>	<b>2299</b>
3.1. <i>Preliminar: las intervenciones del legislador .....</i>	2299
3.2. <i>La impugnación judicial de los laudos arbitrales .....</i>	2301

<b>4. Excursus: otras impugnaciones judiciales sobre materias electorales conexas</b> .....	2304
4.1. <i>Impugnación judicial de la resolución administrativa que deniega el registro de actas</i> .....	2305
4.2. <i>Impugnación judicial de las certificaciones de la capacidad representativa de los sindicatos o de los resultados electorales</i> ...	2306

**LA PRUEBA ELECTRÓNICA Y SU PROBLEMÁTICA EN EL PROCESO LABORAL**

FRANCISCO ANDRÉS VALLE MUÑOZ .....	2309
<b>1. Introducción</b> .....	2309
<b>2. La admisión de la prueba electrónica en el proceso laboral</b> .....	2310
<b>3. La aportación y práctica de la prueba electrónica en proceso laboral</b> .....	2315
<b>4. La eficacia y valoración judicial de la prueba electrónica en el proceso laboral</b> .....	2318
<b>5. Bibliografía</b> .....	2322
 CURRICULUM VITAE ANTONIO V. SEMPERE NAVARRO .....	 2325

pasó a simultanear, en tiempos más cercanos, el quehacer profesoral con el ejercicio de la abogacía. Por último —conociendo a Antonio, hay que precisar que «por último hasta ahora»—, la dedicación a las tareas de profesor y abogado ha dado paso a la de Magistrado de la Sala IV, de lo Social, del Tribunal Supremo. El mismo saber, el mismo rigor, el mismo sentido práctico que inspiraron sus trabajos anteriores siguen presidiendo sus sentencias, y, cómo no, sus votos particulares.

\* \* \*

El discurso cuyo resumen acabamos de oír lleva por título el de «La jurisprudencia “social” de la Jurisdicción Civil». La palabra «social» aparece entre comillas, lo cual proporciona ya una pista importante sobre el contenido de la obra, y sobre la originalidad metodológica de ésta: contemplar las cuestiones laborales no desde la perspectiva habitual del orden social, sino desde la de otro orden jurisdiccional, el civil; y ello, sin perder en ningún momento la idea rectora de la unidad del ordenamiento jurídico. Una unidad esta que prevalece, a pesar del crecimiento desmesurado de las distintas ramas jurídicas y la consiguiente imposibilidad de que hoy puedan existir juristas generalistas, capaces de estudiar, investigar y /o aplicar con la debida solvencia todas esas ramas.

Esa esencial unidad del ordenamiento jurídico —que, si me permiten el ejemplo, yo estoy teniendo la oportunidad de comprobar a diario en mi actual responsabilidad en el Tribunal Constitucional— es, precisamente, la idea que inspira el discurso cuyas líneas básicas acaba de trazar su autor; un trabajo que pone de relieve cómo cuestiones litigiosas laborales pueden dar y dan lugar a la intervención de órdenes jurisdiccionales distintos del social (en el caso estudiado, el orden civil), en la medida en que pueden plantear y plantean problemas ajenos a la estricta materia laboral.

No siendo mi tarea aquí la de glosar los extensos y documentados comentarios que al autor suscitan las dos docenas largas de sentencias de la Sala Primera de cuyo análisis pormenorizado se ocupa, dando fe de las conexiones en materia de derechos fundamentales, de obligaciones y contratos, de seguros y procesos, sí destacaré que el discurso ilustra con viveza acerca de cómo la Constitución —suprema expresión de la unidad del ordenamiento jurídico— proyecta sus principios y los derechos en ella reconocidos a todos los sectores del ordenamiento jurídico; y da ejemplos sobre cómo la aplicación de esos principios y derechos puede dar lugar a situaciones conflictivas en las que unos llegan a enfrentarse a otros.

Tal concurrencia conflictiva de derechos constitucionales se produce en varios de los casos que nos presenta el discurso, en los que, sucesivamente, se reflexiona sobre la pugna entre, por una parte, el derecho al honor, y, asociado a él a veces y otras independiente de él, el derecho a la intimidad y a la propia imagen; y, por otra parte, el derecho a la libertad de expresión, el derecho a la libertad de empresa y el derecho de propiedad.

En los muy interesantes casos seleccionados y analizados por Antonio Sempere, vemos cómo esgrimen el derecho al honor los familiares de un torero muerto en el ruedo, frente a una concejala animalista que había manifestado en las redes sociales su satisfacción por el luctuoso suceso; también encontramos al «tertuliano» radiofónico que acusa a un colega de haberle ofendido; e igualmente vemos al médico acusado por un periódico digital de comportamientos reprochables; al empleado cuya jefa hace comentarios jocosos acerca de su simulada incapacidad temporal; o, en fin, al vecino importunado por una cámara de videovigilancia instalada por una empresa, pese a que el artilugio no se encontrase operativo.

La relación de contradicción se configura al aparecer los contraargumentos de los acusados, que invocan, en unos casos (el de la concejala animalista, el tertuliano supuestamente ofensor y el del periódico que critica al médico) su derecho a la libertad de expresión; en otro supuesto (el de la empresa que instala la cámara orientada hacia la casa del vecino), aquella invoca su derecho a la libertad de empresa y a la propiedad.

Pues bien; debates como estos son los que los tribunales han de solventar y solventan a diario, para lo cual deben acudir y acuden a una tarea de ponderación que les permita decidir si pueden cohonestarse esos derechos, o, en caso de imposible compatibilidad, qué derechos han de prevalecer sobre otros. Esa necesaria y a veces difícil tarea jurisdiccional es la que el discurso analiza con agudo bisturí jurídico, recordando la metodología del Tribunal Constitucional basada en la ponderación de los derechos en colisión, el reconocimiento del carácter no absoluto sino limitado de éstos, y la necesidad de valorar las circunstancias de cada concreto caso. En suma, el conflicto entre derechos constitucionales cuenta como instrumento principal para su solución jurisdiccional el juicio de proporcionalidad, basado, según viene reiterando el propio Tribunal Constitucional, en los juicios de idoneidad, necesidad y proporcionalidad en sentido estricto.

El discurso no se detiene, sin embargo, en el mero análisis de los intereses en presencia en cada caso y de la aplicación de los criterios constitucionales a cada supuesto, sino que, además, integra ese análisis en más amplios planteamientos jurídicos, que dan lugar a auténticos estudios monográficos sobre cada sentencia, que culminan con la proposición de sugerentes preguntas al lector, formuladas con expreso deseo de «animar el debate». Con ello, Antonio Sempere pone una vez más de relieve que su condición de Magistrado no ha oscurecido a la de profesor, y en tal condición acude, entre otros instrumentos docentes, al clásico y útil método de la mayéutica.

\* \* \*

Por todo ello, y por muchas otras razones que sería demasiado largo añadir ahora, esta Real Academia tiene muchos motivos de satisfacción al incorporar al número de sus miembros al catedrático, al abogado, al magistrado Antonio-Vicente Sempere Navarro, a quien, en nombre de la corporación, doy la más cordial bienvenida.

# *Semblanza del Profesor Doctor Antonio Vicente Sempere Navarro*

*La certidumbre firme,  
sin palabras,  
es lo que permanece ...*

«Nuevo en la ciudad nueva», *Visor*, 2024.

Juan Antonio González-Iglesias (Salamanca, 1964).

## 1. EL OCIO Y EL NEGOCIO

Salvaje y despectivamente contrapuestos, el negocio es la negación del ocio —*negotium, quia negat otium*— y el ocio es la ausencia de negocio, la desocupación, la vagancia, el estado de quien se mueve «sin oficio ni beneficio». Pero razonablemente cotejados, el negocio es la ocupación, el oficio, el trabajo habitual, cabría entender, y el ocio es el descanso que sigue al negocio, la distracción, la diversión ... Sin embargo, hay quien junto al trabajo del *negotium* mantiene el *otium* como prolongación de la actividad habitual, como trabajo productivo según sentenció Cicerón (106-43 a.C.) ... *in otio de negotiis cogitat* ... porque generalmente trabajar es más divertido que hacer cosas insustanciales o inútiles, e infinitamente más recreativo que no hacer nada, salvada que sea la quietud espiritual y el *carpe diem* de Horacio ... *beatus ille qui procul negotiis*. Pero cabe, desde luego, cuando existe la ilusión imprescindible, aprovechar el ocio para actuar con la flexibilidad que se apropiaba Montaigne al consultar su abigarrada biblioteca ... «*sans ordre et sans dessein, à pièces décousues*»<sup>1</sup>.

El profesor Antonio Vicente Sempere Navarro —al que por la confianza que me ha concedido desde hace muchos años llamaré a partir de ahora Toño— es un ejemplo de la combinación consciente entre el ocio y el negocio. En diversas ocasiones me comentó que siempre simultaneaba sus estudios —de brillantes resultados desde la infancia— con trabajos de muy distinta índole, por ejemplo,

---

1. Cfr. Roger Chartier, *El presente del pasado. Escritura de la historia, historia de lo escrito*. Universidad Iberoamericana, México, 2005, pp. 156 y ss.

la ayuda al comercio familiar, en las tareas de la organización y venta de los productos, e incluso en la elaboración de algunos de ellos. Cuando conocemos a personas que se mueven de ese modo a lo largo de sus vidas, oímos con frecuencia afirmar ... «no se me caen los anillos por hacer tal o cual cosa», por extravagante que pueda parecer la cosa de referencia. La expresión viene de lejos y se relaciona con la presencia de esos anillos en las manos de personas de alta posición social por sus funciones o sus riquezas, pese a lo cual estaban dispuestas a realizar otras funciones extrañas a su jerarquía, fuera aconsejable o no, para ello, privarse temporalmente de tales adornos. Si esa conducta es admirable, en cualquier caso, más todavía cuando quien así actúa se dedica, de diversos modos, a asegurar la protección de los trabajadores sin distinción de rangos, porque todo aquel que trabaja para ganarse la vida merece el mismo respeto e idéntica atención para su seguridad, integridad y bienestar. Los profesores e investigadores de esa maravillosa rama del Derecho dedicada a tal protección, realizamos generalmente una alta actividad intelectual, que a veces se combina con otras inferiores sean cuales sean las motivaciones de cada uno, que tampoco hay necesidad de detallar más en el caso que nos ocupa, paradigmático desde luego<sup>2</sup>.

## 2. LOS DIOS DE QUIENES NO TEMEN VOLAR HACIA SU YO

Se recuerda al dios persa Abraxas, un dios bicéfalo que une el bien y el mal, lo femenino y lo masculino, un dios del mundo como totalidad, el de aquellos que han abolido la conciencia de culpa, de quienes aceptan su propia libertad, de los que trascienden la realidad exterior, la eficacia de la visión interna y aprehenden el mundo entero en una visión única, para alcanzar la felicidad serena del que ve y sabe, del que se ocupa de ser «él mismo»<sup>3</sup>. Muchos siglos después, Martin Heidegger (1889-1976) afirmó que el Hombre (*Der Mensch*) es el Pastor del Ser (*Hirt des Seins*)<sup>4</sup>, que quizá pudiéramos entender, los espectadores del filósofo, para andar por casa, como el labrado de sí mismo, el escultor de su personalidad.

Lo cierto es que «se crea al crear», una afirmación persistente del teólogo Juan Escoto *Eriúgena* —originario de Eriu o Irlanda (c.810-c.877)— en su *Periphyseon*<sup>5</sup>, en el que se defiende que el intelecto humano se edifica a sí mismo

- 
2. Cuando el Consejo de Ministros me concedió la Medalla de Oro al Mérito en el Trabajo, Toño finalizó la felicitación por email (27 de noviembre de 2006), con estas palabras... «*que lo disfrutes... no solo trabajando*». Y, conociéndole bien, yo lo interpreté no en el sentido de que debía dedicarme a descansar, sino a trabajar en alguna de las, por entonces, tres asentadas aficiones.
  3. *Vid.* el comentario del poeta Luis Antonio de Villena sobre Hermann Hesse (1877-1962), buscador de su propia vida, en el libro *La revolución cultural. Desafío de una juventud*. Planeta, Barcelona, 1975, pp. 59-66.
  4. *Cfr. Brief über den Humanismus*, versión revisada en la carta enviada por el autor, en el año 1947, al filósofo francés Jean Beaufret (1907-1982).
  5. Esta obra de Scotus Eriúgena, también conocida como *De divisione naturae*, se dio a conocer entre los años 862 y 866.

al pensar, en un proceso al que perjudican, pero no eliminan, las pausas sin la esforzada operación intelectual. Que el pensamiento se relacione o no con el alma —«*el alma es una cosa que piensa*», afirmaba Descartes (1596-1650)— es cuestión que tampoco hace al caso.

Cuando Toño dirigió el famoso libro colectivo, *Medidas Laborales para Empresas en Crisis*, comenzó su prólogo con estas palabras ... «*será difícil encontrar opositores a la afirmación de que la dedicación profesional al Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social exige constante estudio en todos los frentes habituales de emanación de conocimientos (normas, doctrina, sentencia). En tal sentido, convivir con los interrogantes y las propias insuficiencias acaba siendo una necesidad para la supervivencia*»<sup>6</sup>.

En el intercambio de opiniones que hubo para colaborar en ese libro, confirmé definitivamente algo que ya me parecía haber observado antes en Toño, lo que llamaríamos «el prodigio del entusiasmo» advertido en sus actividades, cualesquiera fuesen estas. Solo con esa valiosa herramienta puede explicarse su impresionante ejecutoria en tantos oficios, como docente, investigador, autor prolífico, organizador permanente de eventos heterogéneos, promotor de libros jurídicos y artísticos, conferenciante incansable, abogado, juez supremo y, por encima de todo, maestro de una inacabable saga de prometedores, cuando no prestigiosos, laboristas.

### **3. LA SENCILLEZ COMO BANDERA**

Se cuenta, quizá sea leyenda, que el joven Confucio (551-479 a.C.) se desplazó para visitar al maestro Lao Zi, también conocido como Lao-Tse (c.571-s.V a.C.), a fin de conocer su opinión sobre los ritos. La respuesta, recogida en el Libro del Tao, fue esta ... «*cuando un hombre virtuoso se acomoda a su tiempo marcha en carruaje, y cuando no, se mueve sin rumbo llevado por el viento. He oído decir que un buen comerciante guarda bien su mercancía aparentando no tener ninguna, y que el hombre virtuoso, dotado de grandes prendas, parece un estúpido. Suprimid vuestra arrogancia y vuestra ambición, vuestra obsequiosidad y vuestra lascivia, todo ello no favorece en nada a vuestra persona. Esto es todo lo que tengo que deciros*». Los discípulos de Confucio le preguntaron por los consejos del sumo maestro, respondiéndoles con esta historia ... «*sé que un pájaro vuela, que un pez nada, que un animal anda ... Para lo que anda, puedo hacer trampas; para lo que nada, puedo hacer sedales; para lo que vuela, puedo hacer arcos y flechas. En cuanto al dragón, sin embargo, escapa a mi inteligencia de qué manera se eleva hasta el cielo montado en el viento y las nubes. Después de haberlo visto hoy, pienso si Lao Zi no será como un dragón*»<sup>7</sup>.

---

6. Publicado por Thomson/Aranzadi, en 2009, con la participación de diecisiete autores, una exitosa combinación de profesores y abogados, a lo largo de 436 pp., el mejor tratamiento realizado de los efectos laborales de la recesión padecida por aquellos tiempos.

7. Cfr. Lao Zi, *El libro del Tao*. Traducción y notas de Juan Ignacio Preciado, edición bilingüe, Alaguara, Madrid, 1981, pp. XVI-XVII.

Cuando Lao Zi se refiere al comerciante que guarda o al que está dotado de grandes prendas, no describe como parecería a primera vista, a un mercader ávaro o a un hombre que se hace el tonto por vanidad, que es precisamente lo que condena. Porque la virtud o las habilidades de cada persona trascienden al exterior sin necesidad de que su poseedor se constituya en pregonero de sí mismo. Cada cual es lo que es, sin necesidad de lanzar a los cuatro vientos lo que todo el mundo sabe o termina por saber. Verdad es que no siempre se responde a la descripción del maestro Lao Zi pero, desde luego, entre esas personas, habrá que incluir a Toño por su sencillez acreditada.

En efecto, todo lo que orbita alrededor de Toño se caracteriza por la sencillez. Es modelo de ésta su vida personal y profesional, su inexigente «aliño indumentario», su afable relación con el prójimo, sus iguales, las costumbres morigeradas, su alimentación de ermitaño. Una naturalidad tan extensa y reiterada excluye la sospecha de falsa modestia, porque cualquier falsedad o mentira no resiste la permanencia. John Locke (1632-1704), médico y filósofo, recomendaba prescindir de consideraciones apriorísticas y basarse únicamente en los hechos y en las experiencias adquiridas, a partir de lo cual nacen las ideas, evitando las vagas formas de hablar, el engolamiento y los abusos del lenguaje que, lamentablemente, han pasado durante muchos siglos por construcciones envidiables y hasta por misterios científicos<sup>8</sup>.

Dos muestras recientes confirman paladinamente esa sencillez, perlada de generosidad: su ofrecimiento para presidir la Sala casacional durante el período de tránsito hasta que se cubriera la plantilla de la misma, descartando seguir luciendo el cargo, una vez conseguidos los nombramientos de los magistrados que la deben componer. Y, en otro ejemplo, la revisión y actualización de las ediciones 43.<sup>a</sup>, 44.<sup>a</sup> y 45.<sup>a</sup> del *Derecho del Trabajo* de su amado maestro, sin hacer constar ese esfuerzo en ningún pasaje de los nuevos volúmenes y mucho menos en la portada de los mismos, como viene siendo la norma seguida por los editores.

#### **4. HABENT SUA FATA LIBELLI**

Así es ... «*los libros tienen su propio destino*», por la función que el autor les asigna y por su propia vivencia, manifiestamente incontrolable por éste... ¡qué de libros se escribieron con escasa expectativa y han abarrotado las listas de éxitos! ... y a la inversa, resultado de sus valores y del caprichoso azar. Pero los grandes libros, los de huella histórica, son aquellos que se leen repetidamente por los mismos lectores. El prestigioso crítico literario británico, Cyril Vernon Connolly (1903-1973), diferenció el periodismo de la literatura en que ésta se leía dos veces, lo que apenas es nada si se compara con las veces en las que se leen esos libros inmortales o las mil veces en las que el estudioso o el profesional con-

---

8. *Cfr. An Essay concerning Human Understanding*, Londres, 1689; edición española de S. Rabade y E. García, *Ensayo sobre el entendimiento humano*. Editora Nacional, Madrid, 1980, 2 vols.

sulta los libros que le prestan ayuda, inseparables de su hacer y de su estar. Me parece, con escaso riesgo de error, que las páginas escritas por Toño pertenecen a esa categoría de lecturas reiteradas por sus fieles seguidores, apegados a su rigor y a su esforzada lucha por las vicisitudes de los textos.

Tareas distintas son la de escribir los libros y la de promoverlos, pero la relevancia de ambas depende igualmente del valor del «producto» puesto al servicio de los lectores. Si nos referimos al primero de sus libros, tesis doctoral en torno al tan celebrado y denostado, por igual, Fuero del Trabajo, la precoz norma relevante del franquismo, aparecida cuando los cañones seguían echando humo, nos encontramos con dos sorpresas. El análisis profundo de la polémica «contrato de trabajo *versus* relación de trabajo», por entonces carente de estudios serios, salvando el que Rodríguez-Piñero<sup>9</sup> se trajo de su estancia en Alemania, de la mano de Arthur Nikisch, valedor de la *Eingliederungstheorie*, según la cual la relación de trabajo nacía de la simple «entrada» del trabajador en la empresa, con escasa aceptación en España, pese al Fuero, y definitivamente arrumbada tras la consistente argumentación jurídica de la tesis doctoral de referencia. Pero, además, ese libro acreditaba la categoría investigadora del joven autor, prontamente confirmada por su director y maestro Montoya Melgar, poco amigo de regalar halagos a quien no se los ganara a pulso ... «*el autor ha acometido y dado término al difícil proyecto asignado, evidenciando sus condiciones de completo investigador del Derecho. Investigador completo, en efecto, porque no se contenta con una cuidadosa reflexión sobre aspectos técnicos ... sino que se adentra en la indagación del significado último de la doctrina investigada, contrastando para ello fórmulas técnicas y principios ideológicos*»<sup>10</sup>.

Un tan valioso aval daría a cualquier autor principiante el impulso necesario para soñar con alcanzar un puesto en la doctrina internacional. Como efectivamente ha ocurrido y demuestra su espectacular currículum incorporado a este mismo libro. Imposible relacionar sus investigaciones, siquiera principales, pero tampoco es posible silenciar las que han marcado un punto de no retorno en el tratamiento de las prolijas instituciones sociolaborales. Yo sigo impresionado por esa obra gigantesca, por las cinco ediciones de sus casos prácticos, por las quince de los procesos social —doce sobre la LPL y tres sobre la LRJS—, por las nueve de los comentarios al Estatuto de los Trabajadores, por su dominio impar de la jurisprudencia, por su ubicua presencia en cuantas sedes se le requiriera para asombrar con su sabiduría, por sus beneméritos recopilaciones legislativas,

---

9. Cfr. El estudio «Contrato de trabajo y relación de trabajo. Balance provisional de una polémica», en *Anales de la Universidad Hispalense*, 1967, vol. XXVII, pp. 4 y ss., cuyos detalles hemos explicado él y yo en un trabajo conjunto que ha merecido su publicación en la revista *Recht der Arbeit*, 2025, n.º 1, pp. 30-38, con el título de *Geschichte einer Übersetzung: vom Grundriß des Arbeitsrechts (1962) zum Compendio de Derecho del Trabajo (1963)*, con traducción del profesor Achim Seifert.

10. Apud. Alfredo Montoya Melgar, reseña bibliográfica del libro *Nacionalsindicalismo y relación de trabajo. La doctrina nacionalsindicalista de la «relación de trabajo» y sus bases ideológicas*. Editorial Akal, Madrid, 1982. Universidad de Murcia, 1983, pp. 152-153.

lo mejor de lo mucho que hemos hecho los demás en este campo, con treinta y dos ediciones de las normas laborales y veintitrés ediciones de las normas de Seguridad Social, en verdad imprescindibles. Y por algunos trabajos que han marcado hitos irrepetibles. A la cabeza de ellos estos dos monumentos: *El modelo social en la Constitución Española de 1978* (MTAS, 2003, 1606 pp.) y la *Enciclopedia Laboral Básica Alfredo Montoya Melgar* (Civitas, 2009). Pero también la excepcional monografía sobre *Régimen jurídico de las mutuas patronales* (Civitas, 1986), una obra histórica que, en buena parte, explica su triunfo en la competición por la cátedra de Oviedo y, a la vez, muestra la *baraka*<sup>11</sup> de Toño, cuyo rival —una gran persona y un buen profesor y abogado laboralista que ya descansa en paz— tuvo el infortunio de elegir el mismo tema magistral de las mutuas patronales, proporcionando al tribunal la clave para aplicar prácticamente el dicho de que «lo mejor es enemigo de lo bueno».

La promoción de libros artísticos es labor en la que Toño adquiere un papel protagonista. El poeta Wystan H. Auden (1907-1973) afirmaba que el arte y la vida coinciden en que cada uno busca una síntesis, el orden que debe ser el fin anhelado de quien lucha por la libertad, por la voluntad de ser<sup>12</sup>. Y refiriéndose a la pintura, Leonardo da Vinci (1452-1519) la consideraba «el alma de las cosas fingidas». A lo mejor inspirándose en él, la poeta Denise Levertov (1923-1997), nacida inglesa y muerta estadounidense, escribe en el poema *Misnomer* que las artes extraen su luz ... «de lo más profundo del alma».

Hizo Toño sus primeras armas, un evidente experimento, con la obra titulada *El Derecho del Trabajo en el Cine*, en el 2015. Pero madurando la idea han ido apareciendo, con ritmo anual, cuatro sorprendentes libros que existen porque él existe, y que son los que exigen a los coautores, que su «mirada laboralista» se centre en *La pintura del Prado* (2020), en *La música Pop* (2021), en *La Poesía* (2023), y en *La Fotografía* (2025), estando todavía en el horno el último volumen hasta ahora, dedicado a mirar otra vez, con la misma perspectiva, a *La Escultura* (programado para el 2026).

## 5. EN EL PRINCIPIO FUE LA ACCIÓN

Así selló Johann Wolfgang von Goethe (1749-1832) una de sus célebres máximas ... «*en el principio fue la acción y cada momento es único*»<sup>13</sup>. En nuestro oficio, todos los colegas de referencia imprescindible se han implicado hasta la médula, confirmando otra de las máximas del genio ... «*el simple mirar las*

---

11. De la que dice el Diccionario de la RAE...»en Marruecos, protección divina de la que disfrutaban jefes y morabitos», equivalente a suerte o fortuna extraordinarias...

12. En su poemario publicado inicialmente en Londres (1940) con el título *New Year Letter*, que después volvió a publicar en Nueva York (1941) con el título *The Double Man*. Hay edición española de G. Insausti, con el título *Carta de Año Nuevo*, en la editorial Pre-Textos, 2006.

13. ... im Anfang war die Tat, und jeder Moment ist einzugartig...

cosas, no lleva a ninguna parte»<sup>14</sup>. Y en el *Prólogo en el Teatro* con el que se inicia el *Fausto*, pone en boca del *Direktor* esta admonición ... «ya está bien de palabras,/¡ahora quiero finalmente ver los hechos!/En tanto andáis intercambiando cumplidos,/¿sería posible también realizar algo provechoso?./pues de qué sirve tanto hablar de inspiración/si al que vacila y duda nunca se le presenta»<sup>15</sup>. Hasta en la poética maldita de Rimbaud (1854-1891), se instala el predominio de la acción sobre la palabra, porque en verdad la exaltación del silencio y de la «quietud» solo alcanza sentido en sus proyecciones espiritual o mística ...

Quién podría negar que Toño es un hombre de acción, para mí incluso el prototipo del hombre activo. Trabajador infatigable sigue pensando que los resultados sonoros dependen del trabajo intenso, del esfuerzo personal y no de las tecnologías por avanzadas que estas sean. Lo ha predicado con el ejemplo y, hace poco lo ha explicado convincentemente al responder a la entrevistadora con estas palabras ... «precisamente uno de los desafíos de la docencia universitaria es cómo conseguir que la gente trabaje para aprender. Pasar de la pantalla a utilizar las propias neuronas no siempre es fácil; intentar resolver por medios propios aquello que el terminal nos da en cinco segundos no siempre se ve como algo útil. Por lo tanto, el principal reto de la docencia, yo creo que ahora mismo, es convencer a la gente de que es bueno saber cosas y resolver problemas. Que, por mucha inteligencia artificial, bases de datos y terminales que existan, el trabajo jurídico humano aporta un valor diferenciado y que para conseguir eso hay que trabajar. Un buen alumno sin trabajar será inteligente, será brillante, pero no será buen alumno, no será buen jurista seguro. Así que el principal desafío del cuerpo docente yo creo que es la motivación del alumnado y el saber exigir. Porque sin exigencia no hay universidad; en una universidad donde los niveles sean menguantes (no hablo de la Rey Juan Carlos sino genéricamente), siempre se perderá su razón de ser: y entonces el mercado extrauniversitario cubrirá esa función con mayor eficiencia. La universidad tiene que ser de alto nivel»<sup>16</sup>.

Trabajar para crear es el único camino de aquellos que quieran sobresalir en el oficio que elijan y, desde luego, en el de la investigación. No vendrá mal recordar las famosas palabras de Nietzsche (1844-1900), en su más célebre obra de 1883, subtitulada ... «un libro para todos y para ninguno» ... «por el saber se purifica el cuerpo; por el trabajo científico se eleva. Todos los instintos se santifican para quien busca el conocimiento»<sup>17</sup>.

---

14. ... das bloÙe Betrachten der Dinge führt zu nichts... *Vid. Obras completas*. Aguilar, Madrid, 1963, 3 vols; especial referencia a *Máximas y reflexiones* y *Teoría de los colores*.

15. *Cfr. ob. cit., Vorspiel auf dem Theater...* «der Worte sind genug gewechselt,/lasst mich auch endlich Taten sehn!/Indes ihr Komplimente drechselt,/Kann etwas Nützlich geschehn./Was hilft es, viel von Stimmung reden?/Dem Zögernden erscheint sie nie»...

16. Apud. Entrevista de Elena Laseosa Irigoyen bajo el título «Antonio Sempere Navarro. 25 años como Catedrático de la Universidad Rey Juan Carlos», en la Revista abierta *LOAR*, 2025, julio, n.º 1.

17. *Cfr. Also sprach Zarathustra. Ein Buch für Alle und Keine*; la cita corresponde a la edición *Así hablaba Zarathustra*. Biblioteca EDAF, 1964, p. 75, una edición que, por cierto, lleva aho-

## 6. EL TIEMPO ES MÍO

En la realización del trabajo su limitación horaria ha sido una de las grandes conquistas obreras, extendidas luego a todos los sectores en los que la actividad se preste por cuenta ajena. La reivindicación de acortamiento de ese tiempo de trabajo es constante y plausible la que se plantea en nuestros días. Pero veo exagerado encontrar en la relación entre «los tiempos de trabajo» y «los tiempos que llenan la vida» —dicho con palabras de André Supiot<sup>18</sup>— una progresiva mayor dominación del trabajador. Desde luego, tenga la profesión que tenga, ninguna persona con ilusiones de crear algo y de ayudar con ello a los demás tendrá problemas con el tiempo de trabajo, lo que obliga a considerar su actividad desde otra perspectiva bien distinta.

La cuestión se refiere a cómo organiza cada cual su tiempo de trabajo, particularmente el que no está sujeto a reglamentación heterónoma. El más grande científico de todos los tiempos, Isaac Newton (1643-1727) —físico, matemático, teólogo, alquimista e incluso poeta—, concluyó que el tiempo tiene el mismo transcurso en todas partes y para todos<sup>19</sup>. A partir de esa constatación, otros grandes hombres sacaron sus propias conclusiones, permitiendo afirmar al coetáneo filósofo francés Bernard Le Bouvier de la Fontenelle (1657-1757) ... «*ce qui ne perd le temps, a beaucoup de temps*», pensamiento coincidente, un siglo después, con el de nuestro maltratado prócer Gaspar Melchor de Jovellanos (1744-1811) ... «*solo falta tiempo a quien no sabe aprovecharlo*».

Todavía una tercera dimensión del tiempo de trabajo se refiere al que puede ejercerse con satisfacción por su resultado o aquel otro que se ejerce a desgana o con sufrimiento debido a la personalidad de quien lo presta, o debido a circunstancias ajenas a su voluntad. La sentencia latina *afflictis longae, celeres gaudentibus horae*, ha dado y seguirá dando mucho juego, plasmado sabiamente por Juan Antonio Sagarroy en uno de sus celebrados aforismos ... «*si odio el trabajo que hago, estaré esclavo de él. Si me gusta me libera*»<sup>20</sup>. Y, por supuesto, ha trascendido a la literatura. Una referencia obligada es el novelista Honoré de Balzac (1799-1850) ... «*avec le travail, j'oublie ma souffrance* (Honoré de Balzac, 1799-1850)». Y, entre nosotros, reconforta recordar el «poema» de Joan Maragall (1860-1911), *Elogio del Vivir*<sup>21</sup>, en el que se vincula el trabajo bien hecho con la

---

ra 61 años en mi biblioteca, desde que el maestro de todos, Alonso Olea, me lo regalara por mi boda, junto a otros cuatro libros de parecido tonelaje.

18. Cfr. su muy divulgado Informe, *Crítica del Derecho del Trabajo*, publicado por el Ministerio de Trabajo y Estudios Sociales, Madrid, 1996, pp. 45 y ss.
19. Su célebre obra titulada y escrita en latín, *Philosophiae Naturalis Principia Mathematica* fue publicada en 1687, a la que siguieron diversas ediciones en inglés y numerosas traducciones. La primera edición en español apareció en 1982, traducida por Antonio Escohotado. Hay una reciente edición de Eloy Rada, publicada por Alianza Editorial con el título de *Principios Matemáticos de la Filosofía Natural*, de 2022.
20. «Aforismo 7», del libro *85 Aforismos*. Alas y Raíces, Madrid, 2020, p. 18.
21. Remito a mi comentario del «poema» —más que poema, un artículo periodístico— en AAVV. (Dir. Antonio V. Sempere Navarro), *Una mirada laboralista a la Poesía*. Vigo, Editores Descabezados. Eolas&menoslobos, 2023, pp. 229-236.

propia dignidad del trabajador. A su vez, el dramaturgo, novelista, ensayista y creador del Instituto de España, Miguel Agustín Príncipe y Vidaud (1811-1863), disfrazado festivamente, a veces, de «Miraveque» o de «Don Yo», dijo lo mismo en un ingenioso epigrama ... «*de sesenta minutos/consta la hora,/y unas veces es larga/y otras es corta;/quien no lo crea,/tenga un día de goces/y otro de penas*» ...

Seguro estoy de que Toño no ha escatimado nunca las horas de trabajo porque ha vivido con el apasionado proyecto de ser y de servir. En ese empeño, las horas pasan veloces y el esfuerzo —que sin pasión sería irresistible— se absorbe por la ilusión de crear una obra de referencia y ser guía de quienes le confíen el encauzamiento de su propia vida profesional. El éxito propio es sin duda un poderoso acicate, pero el éxito de los «hijos académicos» es aún satisfacción mayor, un doble éxito traspasado al maestro. Dice en un verso el famoso novelista y poeta argentino Julio Cortázar (1914-1984) que «el futuro no se cansa de esperar» y no existe sombra alguna que permita sospechar que Toño no vaya a hacer, a sus setenta años, lo que siempre ha hecho hasta ahora, fundir el éxito propio con el éxito ajeno. Dicen que en los años venideros tres peligros cambiarán el mundo conocido y que nada será ya igual con la crisis ecológica y climática, la inteligencia artificial y la destrucción nuclear. Pero ese discurso es viejo, aunque los sedicentes peligros fueran entonces otros. No he contado nunca, hasta ahora, que lo único ingenioso que escuché del profesor que nos explicaba Derecho Internacional Público en la Complutense, en el año 1955, de apellido Luna —y al que, en efecto, se le atribuían ciclos crecientes y menguantes<sup>22</sup>—, acariciaba la post tragedia pintándonos la escena de dos simios encaramados a un árbol, diciéndole el mono a la mona ... «*prepárate a empezar de nuevo*» ...

## 7. PICO DE ORO

Uno de los terribles *Caprichos* de Goya<sup>23</sup> se dedica al personaje al que se reconoce esa elocuencia, paradójicamente menos frecuente de lo que se piensa, incluso en quienes viven de la palabra hablada.

El célebre constructor norteamericano, Scott Maynes (1922-2007), estaba dotado de la capacidad de crear la mejor «cosa» en el mejor «espacio», pese a

---

22. Se decía, aunque seguro que no era verdad, que los exámenes escritos eran lanzados al aire y los que caían de cara era por buenos y merecían aprobado, o incluso más según su posición en el suelo, en tanto que la suerte adversa acompañaba a los que caían vueltos.

23. La colección de estos 80 grabados al aguafuerte supone una agria sátira de la España del XVIII. Cito por el libro *Colección de estampas de asuntos caprichosos inventadas y grabadas al aguafuerte por Don Francisco de Goya* —sin otros créditos de identificación—, en el que figura el escogido como grabado número 53; en él, un médico se dirige a cinco pacientes, en presencia de un papagayo, con el siguiente texto literal... «esto tiene trazas de Junta Académica. Quién sabe si el Papagayo estará hablando de Medicina. Pero no hay que creerlo sobre su palabra. Médico hay que cuando habla es un pico de oro, y cuando receta un Eroles, discurre perfectamente de las dolencias y no las cura: embrolla a los enfermos, y atesta los cementerios de calaveras».

lo cual mantenía la opinión de que la «calidad» es un concepto subjetivo<sup>24</sup>. Y, en efecto, a muchos les gusta lo que a otros repele y viceversa, se trate de lo que se trate. Yo sin embargo creo que, en la transmisión de conocimientos, el que asume esa compleja función ha de cumplir ciertas exigencias objetivas para desempeñarla con eficacia. Yo he visto, en tres Universidades públicas, aulas semivacías en las clases magistrales de excepcionales investigadores de su materia, pero descuidados transmisores de sus lecciones. Y he visto, a la vez, aulas repletas de estudiantes en las de otros colegas de menor rango investigador pero dotados del arte de cautivar a los alumnos con sus discursos, para lo cual resulta imprescindible la claridad, la concisión, y la implicación del auditorio en el tema desarrollado, sin necesidad de llegar a la clase dialogada.

Viene a cuento el proemio, porque cuantas veces que he tenido oportunidad de escuchar a Toño en sus conferencias o en sus intervenciones de menor solemnidad, he atendido a lo expuesto embebido en su desarrollo, admirando su verbo pausado, transparente y riguroso sin concesiones al dogmatismo. Allí estaba un ilustre profesor acompañado de un ilustre investigador, combinación conocida desde luego entre nosotros los laboristas, pero sujeta a tramos escalonados en ambos cometidos.

## **8. EL ARTE DE DAR Y VALORAR LO RECIBIDO**

En el año 2020, la editorial universitaria Princeton University Press publicó el libro *How to Give: An Ancient Guide to Giving and Receiving*, una selección de pasajes del tratado *De beneficiis* de Séneca, sobre la generosidad y la gratitud... «*las buenas obras se marchitan si no se riegan. No basta con practicar la generosidad, hay que practicar la constancia también... y la intensidad de la gratitud debe ser proporcional a la magnitud del favor o regalo... evitando la ingratitud por exceso de ego, de codicia o de envidia*»<sup>25</sup>.

A Toño le deben gratitud un elevadísimo número de laboristas, los cuales le han devuelto, a su vez, cariño y trabajo en grandes dosis. Más que una escuela lo que ha creado Toño es una amplísima familia que se reconoce unida por fortísimos vínculos fuera de la escuela a la que cada uno pertenece o prefiere adscribirse. Esa conjunción de docentes e investigadores de tantas procedencias y destinos es un logro apenas logrado fuera de este caso ejemplar. Me atrevo a proponer una lista de colegas, por riguroso orden alfabético, colaboradores habituales de Toño, discípulos muchos de ellos, que son quienes dispondrán de la idea, mucho más exacta de la que yo pudiera arriesgar, sobre el escalón en que deben situarse dentro de la imponente familia de estas setenta y cinco personas

---

24. Cfr. *The Concept and Measurement of Product Quality*. Lexington Books, 1976.

25. Solo un año después se ha publicado en español, con traducción de Jacinto Pariente, el libro de referencia, como «manual de sabiduría clásica sobre los beneficios de la generosidad y de la gratitud». Cfr. Seneca, *El arte de dar y recibir*. Köan, Badalona, 2021, en particular pp. 29 y 41-43.

enunciadas por riguroso orden alfabético, con disculpas para las probables omisiones involuntarias:

Abeleira Colao, Álvarez Conde, Alzaga Ruiz, Areta Martínez, Arias Domínguez, Barrios Baudor, Benlloch Sanz, Bini (Stefano), Blasco Jover, Buendía Jiménez, Burgos Herrera, Cabeza Pereiro, Cámara Botía, Cano Galán, Cardenal Carro, Casas Baamonde, Castro Franco, Cavas Martínez, Charro Baena, Cordero Saavedra, Corroza (Íñigo), Cruz Villalón, De Lorenzo García, De Val Tena, Díaz Rodríguez, Duréndez Sáez, Fernández Orrico, Franco (Nicolás), Galiana Moreno, Garcés Sanagustín, García Abellán, García Blanca, García Blasco, García Gil, García López, García Ninet, García-Perrote, García Rodríguez, García Silvero, Garrido (A), Garrido Mayol, Gil Alburquerque, Gómez Caballero, Gómez Garrido, González Díaz, González Labrada, Gutiérrez-Solar, Hernández Martín, Hierro Hierro, Kahale Carrillo, Lahera Forteza, López Balaguer, Luján Alcaraz, Madrid (R.), Maldonado Montoya, Marín Moral, Martín Jiménez, Meléndez Morillo-Velarde, Mercader Uguina, Morales Vález, Moreno González-Aller, Muerza Esparza, Palomar Olmeda, Pérez Campos, Quintanilla Navarro, Ríos Salmerón, Rodríguez Escanciano, Rodríguez Iniesta, Rueda Monroy, Sala Franco, San Martín Mazzucconi, Selma Penalva, Tolosa Tribiño, Vicente Palacio, Viqueira Pérez...

No figura entre estas personas, naturalmente, Alfredo Montoya Melgar, porque es la causa mediata del prodigio, el constructor de la egregia figura de Toño como laboralista, gracias a la cual las cientos y cientos de colaboraciones con los laboralistas mencionados y las intensas relaciones de magisterio/discipulado con quienes se honran considerándose sus discípulos son una realidad grandiosa.

Si reservamos un espacio para la propia palabra de Toño nos informa de la ... *«regla que el profesor Montoya me imbuyó de manera implícita es la de que el éxito de los compañeros es también el éxito propio, y las batallas cada uno las tiene que librar contra sí mismo. O dicho de otra manera, mi esquema siempre ha sido intentar conseguir los mayores triunfos de todas las personas, y no solo de algunas pocas más allegadas y seleccionadas. Lo ideal es que todo aquel que quiera, pueda ir superando los distintos exámenes, vamos a llamarle así, que la universidad nos pone: sexenios, quinquenios, oposiciones, acreditaciones, méritos, direcciones de tesis, direcciones de proyectos de investigación, evaluaciones, artículos para transferir conocimiento... Yo creo que eso es el éxito de la universidad y es lo que, con mayor o menor fortuna, he procurado que mis compañeras y compañeros de departamento entendieran como la filosofía a seguir»*<sup>26</sup>.

Cuando el joven poeta Joseph Brodsky —nobel en 1987— tuvo la precoz ocurrencia de mencionar la única cosa que no se puede compartir, se le olvidó incluir entre los ejemplos contrarios<sup>27</sup> la investigación y la docencia, actividades

---

26. Apud. Entrevista de Elena Laseosa Irigoyen bajo el título «Antonio Sempere Navarro», cit.

27. Había nacido en San Petersburgo en 1940 y murió en Nueva York en 1996. A los 16 años, dijo poder compartir una manzana, una copa, un taxi, una creencia y hasta una amante,

de las que Toño es actor, promotor y director, y ahí están sus seis quinquenios universitarios y sus seis sexenios ANECA, sus veintiocho años de docencia como catedrático en tres universidades, sus treinta y seis tesis doctorales dirigidas<sup>28</sup>, sus cuarenta y siete obras prologadas, sus cinco revistas científicas dirigidas y sus cientos y cientos de trabajos en todos los soportes y materias del Derecho del Trabajo en su más amplio sentido, sin que se me ocurra identificarlos en esta breve semblanza, pero con necesaria remisión al prolijo detalle de su *curriculum vitae*, incorporado a este mismo libro homenaje.

Ahora Toño se jubila en la cátedra, por la incomprensible precipitación de la norma académica, irreductible en el empeño de desperdiciar el talento, pero eso no quiere decir que no cumpla la sentencia latina *docendo discitur*, pues seguirá enseñando y, al enseñar, aprendiendo más y más, de lo que nos beneficiaremos todos los laboristas e, inmediatamente, la Sala casacional durante los dos años que le quedan de permanencia en la misma, caso de que no se amplíe algo más el plazo, como debiera.

## 9. ESE ESTILO TAN PERSONAL

Todo cuanto antecede obsequia a Toño un tipo peculiar de vida, un estilo propio difícil de observar en otra persona, aunque la comparación se busque en el ancho mundo de la investigación y de la docencia. Su asombrosa capacidad de asimilación de lo visto y oído, le confieren una personalidad híbrida, característica de lo hispano, tras docenas de civilizaciones con cien culturas ... ¡Qué nos hablen a nosotros de perdonos por la historia pasada, cuando hemos sido la tierra experimental del comercio y la aventura, de lo latino y de lo germánico, de Moisés, de Cristo y de Mahoma, como los perros mil leches, los más listos y fuertes de las razas caninas! Y de ese milagroso mestizaje salen esas personalidades tan distintas a cualesquiera otras, genuinas como la de Toño, afortunada síntesis al servicio del prójimo.

Sus saberes enciclopédicos<sup>29</sup>, su capacidad de síntesis, el desprecio de lo insignificante (*Aquila non capit muscas*), ir al grano regateando excesos formales, construir dialécticamente sobre la realidad para evitar la venganza de los

---

pero nunca un poema.

28. Respetando en esa función directiva las exigencias que él ha recordado recientemente con referencia a la naciente revista LOAR, en respuesta a la encuesta a que le invitó Elena Laseosa Irigoyen, cit., concretadas en estas cinco pautas: honestidad, valentía, rigurosidad, actualidad y entretenimiento o buena confección.
29. El fraile y médico francés, François Rabelais (1483-1553), autor de los cinco libros de la historia de los gigantes *Gargantua* y su hijo *Pantagruel* —plagada de *faits horribles et épouvantables*— utilizó la expresión «en cyclopédie» —mantenida por Ephraim Chambers (1680-1740) en 1728— para designar no los conocimientos en sí mismos, sino el aro o círculo que los agrupaba. La reversión de ese significado se inició al unirse los dos términos en la «Encyclopédie» de Diderot (1713-1784) y D'Alembert (1717-1783), a partir de 1751.

hechos ignorados —sabia advertencia de Ortega (1883-1955)<sup>30</sup>—, la búsqueda de pacíficas soluciones a los enrevesados problemas y conflictos, la habilidad de los análisis avanzados, el saber cantarle las cuarenta a quién y cuándo se mereciese, los saltos por encima de la burocracia inútil, el dominio de la redoma para mezclar la utilidad con el deleite, como el fabulista Tomás de Iriarte (1750-1791), he ahí su férreo bagaje para desenvolverse por los piélagos de la existencia, envuelto siempre en sedosas formas de actuación y de expresión, como el maestro Bayón (1909-1979) me recomendaba andar el camino, obediente a Quintiliano (35-100), *suaviter in modo, fortiter in re* ... no siempre conseguido en mí caso —la verdad—, pero sí en el de Toño.

Me ha complacido conocer su opinión sobre la enseñanza universitaria, cuando fue interrogado sobre cómo se iba a mantener vinculado a la Universidad tras su jubilación ... «*tengo que confesar que un poco desencantado de la burocracia y el llamado Plan Bolonia*»<sup>31</sup>. Y tiene razón, porque ... ¡ay del pobre universitario que acepte la rutina de llenar cientos de impresos a lo largo del curso académico, sin tiempo para preparar sus clases ni para escribir una línea fuera de los formularios académicos! Ese malhadado Plan Bolonia ha recortado las blandas alas de muchos docentes principiantes, impidiéndoles alcanzar los altos vuelos que el oficio exige para escaparse del montón de la rutina acumulada. Creo que es bueno tener por reproducidas las agudas críticas a la enseñanza universitaria suscritas por el discutido Paul Goodman (1911-1972) —para unos un genio literario, para otros un vendedor de humo— en su famosísimo ensayo *The Community of Scholars*<sup>32</sup>, quien, a no dudarlo, se habría manifestado ferozmente en el rechazo del burocratismo boloñés.

## 10. JUEZ SUPREMO

Sabemos que Toño inició su experiencia judicial en su propia ciudad, cuando dotado ya de una excepcional formación sociolaboral se benefició del contacto con la obsequiada sabiduría de dos magistrados de la categoría del ciezano Bartolomé Ríos Salmerón (c.1939-2019) y del eldense Joaquín Samper Juan (1937-2021), quienes, tras larga y brillante carrera en el orden social, alcanzaron el reconocimiento de Eméritos del Tribunal Supremo. Esa experiencia que favoreció sin duda su nombramiento años después de magistrado de la Sala Social del Tribunal Supremo, conoció la instructiva etapa intermedia de magistrado suplente en la Sala Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Autónoma de Murcia (1990-1994), en la que empezaron a lucir sus ponencias.

Su salto a la Sala casacional, desde la abogacía, en el año 2014, no pudo ser más emotiva. Ocupó azarosamente la vacante dejada por el Magistrado

---

30. Cfr. *La rebelión de las masas*, inicialmente publicado en artículos por el Diario El Sol, y como libro por la Revista de Occidente en 1930.

31. Apud. Entrevista de Elena Laseosa Irigoyen bajo el título «Antonio Sempere Navarro», *cit.*

32. Random House, 1962; traducción al español en Ediciones Proyección, en 1970.

Aurelio Desdentado Bonete, una referencia universal en la judicatura y en la doctrina según unánime opinión. A lo que siguió el gran honor de ocupar el despacho que aquel abandonó a los 70 años, tras renuncia a la prórroga de dos años más, un despacho en el cual el sucesor ha realizado ininterrumpidamente su honorable función. ¿Y por qué no dar pábulo a la fantasía y compartir la creencia de que los espacios habitados por los genios rezuman genialidad contagiosa, de la que se benefician quienes los ocupan después? En todo caso, la influencia de Aurelio en la decisión de convertirse en juez supremo, sacrificando el dinero por la vocación, fue definitiva, según cuenta el propio protagonista ... «*en 2014 bastó una frase suya —tienes el deber cívico de presentarte— para resolver mis dudas sobre si concurría a la vacante que su jubilación dejaba en la Plaza de la Villa de París. Y en ella estoy, echando de menos al paisano y al maestro*»<sup>33</sup>.

Desde entonces su labor en la Sala ha de considerarse destacada, siguiendo la estela de los magistrados casacionales que, sin pertenecer a la carrera judicial, han desempeñado esa suprema función desde el reconocido prestigio adquirido en el mundo del Derecho ... junto a Desdentado Bonete, Muñoz Campos, Martín Valverde, Alarcón Caracuel, Blasco Pellicer, García-Perrote Escartín y, por supuesto, Toño, son figuras inscritas en el bien hacer jurídico, compartiendo la excelsa tarea de unificar la interpretación y aplicación de las normas laborales con los jueces que, tras muchos años de ejercer la judicatura, vieron premiada su carrera con el acceso a la Sala Cuarta del Alto Tribunal. Porque la suprema labor de ese órgano judicial es una labor colectiva, como se encarga de establecer la Ley Orgánica del Poder Judicial, de manera que los aciertos habituales y los desaciertos ocasionales han de imputarse a la Sala y no a los jueces singulares, ni siquiera cuando actúan como ponentes de las sentencias. Una Sala que, como cualquier otro órgano judicial, ha de contemplar a veces la sensata opinión del jurista de incierta suerte, Hermann Hämmeler<sup>34</sup>, citado con asiduidad por una sola opinión ... *Schutz des Rechtes gegen das Gesetz*, o sea, «la protección del Derecho contra la Ley». No otra cosa es el difícil equilibrio histórico entre los brocardos ... *dura est lex, sed est lex y summum ius, summa injuria*, que los jueces han de templar caso a caso.

Lo que sí cabe es comentar la cuidadosa preparación de las ponencias a cargo de Toño, tanto en la valoración del relato fáctico, cuanto en el aspecto formal de la estructura de sus propuestas a la Sala de cinco o al plenario.

---

33. Apud. AA.VV. (Dir. A.V. Sempere Navarro, Coord. Yolanda Cano Galán), *La obra jurídica de Aurelio Desdentado Bonete*. Imprenta Nacional de la Agencia Estatal BOE, Madrid, 2021, p. 1081.

34. Nació en Oggersheim, Renania-Palatinado, en 1909, localidad en la que residió Helmut Kohl (1930-2017) y de ahí su fama. Como muchos hombres de su época, se implicó en la política y asumió la terrible responsabilidad de «responsable del orden» en la Polonia ocupada. Naturalmente, se vio afectado por la derrota nazi y, a partir de 1960, se pierde cualquier referencia suya.

En cuanto a lo primero es de tener en cuenta la trocha abierta por el excelso jurista-procesalista Jaime Guasp Delgado —maestro de tantos y bisabuelo académico suyo<sup>35</sup>—, al explicar que el Derecho se acerca a la Sociología siempre de la misma manera; toma de ella los problemas cuya solución postula la comunidad, establece un esquema de instituciones artificiales, en las que trata de reflejar o sustituir las estructuras y funciones puramente sociales del fenómeno, y, una vez realizada esta labor de alquimia, se despreocupa íntegramente de aquella materia social para operar sólo con las nuevas formas creadas, para concluir que... «*la verdad es que el Derecho, para salvar a la Sociología, no tiene más remedio que matarla*»<sup>36</sup> En lo relativo a los aspectos formales traducidos en la estructura de la sentencia, me resisto a silenciar la exigente manera con la que aborda Toño el desmenuzamiento de las cuestiones fáctico-jurídicas que han de conducir al fallo, a través de un ejemplo muy repetido por cierto<sup>37</sup>:

*Términos del debate casacional:* 1. Pretensión formulada y hechos litigiosos; 2. Sentencias recaídas en el procedimiento; 3. Recurso de casación unificadora y escritos concordantes.— *Análisis de la contradicción:* 1. El presupuesto del art. 219.1 LRJS; 2. Sentencia referencial; 3. Decisión.— *Preceptos y jurisprudencia pertinentes:* 1. Norma procesal aplicable; 2. Doctrina sobre la acumulación ahora discutida; 3. Doctrina sobre la prescripción de la acción resarcitoria.— *Resolución:* 1. Estimación del recurso; 2. Unificación doctrinal.

Permítaseme añadir algo sobre las distinciones acumuladas por Toño, a mi parecer insuficientes. Creo que la jubilación universitaria deberá acompañarse de la Medalla de Oro al Mérito en el Trabajo, del mismo modo que la jubilación en el Tribunal Supremo debería acompañarse, en su momento, de la «*raimunda*», elevando su actual Cruz de Honor a Gran Cruz de San Raimundo de Peñafort. Hora es ya de abandonar la medida del mérito por la función u oficio desempeñados y se proceda a medirlo por el trabajo efectivamente aportado a la sociedad.

Y termino, Toño, hablándote directamente. Recuerdo que fue el filósofo danés Søren Kierkegaard (1813-1855) quien distinguió «*la época para permanecer en silencio y la época para hablar*». Ahora he tenido la ocasión de situarme en esa segunda circunstancia para dedicarte esta semblanza. Dudo si alguno de los merecidos elogios que destino a tu trayectoria personal y profesional, y los miles

---

35. En esa cadena de maestros/discipulado que, en tu caso, pasa por Montoya, Alonso Olea y Jaime Guasp, según he comentado en el «*In Memoriam*» dedicado a Alfredo, en la *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Iustel, Madrid, 2025, n.º 71.

36. *Cfr.* «*La pretensión procesal*». *Anuario de Derecho Civil*, Madrid, 1952, I, p. 25.

37. Tomado de la sentencia casacional 613/2025, de 24 de junio, recaída en el recurso de unificación de doctrina 256/2024. Que podría contrastarse, entre muchas sentencias más, con la sentencia 3173/2025, de 25 de junio, asimismo recaída en el recurso unificador 4933/2022, o con la sentencia 1298/2024, de 20 de noviembre, recaída en el recurso de casación «ordinaria» 106/2024...

y miles similares que contiene este libro homenaje, herirán tu modestia, pero no tengo mejor respuesta que la que tú mismo diste a nuestro queridísimo Aurelio Desdentado, con la única diferencia de que él no podía leerla y tú sí, durante muchos años más, por fortuna. Para reconvertirla he necesitado manipular los tiempos verbales y partir del hecho de que este libro es ya una realidad definitiva ... «seguramente te enfadarás al comprobar las adhesiones y homenajes que tu persona ha suscitado ... Pero ya no puedes disuadirnos. Son las reglas del juego, querido y admirado ... colega»<sup>38</sup>.

Luis Enrique de la Villa Gil

*Arcipreste/San Lorenzo, 31 de julio de 2025*

---

38. Apud. A. V. Sempere Navarro, *Liber Amicorum en Homenaje a Aurelio Desdentado Bonete*. Tirant lo Blanch, Valencia, 2022, p. 508.

1

SISTEMA NORMATIVO LABORAL  
Y PRINCIPIOS DE APLICACIÓN  
DEL DERECHO DEL TRABAJO



# Conflictos aplicativos entre el derecho interno y el supranacional: una cuestión de importancia creciente y de solución ¿sencilla?

CARLOS LUIS ALFONSO MELLADO

*Catedrático jubilado y Profesor honorario  
Universidad de Valencia*

## 1. INTRODUCCIÓN

Una de las características destacables de la conflictividad laboral en los últimos años es la aparición, especialmente en materias de cierta importancia o que afectan a numerosos trabajadores, de problemas en los que el debate jurídico subyacente requiere resolver si existe una contradicción entre una norma de derecho interno —en sentido estricto— y otra de ámbito supranacional, ya sea de la Unión Europea y, por tanto, en sentido amplio, norma interna, o de otros ámbitos sin cesión de soberanía y, por tanto, como norma externa, de Derecho Internacional. No es una conflictividad nueva, pero se está incrementando su frecuencia y la complejidad de los perfiles que presenta. En ese crecimiento influyen factores diversos en los que puede detectarse un cierto efecto de reacción frente a algunas de las últimas reformas laborales de carácter regresivo; medios sindicales y algún sector judicial han protagonizado un cierto activismo, buscando en el ámbito internacional la tutela que en el ámbito interno no encontraban ni siquiera en el Tribunal Constitucional (TC), que en algún momento pasado parecía renunciar a su importante papel de defensa de los derechos de los ciudadanos. A esto se añadía el activismo del último gobierno progresista para intentar blindar los derechos laborales mediante la ratificación de instrumentos internacionales, básicamente algún convenio de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la versión revisada de la Carta Social Europea (CSE; no distinguiré ya entre las versiones a la vista de la ratificación plena de la CSE revisada) y el protocolo de reclamaciones colectivas. También influye el mayor conocimiento por parte de los operadores jurídicos y los ciudadanos de las posibilidades que presta para la protección de sus derechos ese ámbito internacional. Esas son algunas de las razones de ese crecimiento, pero lo destacable de esta conflictividad es el conjunto de dudas que su solución plantea a

# Doce sentencias «ejemplares» del Magistrado Antonio Vicente Sempere Navarro

FAUSTINO CAVAS MARTÍNEZ

*Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social  
Universidad de Murcia*

## **1. ANTONIO VICENTE SEMPERE NAVARRO, MAGISTRADO DE LA SALA CUARTA DEL TRIBUNAL SUPREMO**

El catedrático Antonio V. Sempere Navarro se incorporó en junio de 2014 a la Sala de lo Social del Tribunal Supremo por el turno de juristas de reconocido prestigio, ocupando la plaza que había dejado vacante por jubilación otro eminente jurista y paisano de aquel, Aurelio Desdentado Bonete, y desde entonces viene ejerciendo sin solución de continuidad las funciones de magistrado. Asimismo, entre el 18 de julio de 2023 y el 11 de marzo de 2025 desempeñó el cargo de Presidente en funciones de la Sala Cuarta, y lo hizo en una etapa especialmente complicada debido al déficit estructural que arrastraba dicho órgano jurisdiccional por la acumulación de vacantes no cubiertas tras la jubilación de un buen número de sus miembros, con una plantilla que llegó a estar integrada por tan solo siete magistrados y magistradas. Además de su dedicación principal como magistrado de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, ha formado parte de su Sala de Conflictos y de la Sala del artículo 61 de la LOPJ. También ha actuado, por designación de la Presidencia del Gobierno y a propuesta del CGPJ, como vocal de la Junta Electoral Central durante el período 2019-2020.

El acceso del profesor Sempere en 2014 a la cúspide de la jurisdicción social supuso la culminación de una dilatada y brillante trayectoria académica y profesional como catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la universidad pública española, sin olvidar su relevante paso por la abogacía en diversas etapas (como consultor del despacho Sagardoy Abogados y coordinador después del área laboral de la firma Gómez-Acebo). La asunción de las responsabilidades propias de la función jurisdiccional le ha permitido ser partícipe activo en la labor de creación del derecho jurisprudencial o Derecho «vivo» del trabajo, cuyo estudio siempre ha constituido una línea de investigación predilecta del profesor y magistrado Sempere Navarro, de

lo que son manifestación evidente, además de los numerosos comentarios de sentencia aparecidos en revistas de la especialidad jurídico-laboral, la serie de estudios periódicos y los prontuarios sobre doctrina social unificada editados por Aranzadi desde 1991 (en la mayoría de los cuales he tenido el privilegio de compartir autoría con el magistrado Sempere), pero también el impulso y dirección de compilaciones monográficas de doctrina social correspondiente a otros tribunales (TC, TEDH, TJUE) o la fundación y dirección de revistas específicamente orientadas al análisis y comentario de la jurisprudencia (Revista de Jurisprudencia Laboral del BOE).

De la intensa implicación de Antonio Sempere en el ejercicio de la jurisdicción dan cuenta las más de cinco mil resoluciones, entre autos (aclaración, admisión, inadmisión, queja) y sentencias (casación ordinaria, casación para unificación de doctrina, revisión), de las que ha sido ponente, en las que ha tenido oportunidad de examinar y resolver una enorme variedad de cuestiones tanto de orden procesal como, sobre todo, sustantivo, incidentes en todas las áreas temáticas e instituciones que conforman el vastísimo campo regulado por la rama social del derecho, con valiosísimas aportaciones en todos sus ámbitos. Ya desde sus primeras decisiones es fácil reconocer en las ponencias del magistrado Sempere la impronta del docente y el investigador que, cuando accede a la judicatura, lleva décadas consagrado a la enseñanza, la divulgación y al estudio científico del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, con resultados de excelencia. Con las adaptaciones necesarias por exigencias de la aplicación de las reglas propias sobre interpretación y aplicación judicial de las normas, sus sentencias, al igual que sus escritos científicos, informes o disertaciones orales, constituyen piezas jurídicas de una calidad extraordinaria, que causan admiración y son un ejemplo a seguir por su claridad expositiva y esmerada organización interna, la concisión y la precisión en el lenguaje, la profundidad en la argumentación, su habilidad para identificar las claves que permiten resolver los problemas sometidos a escrutinio, su conocimiento holístico del Derecho, la imparcialidad e independencia de criterio, la búsqueda de un razonable equilibrio entre los bienes jurídicos e intereses en conflicto, la ecuanimidad y la templanza en el juicio y el respeto a la ley por encima de las inclinaciones o preferencias personales. Con un estilo sencillo y directo, pero no desprovisto del exigible rigor técnico, las sentencias del magistrado Sempere Navarro analizan hasta el más mínimo detalle todos los recovecos de la institución o problema estudiado, intentando descubrir los intereses existentes tras las normas y acomodar la interpretación de estas a las exigencias de la justicia. Antonio Sempere no es solo un maestro consumado del Derecho del Trabajo, sino también un magnífico juez laboral al servicio de la sociedad.

Los límites espaciales que nos hemos fijado para esta modesta aportación no permiten exponer, con la profundidad que sería necesaria para hacerle mínimamente justicia, la contribución del magistrado Antonio Sempere al progreso de la jurisprudencia social, que en buena medida es tributaria de su personal concepción sobre el concepto, valores y fines de la disciplina jurídico-social. Aunque

es sabido que el ponente propone y el tribunal dispone<sup>1</sup>, como botón de muestra de tan importante contribución se han seleccionado (sin otro criterio que el de la variedad temática) doce sentencias, todas ellas dictadas por el Pleno de la Sala Cuarta en el marco del recurso de casación para la unificación de doctrina, en las que ha actuado como ponente nuestro homenajeado<sup>2</sup>. Se ha optado por elegir sentencias del Pleno porque, como es sabido, se convoca excepcionalmente a la totalidad de la Sala para debatir los asuntos de mayor trascendencia jurídica, para unificar criterios interpretativos o para rectificar doctrina precedente. Con la cantidad seleccionada (una docena) y el empleo del adjetivo calificativo «ejemplares» se quiere establecer un paralelismo con la famosa obra cervantina, y es que, a juicio de quien esto escribe, bien podría predicarse de las sentencias escogidas, por sus extraordinarias cualidades formales y de fondo, lo que Cervantes dejó escrito en el Prólogo de sus (doce) «Novelas ejemplares»: «*Héles dado el nombre de Ejemplares, y si bien lo miras, no hay ninguna de quien no se pueda sacar un ejemplo provechoso*».

## **2. RECURSO DE SUPPLICACIÓN FRENTE A SENTENCIA DICTADA EN PROCESO DE MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE CONDICIONES DE TRABAJO (CAMBIO DE DOCTRINA)**

En el campo del Derecho procesal laboral, la STS de 14 septiembre 2023 (rcud. 2589/2020) reviste singular importancia porque con ella se modifica el criterio que la Sala Cuarta venía aplicando respecto de la recurribilidad por razón de la cuantía de las sentencias dictadas en el proceso de modificación sustancial de condiciones de trabajo, cuando en la demanda de MSCT se adiciona la petición de una reclamación por daños y perjuicios (*in casu*, por salarios dejados de percibir a resultas de la decisión empresarial combatida) por importe superior a 3.000 euros.

Después de considerar superados los requisitos de procedibilidad del recurso de casación para la unificación de doctrina, y entrando ya en el fondo del

- 
1. Las funciones del ponente de un órgano colegiado están definidas en el art. 205 de la LOPJ: «Corresponderá al ponente, en los pleitos o causas que le hayan sido turnadas:
    1. El despacho ordinario y el cuidado de su tramitación.
    2. Examinar los interrogatorios, pliegos de posiciones y proposición de pruebas presentadas por las partes e informar sobre su pertinencia.
    3. Presidir la práctica de las pruebas declaradas pertinentes, siempre que no deban practicarse ante el Tribunal.
    4. Informar los recursos interpuestos contra las decisiones de la Sala o Sección.
    5. Proponer los autos decisorios de incidentes, las sentencias y las demás resoluciones que hayan de someterse a discusión de la Sala o Sección, y redactarlos definitivamente, si se conformase con lo acordado.
    6. Pronunciar en Audiencia Pública las sentencias».
  2. Hasta el 4.09.2025, el magistrado Antonio V. Sempere Navarro aparece como ponente en setenta sentencias del Pleno de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, según información extraída de la base de datos del CENDOJ.

asunto, el magistrado Sempere viene a reseñar, con la concisión y claridad que caracteriza todos sus escritos, la doctrina precedente de la Sala Cuarta acerca de cómo debe resolverse la duda generada por la LRJS cuando, al tiempo, establece que una materia debe encauzarse a través de una modalidad procesal concreta (en este caso, MSCT) siendo la sentencia dictada irrecurrible, pero o bien se está examinando la posible vulneración de un derecho fundamental o se quiere denunciar un defecto procedimental o se reclama una cuantía asociada a los perjuicios provocados por la decisión de MSCT. En este último supuesto, la viabilidad del recurso de suplicación se hacía depender de la adición a la impugnación de la MSCT de una reclamación de cantidad por daños y perjuicios que superase los 3.000 euros (SSTS 210/2016, de 10 de marzo —rcud. 1887/2014— y 831/2017, de 24 de octubre —rcud. 3175/2015—).

Sin embargo, el plenario de la Sala Cuarta concluye la necesidad de variar la doctrina que venía aplicando respecto de la recurribilidad por razón de la cuantía, todo ello a partir de una nueva reflexión y debate —en los que la implicación de nuestro homenajeado debió resultar determinante— sobre la interpretación constitucional de las reglas sobre acceso a los recursos extraordinarios (según las cuales el principio *pro actione* no opera con igual intensidad en el acceso al recurso que en el acceso a la jurisdicción), las normas reguladoras de la modalidad procesal (que establecen una regla general excluyente del recurso de suplicación y varias excepciones), las previsiones específicas sobre el recurso de suplicación (donde nuevamente parece incuestionable que la LRJS ha querido dejar fuera del acceso al segundo grado jurisdiccional a los litigios sobre MSCT de alcance individual o plural) y el recurso a la interpretación sistemática (concordancia con otros preceptos que indirectamente abordan el tema). El ciclo argumental expuesto se cierra con la siguiente y certera conclusión: «[...] no cabe recurso de suplicación frente a la sentencia dictada en modalidad procesal de MSCT aunque incorpore reclamación de cuantía superior a 3.000 euros derivada de aplicar la decisión empresarial impugnada». La sentencia no contiene votos particulares.

### **3. CALIFICACIÓN DEL DESPIDO POR CAUSAS ASOCIADAS AL COVID-19**

Entre los pronunciamientos de la Sala Cuarta relacionados con la interpretación y aplicación de la profusa legislación social promulgada para afrontar las devastadoras consecuencias de la pandemia debida al Covid-19, merece ocupar un lugar protagónico en esta selección la STS del Pleno de 19 de octubre de 2022 (rcud. 2206/2021), no solo por la relevancia social y jurídica del tema abordado, también porque con ella se resuelve una cuestión sumamente espinosa que durante meses mantuvo dividida a la doctrina: la calificación como improcedente o nulo del despido realizado infringiendo lo preceptuado en el art. 2 del RD-Ley 9/2020, de 27 de marzo, a cuyo tenor, las causas de crisis empresarial (ETOP o fuerza mayor) derivadas de la pandemia «no se podrán entender como justificativas de la extinción del contrato de trabajo ni del despido».

Tras una extensa, ordenada y didáctica fundamentación, el Tribunal Supremo concluye que el despido realizado contraviniendo lo dispuesto en el art. 2 del RD-Ley 9/2020 no debe calificarse como nulo, salvo que exista algún dato específico que así lo justifique (vulneración de un derecho fundamental, elusión de las normas procedimentales sobre despido colectivo, concurrencia de una circunstancia subjetiva generadora de especial tutela). Ni la referida norma contiene una verdadera prohibición (que haga entrar en juego el art. 6.3 del Código Civil), ni las consecuencias de que haya un despido fraudulento comportan su nulidad, salvo que exista previsión normativa expresa (como sucede en el caso de los despidos por «goteo» que eluden el procedimiento de la extinción colectiva). Tampoco se vulnera el derecho a la tutela judicial efectiva por descartarse la calificación de nulidad en tales casos, dado que la legislación española cumple con la reparación alternativa del art. 10 del Convenio 158 de la OIT al contemplar la indemnización como consecuencia posible del incumplimiento del principio de causalidad del despido. Y no existe la posibilidad de una interpretación constitucional de la ley de la que se pretenda derivar como conclusión que la falta de mención o prueba de la causa conlleva la nulidad del despido. Estamos, lisa y llanamente, ante una extinción «sin causa», que en nuestro ordenamiento jurídico-laboral merece la calificación de «improcedente».

#### **4. SUBROGACIÓN EMPRESARIAL Y PERSONAL INDEFINIDO NO FIJO EN EL SECTOR PÚBLICO**

La categoría del personal laboral indefinido no fijo, ambiguamente recepcionada en el Estatuto Básico del Empleado Público (arts. 8 y 11) y, de forma implícita, en la Disposición adicional decimoquinta del Estatuto de los Trabajadores (suprimida por el RDL 32/2021), es, como se sabe, una construcción jurisprudencial, surgida *ex novo* en la segunda mitad de la década de los noventa, para conciliar los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad (también plasmados en la legislación ordinaria) que condicionan el acceso a un empleo estable en el sector público con las normas laborales que prevén la adquisición de fijeza en los supuestos de contratación temporal ilícita o fraudulenta (incumplimiento de las causas de temporalidad). Con posterioridad, la condición de indefinido no fijo se fue extendiendo por la jurisprudencia a otros casos de irregularidades contractuales cometidas por las Administraciones y entidades públicas —incluidas las sociedades mercantiles de titularidad pública—, tales como: superación del plazo máximo permitido en contratos temporales originariamente válidos, concertación de contratos administrativos con falsos autónomos o cesión ilegal de mano de obra a entidades públicas<sup>3</sup>, sin que la previa superación de un proceso selectivo para plazas de personal temporal haya sido considerado

---

3. Me he ocupado por extenso del tema, con exposición de las diversas situaciones motivadoras de la calificación como indefinido no fijo, en CAVAS MARTÍNEZ, F., *Régimen jurídico del trabajador indefinido no fijo en el sector público*, Murcia, Laborum, 2018, pp. 103-134.

suficiente para adquirir la anhelada fijeza una vez que dicha contratación es calificada como fraudulenta<sup>4</sup>.

Hasta la STS 85/2020, de 28 de enero (rcud. núm. 3781/2020), de la que fue ponente el catedrático y magistrado Antonio-V. Sempere Navarro, la Sala Cuarta del TS no había abordado frontalmente la caracterización del personal subrogado por las Administraciones públicas como consecuencia de la reversión de un servicio de su competencia previamente externalizado. El Pleno de la Sala, en un pronunciamiento desprovisto de votos particulares, causó notable revuelo en el mundo del empleo público al reconocer la condición de empleada fija, y no solo de indefinida no fija, a una trabajadora del Servicio de Atención Domiciliaria primeramente externalizado y después reasumido por el Ayuntamiento de Pamplona para su gestión directa. No obstante, el mantenimiento de la fijeza que la trabajadora ya disfrutaba antes de la subrogación se produce, como veremos, con importantes matices, que limitan el alcance y efectos de dicho reconocimiento en el sector público.

Se explyea la sentencia enunciando las disfunciones que derivarían de la aplicación de la categoría de PINF en el caso concreto de reversión de servicios públicos previamente externalizados. De un lado, porque esta figura surge para explicitar las consecuencias derivadas de previas conductas infractoras (contratación temporal fraudulenta o abusiva), pero en el caso (traspaso por reversión) no existe infracción de normas por parte de la Administración que pudiera remediarse mediante la aplicación de la cualidad de PINF, ya que la trabajadora ya prestaba sus servicios al amparo de un contrato a tiempo completo y de duración indefinida, y la «no fijeza» vendría a empeorar su posición desde la óptica del tipo de relación laboral que titulariza, pues la obligaría a someterse a un proceso selectivo para la cobertura definitiva de la plaza, corriendo el riesgo de no obtenerla.

Otra de las disfunciones que aprecia la Sala Cuarta es que la categoría de PINF viene a resolver un conflicto entre dos bloques normativos de carácter interno: el de las reglas sobre acceso al empleo público y el de las consecuencias de los incumplimientos en materia de contratación temporal. Mientras que aquí lo que se plantea es el modo en que debe jugar un conjunto de reglas incorporadas a una Directiva de la Unión Europea y las reseñadas sobre acceso al empleo público.

Matiza la sentencia que no estamos ante un supuesto de acceso al empleo público, sino de asunción de relaciones laborales ya constituidas. En todas las transmisiones de empresas el nuevo empleador adquiere la unidad productiva y/o la plantilla, con sus derechos y obligaciones por lo que en este asunto en el que se municipaliza un servicio antes externalizado, el Ayuntamiento debe asumir que los trabajadores que eran fijos sigan siéndolo a estos efectos.

---

4. STS/Soc. de 25 noviembre 2021, rcud. 2337/2020. En cambio, STS/Soc. de 16 noviembre 2021 (rcud. 3245/2019), reconoce la condición de fijo, y no solo de indefinido no fijo, a un trabajador temporal de AENA que había superado el proceso selectivo para una convocatoria de plazas fijas en la entidad, sin conseguir plaza.

La Sala Cuarta ha aportado un elemento más en la construcción jurídica de la problemática figura del PINF, descartando su aplicación en los casos de subrogación empresarial a favor de una Administración Pública. En estos casos, el contrato de trabajo transmitido mantendrá la naturaleza fija que tuviera en origen, con los matices expuestos.

Ahora bien, aunque en la sentencia comentada la Sala Cuarta se mueve en la dirección de conservar las condiciones y los derechos preexistentes a la transmisión, invocando la primacía del Derecho comunitario, tampoco desconoce que el ordenamiento interno impone determinadas exigencias para conseguir una plaza fija en el sector público. De ahí que introduzca importantes matices al reconocimiento de la condición de fijo al personal subrogado por la Administración, vinculando dicha fijeza al estricto ámbito de la unidad productiva objeto de traspaso, con lo que no se está cerrando la posibilidad de que la dinámica de la relación laboral reabra el debate sobre el alcance de la fijeza respetada. La misma posee todo su sentido en tanto el desarrollo de las funciones permanezca adscrito o relacionado con la unidad productiva que se transmitió, pero pierde su fundamento y finalidad en el momento en que ya no suceda así. Por tanto, se está reconociendo que el personal subrogado no es un empleado público fijo como los demás, pudiendo perder dicha condición de sobrevenir determinadas «vicisitudes» (sin explicitar cuáles) que lo desvinculen del objeto productivo traspasado y de las funciones que hasta ese momento viniera desempeñando.

Por otro lado, no son descartables comportamientos fraudulentos, como ocurriría cuando, ante la perspectiva de una reversión del servicio público externalizado, y a medida que se vaya conociendo esta doctrina del TS, se procediera a realizar contrataciones fijas de difícil justificación por la empresa que viniera desarrollando la actividad, en fechas próximas al traspaso, para que por esta vía sus empleados consigan la muy cotizada estabilidad laboral en el sector público, sin pasar por el filtro de un proceso selectivo previo. El fraude de ley es una herramienta jurídica a la que habrá que recurrir en su caso para enervar estas conductas torticeras.

## **5. SUBSIDIO POR DESEMPLEO PARA MAYORES DE 55/52 AÑOS Y PERÍODOS ASIMILADOS POR PARTO: LA PERSPECTIVA DE GÉNERO SE ABRE PASO EN LA JURISPRUDENCIA SOCIAL DEL TRIBUNAL SUPREMO**

La STS de 23 de junio de 2022 (rcud. 646/2021) constituye un magnífico exponente de la asunción paulatina de la perspectiva de género como criterio hermenéutico para la solución de litigios versados sobre el reconocimiento de prestaciones de Seguridad Social.

Se discute en esta sentencia si resulta aplicable al subsidio por desempleo para mayores de 55/52 años la previsión sobre cotizaciones ficticias por razón de parto (112 días) que alberga el art. 235 de la LGSS/2015, en relación con la derogada Disposición Adicional 44.<sup>a</sup> de la LGSS/1994.

Replicando la sistemática habitual en sus resoluciones (fácilmente reconocible), el magistrado Sempere comienza recordando los antecedentes y términos del debate (hechos del litigio, sentencias recaídas en el procedimiento, recurso de casación unificadora y escritos concordantes), pasa a continuación a examinar minuciosamente el presupuesto de contradicción entre las sentencias recurrida y de contraste, seguidamente explora el tenor de las principales normas que inciden sobre el tema (en relación con el subsidio por desempleo para personas «prejubiladas», cotización durante el subsidio, periodos de cotización asimilados por parto y perspectiva de género), dedicando los fundamentos de derecho cuarto y quinto a exponer con sumo detalle el alcance de la doctrina de la Sala Cuarta, tanto la general sobre el significado de la interpretación con perspectiva de género cuanto la específica sobre cotizaciones ficticias por razón de alumbramiento. Hecha la exposición que antecede, en el fundamento de derecho sexto la Sala reconoce que estamos ante «una cuestión inédita en nuestra doctrina», procediendo a identificar los obstáculos para extender el meritado beneficio al subsidio por desempleo para mayores de 55/52 años (fundamentalmente, la literalidad del art. 235 LGSS, que circunscribe su eficacia a las pensiones contributivas por jubilación e incapacidad permanente) así como los argumentos favorables a su extensión (naturaleza del subsidio para mayores de 55/52 años, reenvío a las normas sobre jubilación, canon de interpretación constitucional, interpretación teleológica, interpretación sistemática y valencia de la transversalidad promocional). Será el peso de estos argumentos favorables el que acabe imponiéndose en el fundamento de derecho séptimo, proclamando que «A efectos del subsidio por desempleo para mayores de 55 años, los periodos de cotización asimilados por parto (art. 235 LGSS) han de tomarse en cuenta para comprobar si cumplen los requisitos de carencia tanto de la pensión de jubilación (quince años en total: art. 205.1.b LGSS) cuanto del propio subsidio (seis años por desempleo: art. 274 LGSS). A esa conclusión accedemos a partir de una interpretación teleológica, sistemática, en clave constitucional y con perspectiva de género».

No obstante, el magistrado Sempere es un firme defensor del principio de separación de poderes y del respeto a las competencias que cada uno de esos poderes (legislativo, ejecutivo y judicial) tiene atribuidas constitucionalmente, lo que supone alejamiento de corrientes que propugnan sin base constitucional ni legal el mero voluntarismo o arbitrio judicial. De ahí que, a propósito de la incorporación de la perspectiva de género como cedazo interpretativo de nuestras normas [por expreso mandato de la Ley Orgánica de Igualdad entre Mujeres y Hombres], se indique en la sentencia que «Como hemos puesto de relieve en anteriores ocasiones, no se trata de alterar las fronteras de la protección delineada por el legislador. Mucho menos arribar a soluciones voluntarias (como apunta la impugnación al recurso). Lo que sucede es que las pautas interpretativas que acabamos de exponer (perfil del subsidio para mayores de 55 años, concordancia interna de la LGSS, finalidad de la LOI, mandato constitucional) convierte en razonable y deseable el resultado a que llega la sentencia referencial», sin que ello suponga preconizar la extensión del beneficio de cotizaciones ficticias a otras prestaciones de Seguridad Social, «ni siquiera a otros

supuestos de protección por desempleo». Una vez más prevalece la justicia del caso concreto.

## **6. MEJORAS VOLUNTARIAS CONVENCIONALES EN CASO DE INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL «PROVISIONAL»**

Otro asunto, de corte estrictamente jurídico, que ha merecido, por su relevancia, la atención del plenario de la Sala Cuarta, es el relativo al alcance de una mejora voluntaria de Seguridad Social prevista en un convenio colectivo y respaldada por una póliza de aseguramiento privado. El debate gira en torno a si se tiene derecho a la referida mejora en las situaciones de incapacidad permanente total, revisable en el plazo máximo de dos años, con efectos suspensivos sobre el contrato de trabajo, que contempla el art. 48.2 del ET. Una vez más, se pone de manifiesto la importancia de atender a las circunstancias del concreto supuesto examinado y la necesidad de examinar el preciso alcance de la doctrina fijada por la Sala Cuarta en casos precedentes de corte similar, pero no idéntico.

En efecto, las SSTs de 28 de diciembre de 2000 (rcud. 646/2000) y 4 de febrero de 2016 (rcud. 2281/2014) establecieron el criterio de que la posibilidad de revisión por mejora en un plazo determinado que introduce la entidad gestora en la resolución por la que reconoce al trabajador una incapacidad permanente, con amparo en el art. 48.2 ET, impide apreciar el requisito de irreversibilidad que exige la póliza de seguro colectivo para dar derecho a la prestación complementaria de Seguridad Social pactada con arreglo al convenio colectivo aplicable.

La doctrina sobre este asunto quedó formulada en los siguientes términos:

a) Tras la vigencia del art. 48.2 ET existe un tipo de incapacidad permanente que, pese a su denominación, posee efectos suspensivos del contrato de trabajo.

b) Cuando la póliza que asegura el cumplimiento de la mejora voluntaria prevista en el convenio colectivo especifica que cubre las situaciones «irreversibles», la incapacidad permanente condicionada a los términos del art. 48.2 ET no permite lucrar la mejora voluntaria.

c) En estos casos, si la revisión por mejoría no se produce dentro del plazo máximo de dos años contemplado en el art. 48.2 ET el trabajador sí puede reclamar la indemnización. Pero si la mejoría se produce, habrá quedado demostrado que no existía una situación irreversible de las que dan derecho a la indemnización pactada.

d) El alcance de las pólizas de seguro ha de aquilatarse a la vista de lo previsto en el convenio colectivo, pero si sus términos son claros e inequívocos hay que estar a ellos, sin acudir a conceptos de Seguridad Social o a la propia regulación pactada.

Ha sido preciso convocar al Pleno de la Sala Cuarta para resolver, en STS de 28 de enero de 2020 (rcud. 2301/2017), que la doctrina precedente no es aplicable cuando se trata de indemnizaciones por IPT, siendo así que ni el convenio colectivo ni la póliza de seguro se refieren a la irreversibilidad de las lesiones. En este caso, el derecho a la mejora voluntaria surge cuando se produce la declaración de IPT, sin exigencias adicionales.

## **7. INDEMNIZACIÓN POR FIN DE CONTRATO EN LA RELACIÓN LABORAL ESPECIAL DE LOS DEPORTISTAS PROFESIONALES**

El magistrado Sempere es un gran amante del deporte (actividad que practica asiduamente), por lo que debió resultarle una tarea especialmente grata la confección de la ponencia de la STS de 14 de mayo de 2019 (rcud. 3957/2016). En muy resumidos términos, el debate se centra en determinar si a la extinción de la relación laboral especial por expiración del tiempo convenido de un deportista profesional resulta de aplicación la indemnización prevista en el art. 49.1.c) ET.

Abundando en la tesis mantenida por la STS de 26 marzo 2014, la Sala Cuarta considera que la indemnización del art. 49.1.c) ET es aplicable a todos los deportistas profesionales, de élite o no, cuando la relación laboral se extinga por cumplimiento de su término. Sintéticamente expuestos, sus pilares argumentales son:

- Lo dispuesto en el art. 49.1.c) ET juega de forma supletoria en los casos de terminación del contrato de los deportistas profesionales. El art. 21 del RD 1006/1985 ordena la aplicación supletoria de las normas comunes; esa es la regla general. La excepción surge respecto de previsiones normativas que sean «incompatibles con la naturaleza especial de la relación laboral de los deportistas profesionales».
- No hay obstáculos derivados de las peculiaridades de la actividad deportiva que se opongan al juego del art. 49.1.c) ET. La pertenencia a un sector de actividad (aquí, el deporte) no puede justificar que la contratación temporal quede al margen de las garantías o derechos que poseen las personas con contrataciones de duración determinada en otros ámbitos funcionales.
- La finalidad perseguida por la indemnización por término de contrato es compatible con la especialidad del contrato deportivo, puesto que respecto del mismo mejora su estabilidad o minorra las consecuencias desfavorables de la precariedad. Además, el juego supletorio del artículo 49.1.c) contribuye a minorar las diferencias entre relaciones especiales y comunes, en particular, evitando injustificadas discriminaciones entre trabajadores temporales de tipo común y trabajadores temporales de tipo especial.
- La indemnización prevista en el art. 49.1.c) ET alcanza a todos los deportistas cuya relación se somete a las prescripciones del RD 1006/1985. La dificultad de fijar con alguna seguridad lo que haya de entenderse como

«deportista de élite» no puede servir para restringir el alcance subjetivo de la indemnización por término del contrato sino, más bien, para significar que buena parte del colectivo no está en condiciones de superioridad a la hora de renegociar la renovación de su contrato y que a una minoría no le preocupaba el eventual devengo de un pequeño premio por fin de su relación laboral.

- La aplicación del art. 49.1.c) ET a los contratos temporales de quienes están bajo el ámbito aplicativo del RD 1006/1985 no depende de su mayor o menor nivel retributivo. Al margen de los supuestos formativos o de interinidad, el art. 49.1.c) ET se aplica siempre que ha habido una contratación temporal que llega a su término, con independencia de cuál sea el salario de la persona afectada o su posición respecto del importe previsto por el convenio colectivo.

## **8. REPARTO DE LA PENSIÓN DE VIUDEDAD EN CASO DE CONCURRENCIA DE PERSONAS BENEFICIARIAS**

En múltiples ocasiones ha tenido que intervenir la Sala Cuarta unificando doctrina sobre aspectos controversiales del régimen jurídico de las prestaciones por muerte y supervivencia, en especial sobre la pensión de viudedad. Uno de esos casos es el que da pie a la doctrina contenida en la STS de 19 de diciembre de 2017 (rcud. 1480/2016). En ella se discute si el cónyuge supérstite que concurre con el divorciado tiene derecho a que la cuantía de su pensión de viudedad (proporcional al tiempo de convivencia con el fallecido) incorpore el importe en que disminuya la pensión del ex consorte por superar el montante de la pensión compensatoria de la que fuera acreedor. La respuesta negativa comportaría que esa diferencia quedaría sin asignar y en poder de la entidad gestora.

La evolución legislativa de la pensión de viudedad, en particular de las previsiones referidas al disfrute compartido de la pensión en caso de concurrencia de varios beneficiarios, pone de manifiesto la existencia de dos reformas sucesivas con incidencia en la cuestión ahora debatida. La primera afecta a las reglas para la determinación de la cuantía de la pensión en situaciones de concurrencia de beneficiarios. El cambio lo lleva a cabo la Ley 40/2007, al consagrar en el párrafo segundo del art. 174.2 LGSS/1994 como regla principal de reparto el criterio distributivo «*prorrata temporis*» en consideración al tiempo efectivo de convivencia de cada uno de los beneficiarios con el causante, e incluir una regla adicional de acuerdo con la cual el cónyuge supérstite tiene derecho en todo caso a percibir el 40 % de la pensión. De esta forma el legislador conjuga dos intereses básicos que estima susceptibles de protección: uno derivado de la duración de la convivencia con el causante, y otro de la vigencia del vínculo en el momento del óbito, generadora de un especial desequilibrio económico (STC 186/2004).

A esta reforma se agrega la que la Ley 26/2009, de 23 de diciembre, efectúa en el párrafo primero de ese mismo apartado y precepto. La norma limita la cuantía de la pensión de viudedad del cónyuge separado judicialmente o divor-

ciado a la de la pensión compensatoria, a cuyos efectos, según establece la STS 20 abril 2015, ha de estarse al importe fijado en la sentencia firme de separación o divorcio, directamente u homologando el acuerdo entre las partes sobre tal extremo.

En este contexto normativo aborda la Sala Cuarta la cuestión relativa a qué sucede, tras las reformas de 2007 y 2009, cuando la pensión de viudedad del excónyuge supera la cuantía de la pensión compensatoria y existe cónyuge supérstite con derecho a pensión.

Y su conclusión va a ser, con la sentencia de contraste, que cuando la pensión de viudedad del excónyuge se reduce hasta alcanzar el importe inferior de la pensión compensatoria que venía percibiendo, el cónyuge superviviente tiene derecho a que su pensión se incremente con el importe en que disminuya la pensión del ex consorte por superar el montante de la pensión compensatoria. Los muy razonables argumentos que respaldan esta interpretación son, sucintamente expuestos, los siguientes:

1.º Con arreglo a un canon de interpretación literal, es innegable que la estricta literalidad del art. 174.2.II LGSS/1994, tras la Ley 40/2007, apunta a una estricta proporcionalidad (con la cautela del 40%); pero esto no significa que el problema abordado deba resolverse con ese criterio, puesto que se trata de cuestión no contemplada por la norma. Sí existe, por el contrario, un punto de partida que inclina a descartar ese significado del silencio normativo: la Ley 40/2007 presupone que el importe de la pensión se reparte en su integridad, sin excepción, entre todos los beneficiarios.

2.º Criterio de interpretación teleológica: si el cónyuge supérstite percibe la pensión íntegra cuando no concurre con otra persona, carece de lógica que cuando sí concurre la consecuencia sea que una parte de la pensión deja de disfrutarse y se pierda. Cabe añadir que el derecho del excónyuge a percibir pensión compensatoria es anterior al hecho causante de la prestación y que despliega toda su virtualidad en la fase de determinación de la cuantía inicial de la pensión de viudedad; no estamos ante una vicisitud posterior a la fijación de la cuantía de la pensión. Lo que está en juego no es el derecho del cónyuge supérstite al acrecimiento de la pensión de viudedad por el acaecimiento de un hecho sobrevenido tiempo después de una asignación definitivamente consumada.

3.º Criterio de interpretación sistemática: la regulación introducida por la Ley 40/2007 está inspirada en la idea del abono íntegro de la pensión de viudedad, concebida como una pensión única, tanto de existir un único beneficiario —sea el cónyuge supérstite o el divorciado—, como de concurrir varios. Con la regulación actual, a partir del hecho causante se genera una pensión completa que debe repartirse entre sus beneficiarios, de acuerdo con el criterio de proporcionalidad convivencial, operando como una especie de vasos comunicantes porque la bajada o subida de la pensión percibida por cada uno de los beneficiarios repercute en el otro. Esta concepción justifica la aplicación del principio

de coherencia como argumento de interpretación, que conduce asimismo a la solución apuntada: cuando la pensión del excónyuge debe minorarse porque supera el importe de la compensatoria, esa misma porción minorada se traslada a la pensión del cónyuge (o pareja) conviviente. Dicho de otro modo: carecería de sentido que, en unas mismas condiciones, el cónyuge percibiera la pensión íntegramente en caso de no concurrir con otro sujeto y que en caso de darse tal concurrencia el resultado fuera que una parte de la pensión no se abona a ninguno de los beneficiarios.

## **9. CONTRATACIÓN LABORAL DE LA COMUNIDAD DE BIENES Y JUBILACIÓN ACTIVA**

Con la aprobación de la Ley 6/2017, de Reformas Urgentes del Trabajo Autónomo, los trabajadores por cuenta propia consiguieron que se reconociera una de las reivindicaciones tradicionales y más importantes del colectivo: poder compatibilizar el desempeño de la actividad profesional con el cobro del 100 por 100 de la pensión de jubilación.

La compatibilidad plena de la pensión de jubilación activa (cuantía del 100%) con el trabajo autónomo exige dos requisitos fundamentales ex. art. 214.2 LGSS/2015 (para la resolución del caso se maneja la redacción anterior al RD-Ley 11/2024): a) realizar la actividad por cuenta propia; b) tener contratado, al menos, a un trabajador por cuenta ajena (por el contrario, si la actividad se realiza por cuenta ajena o por cuenta propia sin tener contratado ningún trabajador, la cuantía de la pensión sería del 50%).

La Sala Cuarta del TS ha unificado doctrina en la cuestión relativa a si únicamente los trabajadores autónomos personas físicas tienen derecho a percibir el 100% de la pensión cuando actúan como empleadores o si, por el contrario, también pueden acceder este beneficio los trabajadores autónomos «societarios»<sup>5</sup>. Y lo ha hecho proclamando que la compatibilidad plena de la pensión de jubilación en la cuantía del 100% con la actividad por cuenta propia solo es posible en el caso de los autónomos personas físicas, no en el de los autónomos societarios, toda vez que los requisitos legalmente exigidos (realizar la actividad por cuenta propia y tener contratado, al menos, a un trabajador por cuenta ajena) solo son predicables del trabajador autónomo persona física (en el caso de autónomos societarios, el empleador es la sociedad), y atendiendo igualmente a la finalidad de la reforma operada por la Ley 6/2017 (que no se destruya empleo por la jubilación del empresario, destrucción de empleo que no acontece cuando se jubila uno de los socios), pues de admitirse respecto de los autónomos societarios se rompería la conexión entre la jubilación activa del beneficiario y los contratos de trabajo.

Comienza el TS recordando que «autónomo clásico» es aquel que ejerce su actividad actuando como persona física y el cual responde de sus deudas

---

5. SSTS de 23 de julio de 2021 (rcud. 1702/2020, rcud. 1459/2020, rcud. 4416/2019, rcud. 2956/2019, rcud. 1515/2020) y 21 de septiembre de 2021 (rcud. 1539/2020).

(incluidas las salariales con los trabajadores contratados y las cotizaciones a la Seguridad Social), con todos sus bienes presentes y futuros (art. 1911 CC). La prolongación de la vida activa supone asumir un riesgo empresarial personal que justifica que, si tiene contratado al menos a un trabajador, disfrute de una compatibilidad plena de la pensión de jubilación y de sus ingresos como autónomo. Por el contrario, el consejero o administrador de una sociedad mercantil se beneficia de la limitación de la responsabilidad societaria, que en principio no afecta a su patrimonio personal, sin que él suscriba contrato alguno con ningún trabajador (en todo caso, lo suscribe representando a la empresa), ni responda de las deudas salariales, ni de las cotizaciones a la Seguridad Social derivadas del alta en la Seguridad Social del trabajador contratado por la mercantil.

El Tribunal Supremo apoya la tesis de la entidad gestora y entiende que, si la empresa tiene la consideración de sociedad mercantil, el empleador es la persona jurídica y no sus consejeros o administradores. La sociedad tiene una personalidad jurídica diferenciada con responsabilidad limitada. El hecho de que el trabajador autónomo societario controle la citada sociedad y, en consecuencia, esté afiliado en el RETA, no significa que tenga contratado a ningún trabajador, pues ello «supondría ignorar que existe una persona jurídica, la cual ha suscrito los contratos de trabajo, respondiendo con su patrimonio social, distinto del de sus socios y administradores sociales».

La misma conclusión se alcanza en la sentencia del Pleno de la Sala de 8 de febrero de 2022 (rcud. 3930/2020), de la que fue ponente el magistrado Sempere Navarro, cuando la contratación laboral discurre entre el trabajador asalariado y una comunidad de bienes. El art. 1.2 del ET reconoce la condición de persona empleadora a la comunidad de bienes, no a cada uno de los comuneros que la integran. Sobre la responsabilidad de los comuneros, el TS viene a precisar con buen criterio que no hay que confundir la posibilidad de exigir responsabilidad a quienes actúan en nombre de determinados entes con la condición de la que ello deriva. «En suma, que la responsabilidad de los partícipes en la comunidad frente a sus trabajadores, al igual que frente a los terceros, sea una responsabilidad directa, personal e ilimitada, no se debe confundir con quien es el empresario, que es la comunidad de bienes, como empleador único y no los partícipes en la misma».

Por otro lado, el hecho de que una persona deba quedar incluida en el RETA (caso de los comuneros) no le confiere la condición de empleadora a efectos laborales. Ni lo dispuesto en la legislación farmacéutica puede condicionar el juicio acerca de si se cumplen los requisitos para acceder a una u otra modalidad de jubilación, activa u ordinaria.

En definitiva, debe existir una conexión entre persona jubilada y empleadora, circunstancia que no se da en las comunidades de bienes, cuyas actuaciones (entre ellas, emplear o mantener el empleo de al menos una persona) no pueden entenderse realizadas por un comunero concreto o por varios de ellos, sin perjuicio de las conexiones que les alcancen.

Pese a la contundencia de estos argumentos, los mismos no lograron vencer a la totalidad de magistrados y magistradas que conformaron el Pleno. La sentencia incluye un voto particular, suscrito por dos magistradas y un magistrado, para quienes la solución tendría que haber sido favorable al reconocimiento de la compatibilidad del 100 % de la pensión de jubilación con el trabajo por cuenta propia del comunero, viéndose compensado de este modo por el hecho de tener que responder con su patrimonio personal, presente y futuro, de la totalidad de las deudas laborales y de Seguridad Social, a diferencia de lo que ocurre con los socios de una sociedad mercantil.

## **10. EMPLEO PÚBLICO Y DERECHO A LA PROMOCIÓN INTERNA DEL PERSONAL INDEFINIDO NO FIJO**

Más allá de su expreso reconocimiento jurisprudencial, la inexistencia de un estatuto legal específico para el personal laboral indefinido no fijo [categoría de la que el TS, Sala de lo Social, no ha renegado pese a la mala fama que viene arrastrando desde su creación] ha dado lugar a múltiples controversias sobre el alcance y contenido de los derechos profesionales que cabe reconocer a este personal. En concreto, se ha suscitado con frecuencia el debate relativo a si el personal indefinido no fijo tiene derecho a disfrutar de los mismos derechos profesionales que el personal fijo (traslados, excedencias, promoción profesional...).

A primera vista, la respuesta parece que debería ser afirmativa, considerando que el personal INF se encuentra asimilado, como mínimo, al personal con relación temporal, y tanto el derecho comunitario (Directiva 1999/70/CE) como nuestro derecho interno (art. 15.6 ET) atribuyen a las personas con contratos de duración determinada los mismos derechos que las personas con contratos de duración indefinida, sin perjuicio de las particularidades específicas en materia de extinción y las que la ley establezca para cada modalidad contractual. Sin embargo, la jurisprudencia no ha optado por este reconocimiento universal del principio de igualdad de trato, sino que ha procedido atendiendo al conjunto de circunstancias concurrentes en cada caso cuando el reclamante del derecho es un trabajador indefinido no fijo.

Así, la STS de 21 de julio de 2016 (rcud. 134/2015) reconoce la posibilidad de participación del personal indefinido no fijo en un concurso de traslado en el seno de ADIF, mientras que la sentencia del Pleno de 2 de abril de 2018 (rco. 27/2017), de la que es ponente nuestro homenajeado, admitirá el derecho de este colectivo a participar en los procesos de promoción y reclasificación profesional de una Agencia de la Junta de Andalucía, concurriendo en ambos casos las siguientes circunstancias: a) los convenios colectivos que resultan de aplicación regulan los concursos de traslados y los procesos de promoción, sin limitar la participación en los respectivos concursos de traslado o de promoción al personal fijo; b) los demandantes no estaban cubriendo necesariamente una particular vacante identificada como tal en la RPT, pues la naturaleza de su relación se

había generado por la irregularidad de su contratación, sin vinculación directa y expresa con una plaza pendiente de cobertura.

A diferencia de lo que ocurre con el contrato de interinidad por vacante, la Sala Cuarta sostiene que, en el indefinido no fijo, «la vinculación no se establece normal y necesariamente con un puesto de trabajo concreto». No se descarta que en algún determinado supuesto la adscripción a plaza individualizada «sea innegable y hasta necesaria», pero no será esa la regla general. En consecuencia, se estima que el personal indefinido no fijo puede cambiar de destino, sin convertirse por ello en un trabajador fijo de pleno Derecho, ya que seguirá siendo indefinido no fijo en el nuevo puesto. El Pleno de la Sala Cuarta pone especial énfasis en la acotación de que el reconocimiento del derecho a la promoción interna no tiene como efecto convertir al PINF en personal estable: «La promoción profesional reclamada ha de reconocerse pero solo cuando su consecución se considere posible sin alterar la naturaleza (indefinida no fija) de la relación laboral, lo que requiere un análisis individualizado». Tan es así, que «si en algún concreto caso la obtención de la plaza pretendida comportase la transformación del vínculo indefinido no fijo en otro dotado de fijeza habría que rechazarla».

Como doctrina de más amplio espectro, en tanto que trasciende a la respuesta del caso concreto y puede servir como principio orientador para la decisión de casos futuros, nos deja la sentencia esta valiosísima aserción: «la ausencia de una regulación expresa sobre los derechos de este colectivo aconseja, mientras subsista, su equiparación en derechos y condiciones con el personal fijo».

Dígame para concluir que la sentencia incluye un voto particular de cuatro magistrados y magistradas que discrepa del parecer mayoritario, sosteniendo, en apretadísima síntesis, que el hecho de que el PINF lo sea por haber ingresado en la Administración o en una empresa pública sin haber superado un proceso selectivo basado en los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, constituye un dato objetivo relacionado con el régimen jurídico del contrato que explicaría razonablemente, dotándola de legitimidad, la medida consistente en la exclusión de los indefinidos no fijos de los procesos de promoción interna para la ocupación de una plaza estable y consolidada.

## **11. INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO COLECTIVO, TRANSACCIÓN JUDICIAL Y PACTO POR FIN DE HUELGA**

En el asunto conocido por la Sentencia del Pleno de 26 de abril de 2017 (rcud. 379/2016), el debate debió ser particularmente intenso como lo demuestra el hecho de que la tesis mayoritaria se impusiera con el respaldo de tan solo siete de los trece magistrados y magistradas que componían la Sala.

El objeto de la discusión era la indemnización que debía reconocerse a quien vio extinguido su contrato de trabajo en el marco de un despido colectivo, en un supuesto en el que, finalizado el período de consultas sin acuerdo y adoptada la decisión de despedir, se alcanza posteriormente un pacto ante la Audiencia

Nacional, debidamente homologado. Sin embargo, la indemnización recogida en dicha transacción era menor a la plasmada en un anterior acuerdo alcanzado en mayo de 2011 y suscrito en junio de ese mismo año, que puso fin a la huelga desarrollada en el grupo empresarial al que pertenece la empleadora que despide.

En cuanto a la naturaleza jurídica y la eficacia de los acuerdos fin de huelga, la Sala Cuarta razona que tienen el valor de un convenio colectivo, como establecen los arts. 8.2 y 24.1 del Real Decreto-Ley 17/1977 de 4 de marzo, y han corroborado la jurisprudencia constitucional y social (con amplia cita de sentencias por parte de la Sala).

En relación con el acuerdo alcanzado en sede judicial en 2015, la AN sostuvo que el mismo tiene plena validez y eficacia para fijar la indemnización del despido colectivo realizado, sin que a los trabajadores afectados por dicho despido y por razón del acuerdo conciliatorio alcanzado les sean de aplicación los Acuerdos del Grupo Prisa de 11 mayo y 14 junio de 2011. Este pronunciamiento fue revocado por STS de 16 junio 2015 argumentando que, cuando no existe ningún sujeto colectivo que se oponga al despido colectivo, el empresario carece de legitimación activa para impugnarlo y no puede trasladar a la jurisdicción el acuerdo conciliatorio suscrito, cuya validez no se cuestiona.

Acto seguido, se realiza una interpretación sistemática de los acuerdos enfrentados (conciliatorio y fin de huelga), para concluir otorgando preferencia aplicativa a lo acordado en 2013; y los argumentos son, resumidamente expuestos, los siguientes:

- a) La conciliación ante la AN produce efectos de cosa juzgada o equivalentes, por cuanto constituye un acuerdo entre las partes litigantes y eran los representantes legales de los trabajadores quienes habían llegado a un acuerdo poniendo fin a la huelga en mayo de 2011. Dicha conciliación judicial no se ha impugnado, correspondiendo a cada procedimiento individual determinar su alcance o interpretación.
- b) El posterior acuerdo referido al despido sustituye al anterior, por ser de fecha posterior y por su especialidad. Siendo ambos acuerdos fruto de la negociación colectiva, parece lógico que sea el último (ratificado judicialmente) el que deba tener preferencia, salvo que exista norma prohibitiva en tal sentido.
- c) Los acuerdos de 2011 poniendo fin a la huelga despliegan sus efectos sobre todas las empresas del Grupo Prisa y afectan a todos los despidos colectivos producidos en el grupo empresarial, pero si en un momento posterior se llega a otro tipo de acuerdo entre partes legitimadas para ello, éste debe prevalecer.
- d) El acuerdo de 2011 y la transacción de 2013 no se relacionan de manera excluyente. Ambos concurren pero de modo no conflictivo, sino complementario o armónico. El acuerdo fin de huelga no pretende cerrar el

estado de la cuestión de modo absoluto o pétreo sino que manifiesta su «más amplio respeto a la autonomía de la voluntad colectiva y legitimada en sus respectivos ámbitos». Con ello está admitiendo la existencia de una especie de «negociación en cascada»: siempre que se cumplan las exigencias de representatividad hay que permitir el juego de la autonomía colectiva en ámbitos inferiores al Grupo de Empresas. Puesto que el Acuerdo de final de huelga se proyecta a todo el Grupo y la reestructuración de plantillas tiene lugar a nivel de empresa, lo que viene a establecerse es una articulación de ambas unidades negociadoras.

- e) Adicionalmente, en el concretísimo punto sobre el importe de la indemnización para las eventuales «*desvinculaciones*», los acuerdos de 2011 fijan un módulo indemnizatorio de referencia (45 días por año de servicio, con un tope de 42 mensualidades), pero admiten factores correctores o variaciones en cada unidad empresarial.
- f) En definitiva: no hay colisión entre lo acordado al final de la huelga de 2011 para todo el Grupo y lo pactado ante la Audiencia Nacional para el despido colectivo de una de las empresas en él integradas.

Por el contrario, los magistrados y magistradas suscribientes de uno de los votos particulares sostienen que el pacto alcanzado en sede judicial y el pacto fin de huelga son ambos acuerdos de eficacia obligacional que han sido suscritos por distintas partes, de modo que no puede entenderse que el acuerdo conciliatorio haya sustituido al primero.

## **12. GESTACIÓN SUBROGADA Y PRESTACIÓN POR MATERNIDAD**

La gestación subrogada, como técnica de reproducción asistida prohibida por el ordenamiento español, plantea una serie de interrogantes jurídicos que, en determinados casos, trascienden el ámbito propio del derecho civil.

En una importante y polémica sentencia dictada por el Pleno de la Sala de lo Social, de fecha 25 de octubre de 2016 (rcud. 3818/2015), con el magistrado Antonio V. Sempere como ponente, el Tribunal Supremo vino a reconocer el derecho a la prestación por maternidad a la persona individual o pareja (con independencia del sexo) que hubiera celebrado un contrato de gestación por subrogación en un país extranjero y se fuera a hacer cargo del cuidado del menor. Estaba descartado que la madre gestante o biológica pudiera acceder a dicha prestación, pues se trata de una ciudadana extranjera que difícilmente cumpliría los requisitos para acceder a la misma (afiliación, alta y en su caso cotización) y, además, lo normal en estos casos es que la mujer gestante renuncie a todo derecho generado por el embarazo a través del contrato de gestación. A simple vista, la nulidad de este tipo de contratos dado su carácter ilícito en España (art. 6.3 Código Civil), unido al silencio que guarda la legislación de Seguridad Social sobre el particular, parecían inclinar la balanza hacia una respuesta negativa. Sin embargo, el Tribunal Supremo se ha decantado por reconocer el derecho a la prestación de maternidad

en los supuestos de maternidad subrogada, otorgando este reconocimiento, indistintamente, a padres solteros, a parejas de un mismo sexo, así como a las formadas por un hombre y una mujer que no han podido/querido tener descendencia por otros medios. El magistrado Sempere hace gala en su ponencia tanto de su visión holística del ordenamiento jurídico como de un decidido empeño por garantizar la tutela de la parte más vulnerable, en este caso, el recién nacido. En esencia, junto con otra serie de argumentos jurídicos, el principal motivo por el que se ha reconocido la prestación de maternidad ha sido la prevalencia del interés superior del menor, predicado por la Convención sobre los derechos del niño (artículos 2 y 3) y en el artículo 39.2 CE como uno de los fundamentos principales para reconocer la prestación de maternidad en estos casos. El alto tribunal ha llegado a la conclusión de que la prestación de maternidad no protege única y exclusivamente a la madre, sino también al recién nacido, quien merece en sus primeras etapas unos cuidados singulares de los que se vería privado si no se reconoce el derecho reclamado por quienes, de un modo u otro, aparecen legalmente como progenitores. Una cosa sería la nulidad civil del contrato y otra la situación de necesidad que desde la Seguridad Social cabe proteger. Asimismo, se ha entendido por el Tribunal Supremo que negar la prestación en los casos de maternidad subrogada supondría una discriminación del menor por su origen o filiación, y que si bien la actual regulación legal (LGSS) y reglamentaria (RD 295/2009) omite la contemplación de estos supuestos, no es tan cerrada como para impedir su interpretación en el sentido más favorable a los objetivos constitucionales, con independencia de su filiación y de conciliación de la vida laboral y familiar.

Se trata, sin lugar a dudas, de una solución que desde su aparición cuenta con valedores y detractores, incidente sobre un tema complejo y polémico, indiscutiblemente innovadora y claramente protectora del menor. En cualquier caso, la entidad gestora viene aplicando pacíficamente este criterio desde que fue adoptado por la Sala de lo Social en octubre de 2016, aunque normativamente no se ha producido ninguna modificación en orden a su expreso reconocimiento, seguramente para no entrar en abierta contradicción con la legislación civil.

Sin embargo, la STS de 25 de octubre de 2016 cuenta con varios votos particulares, uno de ellos centrado en la ausencia de contradicción y los restantes pronunciándose sobre el fondo del asunto y en los que se aboga por una solución distinta, más acorde con la interdicción de la gestación subrogada en nuestro sistema jurídico. En cualquier caso, la tesis mayoritaria se ha mantenido para este y otros supuestos distintos, perfilándose una sólida postura por el Tribunal Supremo que ha venido reconociendo la prestación de maternidad en los supuestos de gestación subrogada en España al padre o madre comitente, es decir, cualquiera que no hubiera gestado en su seno el embrión que de facto actúe como tales, en el cumplimiento de las distintas funciones y obligaciones derivadas de la patria potestad<sup>6</sup>.

---

6. La doctrina contenida en la STS de 25 de octubre de 2016 se replica en otra STS (Pleno) de 16 de noviembre de 2016 (rcud. 3146/2014) y en varias sentencias de 2017.

### **13. COMPLEMENTO POR APORTACIÓN DEMOGRÁFICA Y RECONOCIMIENTO AL VARÓN DE INDEMNIZACIÓN POR VULNERACIÓN DE DERECHOS FUNDAMENTALES: EL JUEGO DE LA PRESCRIPCIÓN**

A fecha 4 de septiembre de 2025, la última sentencia del Pleno de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo en las que el magistrado Sempere Navarro había actuado como ponente, según la base de datos del CENDOJ, es la STS de 16 de julio de 2025 (rcud. 3146/2024).

La controversia suscitada en este recurso de casación unificadora versa sobre el muy polémico complemento de maternidad por aportación demográfica, concretamente acerca de si el varón pensionista tiene derecho a una indemnización por daños y perjuicios, incluidas las costas y los honorarios de abogados, en que haya incurrido con ocasión del procedimiento judicial instado, cuando la entidad gestora le deniega el referido complemento. Son circunstancias modificadoras del problema que el INSS basa su denegación, no en la condición de varón del reclamante, sino en que el derecho al complemento, a su juicio, había prescrito, y todo ello sucede una vez que el TJUE, en su sentencia de 12 de diciembre de 2019 (C-450/18), ya había establecido que la denegación de dicho complemento al varón constituye una discriminación por razón de sexo, siendo contraria al Derecho de la Unión la norma que solo permitía el devengo del complemento por parte de las mujeres.

Cabe recordar que el TS, en sentencia 977/2023, de 15 de noviembre, con fundamento en la STJUE de 14 de septiembre de 2023 (C-113/22), fijó en 1.800 euros la suma que debe abonarse al varón a quien el INSS hubiera denegado en vía administrativa el complemento del art. 60 LGSS después de haberse dado a conocer la STJUE de 12 de diciembre de 2019, obligándole con ello a pleitear, con lo que le habría causado una segunda discriminación.

Tras exponer los criterios jurisprudenciales que han sentado las bases para poder deducir la respuesta a la cuestión suscitada, el Pleno de la Sala Cuarta concluye que no cabe apreciar la concurrencia de prescripción al haberse solicitado el referido complemento antes de transcurridos cinco años desde la STJUE de 12 de diciembre de 2019, debiendo retrotraerse sus efectos económicos a la fecha de reconocimiento de la pensión para restaurar el principio de igualdad. Siendo esto así, y dado que el derecho al complemento de maternidad no ha prescrito, carece de base legal la oposición del INSS al abono de la indemnización complementaria por vulneración del derecho fundamental a no ser discriminado por razón de sexo (1.800 euros).

Por tanto, la aportación novedosa de la STS de 16 de julio de 2025 consiste en afirmar que «sí con carácter general hemos manifestado que la necesidad de

---

Véase una exposición detallada de las mismas en TALÉNS VINSCONTI, E., «La prestación de maternidad en los supuestos de gestación subrogada», *Actualidad Jurídica Iberoamericana*, N.º 9, agosto 2018, pp. 438-453.

acudir a los tribunales para obtener el complemento de pensión hace que surja el derecho a la compensación de daños y perjuicios (1.800 euros), debemos aclarar ahora que también es así cuando la causa de la desestimación invocada por el INSS es la prescripción del derecho, dándose la circunstancia de que este solo podía prescribir a los cinco años de haberse dictado la STJUE y ya se conocía también nuestra jurisprudencia sobre el modo de reparar la discriminación derivada de la Ley». También aclara que el INSS no puede eximirse de la obligación de abonar la indemnización (1.800 euros) invocando el efecto preclusivo de la cosa juzgada (art. 400.1 LEC) por el hecho de no haberse ejercitado expresamente esa pretensión indemnizatoria en la demanda judicial dirigida al reconocimiento del complemento, por tratarse de una cuestión que el juez social puede plantear de oficio en el acto del juicio ex art. 85.1 LRJS.

# Brecha digital: el nuevo rostro de la desigualdad de género

MAGDALENA NOGUEIRA GUASTAVINO

*Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social  
Universidad Autónoma de Madrid (UAM)*

## 1. INTRODUCCIÓN

Mi relación personal con Toño comienza hace ya muchos años gracias a la coincidencia en la Junta directiva de la AEDTSS presidida en aquel momento por el maestro Juan Rivero, tristemente fallecido. Desde entonces mi admiración intelectual por el homenajeado ha ido creciendo. Nuestra primera colaboración se produjo con ocasión de la Ley Orgánica 3/2007, en una obra colectiva publicada por Aranzadi. Los comentarios a la ley para la igualdad efectiva de mujeres y hombres constituyeron nuestro primer vínculo académico. Por ello, abordar de nuevo la discriminación, si bien ahora en el mundo digital, me pareció que podía resultar especialmente adecuado. Asimismo, la brevedad impuesta al presente trabajo, obligan a intentar seguir la estela de Toño en tanto la virtud de sintetizar lo complejo manteniendo el rigor y la excelencia académica, constituyen una de las cualidades que más admiro de este Maestro. Intentaré seguir su ejemplo, consciente de que el talento no se transmite, pero con la voluntad firme de haberlo intentado<sup>1</sup>.

- 
1. El presente trabajo (finalizado el 5 de mayo de 2025) busca dar cuenta desde una perspectiva general de los problemas que presenta la brecha digital de género procurando aportar datos que pongan al día los numerosos y excelentes artículos académicos publicados sobre el tema y en los que se puede profundizar en las distintas facetas y aristas que lo componen. En este sentido, una completa bibliografía se sintetiza en COTERILLO LASO R., «Anexo documental i: bibliografía sobre mujer y efectos laborales, sindicales y de Seguridad Social de la digitalización», en (LÓPEZ CUMBRE, REVUELTA GARCÍA) *Efectos laborales, sindicales y de seguridad social de la digitalización*, Aranzadi, 2022. Por ello, baste aquí, además del libro indicado, con señalar algunos estudios sobre los que estas páginas se apoyan y a los que necesariamente se debe remitir para cualquier estudio en profundidad de la materia: ÁLVAREZ CUESTA H., *El impacto de la inteligencia artificial en el trabajo: desafíos y propuestas*, (Aranzadi, Cizur Menor), 2020; ARENAS

El análisis sobre la brecha digital por razón de género que ahora se expone pone de manifiesto que la mencionada brecha no es solo un problema de acceso a la tecnología, sino el reflejo de una brecha sociocultural más profunda que comienza en la infancia pues desde temprana edad, las niñas reciben una educación de roles de género que limita su interés y confianza en disciplinas STEM. Incluso aquellas mujeres que acceden a carreras tecnológicas se enfrentan a barreras que las alejan de los sectores más innovadores, concentrándose en áreas de soporte o análisis de datos, mientras que los hombres dominan espacios clave como el desarrollo de videojuegos, inteligencia artificial y metaverso. Esta segregación profesional no solo impacta en los salarios y en la participación femenina en la economía digital, sino que también refuerza los sesgos en los algoritmos y la cultura tecnológica. Al excluir a las mujeres de la creación y liderazgo en nuevas tecnologías, se perpetúan narrativas masculinas en el diseño de aplicaciones y en la inteligencia artificial, consolidando el modelo patriarcal también dentro del entorno digital. La brecha digital, por ello, no es solo un punto de partida, sino también la consecuencia de un ciclo de desigualdad que también se debe romper con feminismo cibernético.

## **2. CONCEPTO DE BRECHA DIGITAL: UNA DESIGUALDAD EN TRES ACTOS**

Se entiende por brecha digital la distinción o diferencia entre hombres y mujeres en el acceso, uso (intensidad) y participación en las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC).

Para la generalidad de la población la brecha digital parece hacer referencia al distinto «acceso» de las mujeres a las tecnologías en relación con los hombres.

---

RAMIRO M., «Brecha digital de género: la mujer y las nuevas tecnologías», Anuario Facultad de Derecho, Universidad de Alcalá IV, 2011, 97-125; CASAS BAAMONDE M. E., «Trabajo de las mujeres y digitalización», *Revista de Derecho Laboral VLex*, n. 4, 2021, pp. 67-88; GINÉS I FABRELLAS, A., «Decisiones automatizadas y elaboración de perfiles en el ámbito laboral y su potencial impacto discriminatorio», en Ginés i Fabrellas, A. (Dir.), *Algoritmos, Inteligencia Artificial y Relación Laboral* (Thomson Reuters Aranzadi, Cizur Menor), 2023, p. 173-229; de la misma «Algoritmos sesgados en el trabajo. Consideraciones en torno a su tratamiento jurídico», *Trabajo y Derecho*, n. 19, LA LEY 18539/2024; MARTÍNEZ BARROSO M. R., «La brecha digital de género y el necesario impulso de la formación profesional inclusiva en la doble transición», *Cielo Laboral*, marzo de 2025; MELLA MÉNDEZ L., «Mujer trabajadora y empleo tecnológico: medidas de actuación urgente contra la brecha digital de género», *Trabajo y Derecho*, n. 66/2020, LA LEY 5536/2020; MOLINA NAVARRETE C., *El ciberacosos en el trabajo*, La Ley, 2019; PÉREZ LÓPEZ J. I. «Brecha digital, género y derechos laborales», *Revista Internacional y Comparada de Relaciones laborales y Derecho del Empleo*, n.2/2023, pp. 361-383; PUEBLA PINILLA A., «El trabajo de las mujeres en la era digital», *Trabajo y Derecho*, n. 58/2019, LA LEY 11592/2019; RODRÍGUEZ ESCANCIANO S., «La brecha digital de género: reflexiones en las postrimerías del primer cuarto del s. XXI», *Revista de Trabajo y Seguridad Social, CEF*, n. 479/2024; SAEZ LARA C., «Mujer, trabajo y sistemas de inteligencia artificial», *Revista de Derecho Laboral vLex* n. 4/2021.

Sin embargo, la brecha digital constituye un fenómeno complejo, que va más allá del mero acceso a las tecnologías por parte de las mujeres y que pone de manifiesto que en el ámbito digital se están reproduciendo, cuando no amplificando, los sesgos de género del mundo *offline*.

La brecha digital por razón de género comienza en el propio acceso a las tecnologías, a pesar de la existencia de numerosos documentos que ponen de manifiesto que el derecho a internet es un «derecho facilitador» de otros derechos fundamentales, por lo que debe ser potenciado y facilitado por los poderes públicos. Tal característica se pone de manifiesto por la recomendación de la UNESCO sobre el acceso universal al ciberespacio aprobada por la Conferencia General en Ginebra, en 2003, con la Declaración de Principios de la Cumbre Mundial sobre la sociedad de la información o en el año 2012 por el Consejo de Derechos Humanos de la ONU adoptando la resolución A/HRC/20/L sobre la promoción, protección y disfrute de los derechos humanos en internet reconociendo los derechos de acceso y empleo para todas las personas<sup>2</sup>. Asimismo, algunas sentencias del TJUE, como la famosa sobre el derecho al olvido (*Google v. Spain*)<sup>3</sup> destacan la importancia del acceso a internet para el ejercicio de otros derechos fundamentales, en especial, la libertad de expresión e información, pero también la intimidad y el honor, o el derecho a la protección de datos. Incluso algunas Constituciones integran ya este derecho entre los expresamente contemplados, como la de México de 2013 (El Estado garantizará el derecho de acceso a las TIC incluido internet) y algunos Estados, como Finlandia han reconocido el acceso a internet como esencial, aunque no sea a nivel constitucional, pero convirtiéndose en el primer país del mundo en 2010 que reconoce el derecho al acceso a banda ancha como un derecho legal en su legislación nacional no constitucional —*Act on Electronic Communications Services*—.

A pesar de ello, se calcula que en el mundo hay 200 millones menos de mujeres que de hombres que tienen acceso a Internet y nuevas tecnologías. Diferentes factores económicos, geográficos (países subdesarrollados) y sociales (pobreza) influyen en la disponibilidad de dispositivos y de conexión. Son los hombres los que tienen mayor probabilidad que las mujeres por su mayor facilidad al acceso en el coste y a la infraestructura. En el Informe sobre la conectividad mundial elaborado en 2022 por la UIT (Unión Internacional de Telecomunicaciones) se pone de manifiesto una diferencia de 6 puntos porcentuales entre hombres y mujeres en el acceso a internet. Además, la cantidad de mujeres que están desconectadas en todo el mundo es un 17 % mayor que la de hombres (informe UIT 2023).

- 
2. DE ADRÉS DEL CAMPO S., COLLADO ALONSO R., GARCIA LOMAS J. I., «Brechas digitales de género. Una revisión del concepto», *Etic@net. Revista científica electrónica de Educación y Comunicación en la Sociedad del Conocimiento*, N. 20/2020, p. 58, <https://doi.org/10.30827/eticanet.v20i1.15521>
  3. STJUE Gran Sala de 13 de mayo de 2014 en el asunto C-131/12, *Google Spain SL y Google Inc. contra la Agencia Española de Protección de Datos (AEPD)* en especial ap. 80 y 81.

La segunda brecha de género digital se manifiesta en el *uso (intensidad y patrones de uso) de internet*. El informe de 2023 de UIT pone de manifiesto que la brecha de género digital persiste y que en el mundo el 70 % de los hombres utilizan Internet, frente al 65 % de las mujeres, lo que supone en ambos casos un aumento leve con respecto a las cifras de 2022, pero ello se traduce en 248 millones menos de mujeres que hombres si se atiende a la población mundial.

Pero es en la *participación y competencias digitales avanzadas* donde la brecha se ensancha. La OCDE distingue tres niveles de uso: básico, avanzado y especialista y es, precisamente, en este último uso, el avanzado de tecnologías innovadoras, como la IA, el Big Data o la ciberseguridad, donde la presencia femenina es preocupantemente menor. Mientras que las habilidades básicas en TIC suelen ser similares, solo el 37,4 por ciento de las mujeres poseen un nivel avanzado en el ámbito digital y tecnológico, ya sea en términos de habilidades, educación o puestos laborales especializados. Según el informe de la OCDE *Harnessing the Green and Digital Transitions for Gender Equality* (2024), la proporción de hombres que trabajan como especialistas en TIC es de tres a siete veces superior a la de mujeres en los países de la OCDE; la brecha de género observada en las materias básicas, como las matemáticas, se extiende a las habilidades de programación informática; asimismo, en toda la UE, la brecha de género es notable, con más del doble de hombres jóvenes (16-24 años) que de mujeres que han aprendido a programar. En inteligencia artificial dominan los hombres acaparando el 72 % de los puestos de diseño y programación.

Traducida esta trilogía obstaculizadora de la igualdad digital a cifras en nuestro país, puede señalarse que, en España, la brecha digital de género ha experimentado avances significativos en su reducción por lo que se refiere al acceso y uso de Internet, así como en competencias digitales básicas. Sin embargo, persisten diferencias notables en niveles más avanzados y en la participación en sectores tecnológicos.

De acuerdo con el INE (encuesta sobre «Población que usa Internet de manera frecuente»), en 2024, el 95,3 % de las mujeres de 16 a 74 años en España utilizó Internet al menos una vez por semana, ligeramente por encima del 94,6 % de los hombres, poniendo de manifiesto una brecha de género positiva a favor de las mujeres en el uso frecuente de Internet. El 65,9 % de las mujeres en España posee competencias digitales al menos básicas, en comparación con el 66,5 % de los hombres, lo que representa una escasa diferencia de 0,6 puntos porcentuales. Ambos porcentajes están por encima de la media europea del 54,3 %. Donde se visualiza la diferencia es en el uso y preferencias de uso. Así mientras que las mujeres usan las tecnologías para comunicación (correo electrónico, apps, redes sociales), educación y formación (mejora de habilidades y conocimientos, aunque menos formación tecnológica), los hombres se centran en consumo, ocio y entretenimiento (videojuegos). Pero es en competencias digitales avanzadas donde la brecha es mayor, a pesar de que nuestro

país se sitúe por encima de la media de los países de la UE. Así, el 37,4 % de las mujeres españolas tiene competencias digitales avanzadas, 2,6 puntos porcentuales menos que los hombres y la brecha se amplía en niveles más altos de especialización. Por otro lado, si se alude a especialistas digitales, es decir, personas trabajadoras capaces de desarrollar, operar y mantener sistemas TIC y a aquellas que las TIC constituyen la parte principal de su trabajo, España cuenta con un 19,5 % de mujeres sobre el total de especialistas digitales, estando por encima de la media de la UE (19,4 %), con un incremento de 1,4 puntos porcentuales con respecto a 2022 [Informe ONTSI «Brecha digital de género edición 2025: datos de 2024»].

En definitiva, aunque se han logrado avances, aún queda mucho por hacer todavía en las facetas más relevantes del mercado digital para una eficaz participación de las mujeres en la sociedad del futuro. Y ello porque, precisamente, son las habilidades avanzadas las que presentan un mayor impacto en la participación efectiva de la mujer y en la consecución de la igualdad en el ecosistema digital y, por ende, también proyectando la igualdad de modo reflejo en la vida fuera de línea. Es en la debilidad generalizada de las mujeres en esta tercera fase de uso de internet y de las nuevas tecnologías donde se reside la principal barrera para un acceso igualitario y donde se perpetúa la discriminación de las mujeres en el disfrute y beneficios que la tecnología ofrece para empoderarse.

### **3. DE ESTUDIANTES A LÍDERES: RAZONES Y DATOS DEL CAMINO DESIGUAL DE LAS MUJERES EN LA TECNOLOGÍA**

La brecha digital no es solo un problema de acceso a la tecnología, sino el reflejo de una brecha sociocultural más profunda que comienza en la infancia se proyecta en la educación y culmina en el ámbito laboral.

#### **3.1. LA INFANCIA: EL ORIGEN DE LA DESIGUALDAD TECNOLÓGICA**

Desde las primeras etapas del desarrollo, niñas y niños son objeto de una socialización diferenciada que moldea su autopercepción y sus expectativas respecto al mundo tecnológico. Los juguetes promovidos para niñas —muñecas, cocinas, accesorios de belleza— se asocian con el cuidado, la estética y el ámbito doméstico. En cambio, los juegos dirigidos a los niños —robots, coches, construcciones— están vinculados al movimiento, la técnica y la resolución de problemas. Marcas conocidas de juguetes de construcción o juegos de química reproducen estos estereotipos, reforzando la idea de que la tecnología es un campo naturalizado como «masculino». A ello se suma la escasa visibilidad de mujeres en ciencia y tecnología, tanto en el material educativo como en la cultura popular. La narrativa dominante sitúa como referentes tecnológicos a figuras como Steve Jobs, Elon Musk o Bill Gates, perpetuando un imaginario en el que la innovación digital está protagonizada por hombres. Esta ausencia simbólica limita las aspiraciones de las niñas desde edades tempranas y reduce su confianza en sus propias capacidades digitales.

### 3.2. EDUCACIÓN: BAJA Y SESGADA PRESENCIA EN CARRERAS STEM

Las desigualdades simbólicas se transforman en barreras educativas reales en la etapa escolar. La escasa motivación hacia la participación de niñas en actividades STEM como las ciencias naturales, matemáticas y estadística, tecnologías de la información y la comunicación, ingeniería, fabricación y construcción, unida a la falta de formación específica en competencias digitales y a la insuficiente alfabetización tecnológica, impide que desarrollen habilidades clave desde la educación primaria. Además, la brecha lingüística, especialmente en el dominio del inglés, lengua preeminente en el ámbito de la programación, presenta un obstáculo adicional.

El resultado es una baja representación femenina en los estudios superiores vinculados a la tecnología<sup>4</sup>. En 2021, solo el 32,8 % de las personas graduadas en STEM en la Unión Europea eran mujeres (+0,3 puntos porcentuales en comparación con 2020). España se situaba por debajo de la media europea con un 27,7 %, siendo uno de los porcentajes más bajos de la UE junto con Bélgica y Alemania. En contraste, Rumanía (42,5 %) y Polonia (41,5 %) se acercan a la paridad.

Pero, incluso, dentro del ámbito de carreras STEM, existe una segregación horizontal marcada. En España, los datos de egresados universitarios por campo de estudio en el curso 2021-2022 (Informe ONTSI 2024) demuestran que las mujeres solo en las ciencias de la vida (salud, medicina, farmacia, psicología) y matemáticas tienen mayor presencia (respectivamente, el 62 % y el 43,6 % de las personas graduadas), en informática apenas representan el 14,3 % de los graduados, y en ciencias físicas, químicas y geológicas las mujeres representaban el 40,1 %. En el conjunto de las ingenierías las mujeres representaron el 28,3 % de las personas graduadas en ese mismo período. El último informe ONTSI 2025, con datos de 2024, se resalta que, en informática, no obstante, las mujeres han subido 0.5 puntos porcentuales más (14,8 %). Pero las mujeres también son una gran minoría en FP relacionada con la informática, existiendo una diferencia de género más acusada que en las titulaciones universitarias.

### 3.3. EMPLEO FEMENINO EN EL SECTOR TECNOLÓGICO: BARRERAS DE ACCESO, SEGREGACIÓN OCUPACIONAL Y TECHO DIGITAL

La escasa participación en carreras tecnológicas y la falta de habilidades digitales avanzadas por parte de las mujeres se traduce en una infrarrepresentación femenina en el mercado laboral digital. En 2023, solo el 19,4 % de los especialistas en tecnologías de la información y la comunicación (TIC) en la UE eran mujeres. España, con un 18 % en 2022, ocupaba la posición 20 de 27, aunque en 2024 alcanzó el 19,5 %, situándose levemente por encima de la media europea de ese año (19,4 %), pero lejos de la paridad. Las disparidades entre países son significativas: Bulgaria lidera con un 28,9 % de mujeres especialistas, mientras que la República Checa apenas alcanza el 10,9 %.

---

4. Eurostat: [https://ec.europa.eu/eurostat/de/web/products-eurostat-news/w/ddn-20240308-2?utm\\_source=chatgpt.com&etrans=es](https://ec.europa.eu/eurostat/de/web/products-eurostat-news/w/ddn-20240308-2?utm_source=chatgpt.com&etrans=es)

Además, la división sexual del trabajo digital canaliza a las mujeres hacia áreas menos técnicas o peor remuneradas, como el marketing digital, la gestión de redes sociales o el soporte técnico, mientras que los hombres dominan sectores de alto valor añadido como la inteligencia artificial, la ciberseguridad o la ciencia de datos. En España, aunque las mujeres tienen buena representación en roles como el diseño gráfico y la instrucción en TIC en enseñanzas no regladas, existe una brecha significativa y muy amplia en ocupaciones técnicas, de ingeniería tradicional, de programación, instalación y reparación, y en roles de dirección e I+D dentro del sector tecnológico. Menos del 10 % de los profesionales en IA y ciberseguridad son mujeres, y nueve de cada diez especialistas en aprendizaje automático y análisis de datos masivos son hombres. En concreto, en España los datos de 2024 ponen de manifiesto que las ocupaciones con mayor presencia femenina, cerca de la paridad o superando la misma, son las de diseño gráfico y multimedia (52,3 % de mujeres) y la de instrucción en tecnología de la información en enseñanzas no regladas (con un 50,2 %). Como ocupaciones con presencia femenina que podríamos denominar significativa, por superior a un 30 %, estarían la de técnico/a de control de calidad (con un 47,1 % de mujeres), técnicos de la Web (43,5 %), profesionales de la venta de tecnologías de la información y las comunicaciones (41,8 %), diseño y administración de bases de datos (34,5 %). La presencia de la mujer es simplemente moderada cuando se trata de profesionales técnicos de asistencia al usuario en tecnologías de la información (29,9 %), analistas y diseñadores de *software* y multimedia (29,7 %), dirección de servicios de tecnologías de la información y la comunicación (28,0 %), analistas de sistemas (28,0 %), ingeniería en telecomunicaciones (26,8 %), analistas, programadores y diseñadores Web y multimedia (26,3 %), técnicos en redes (26,1 %), mecánicos y reparadores de equipos electrónicos (25,5 %). Las ocupaciones con una baja o irrelevante representación femenina se concentran en la instalación y reparación (23,1 %), profesionales de apoyo de tecnologías de la información y la comunicación (23,0 %), desarrolladores de sistemas de tecnologías de la información y la comunicación (22,2 %), programadores de aplicaciones (20,2 %), consultoría de tecnologías de la información y las comunicaciones (19,6 %), programadores informáticos (19,4 %), ingenieros en electrónica (17,2 %), ingenieros electricistas (13,5 %), dirección de departamentos de investigación y desarrollo (8,0 %), dirección de producción (5,6 %), instaladores y reparadores en tecnologías de la información y las comunicaciones (3,2 %). Incluso en áreas donde las mujeres tienen una presencia significativa como usuarias, su participación laboral es muy limitada. Así, por ejemplo, en la industria del videojuego, aunque el 49 % de quienes juegan son mujeres, solo el 26 % trabaja en el sector, y en los *e-sports* apenas el 5-10 % de los competidores profesionales son mujeres (Asociación Española de Videojuegos, 2023). En el ámbito del *metaverso*, las mujeres constituyen el 35 % de las usuarias avanzadas, pero solo el 5 % de la financiación para proyectos es destinada a empresas lideradas por ellas. El 95 % del capital en esta industria está controlado por equipos masculinos<sup>5</sup>.

---

5. Informe McKinsey: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/destacados/incluso-en-el-metaverso-las-mujeres-siguen-excluidas-de-los-roles-de-liderazgo/es>

Como vemos, en el ámbito digital persiste una clara división sexual del trabajo, alimentada por estereotipos de género profundamente arraigados. Se mantiene la percepción de que determinados puestos altamente especializados, como los relacionados con la ciberseguridad, la programación avanzada o la inteligencia artificial, son más apropiados para hombres. En contraste, las mujeres tienden a ser canalizadas hacia áreas menos técnicas o consideradas «blandas», como el marketing digital, el diseño o el soporte técnico. A esta segregación ocupacional se suma un fenómeno conocido como «cultura de colegas» (*bro culture*), especialmente prevalente en sectores tecnológicos fuertemente masculinizados. En estos entornos, existe una tendencia inconsciente a favorecer perfiles similares a quienes toman las decisiones, es decir, hombres que contratan a hombres, lo que refuerza los desequilibrios de género. Esta dinámica se refleja en los datos: solo el 22 % de las candidaturas en el sector digital corresponden a mujeres, lo que limita su acceso a oportunidades laborales en un sector clave para el futuro del empleo.

En términos generales, el cambio tecnológico y la digitalización ejercen un impacto directo sobre las retribuciones laborales. Se observa un incremento salarial en los empleos cualificados vinculados a la innovación digital y a los sectores STEM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas), ámbitos tradicionalmente masculinizados, frente a la reducción salarial en el sector servicios, caracterizado por una mayor presencia femenina y por menores niveles de cualificación tecnológica. Incluso en las nuevas formas de empleo digital, como el trabajo a través de plataformas (por ejemplo, Uber), las desigualdades salariales de género se mantienen<sup>6</sup>. Aunque en estos entornos digitales la brecha salarial es menor que en otros sectores, no desaparece. Según el Informe de InfoJobs, el 80 % de las personas encuestadas en este tipo de empleo son hombres, mientras que solo el 20 % son mujeres. Estas últimas, sin embargo, presentan un mayor nivel de formación: seis de cada diez mujeres cuentan con estudios superiores, frente a cuatro de cada diez hombres, que tienden a concentrarse en titulaciones técnicas o no universitarias. Pese a que los salarios en el sector tecnológico superan en promedio en un 22 % los de otros ámbitos profesionales, persiste una diferencia salarial de género del 7,5 %, de acuerdo con el citado informe. La alta masculinización del sector TIC contribuye, además, a una menor percepción del problema: casi la mitad de los profesionales varones considera que no existe brecha de género, mientras que seis de cada diez mujeres opinan que las medidas de igualdad implementadas por sus empresas son claramente insuficientes, una proporción que supera en casi diez puntos porcentuales la media del conjunto de la población ocupada<sup>7</sup>.

En todo caso, las diferencias retributivas se acentúan especialmente en los perfiles tecnológicos considerados «disruptivos», como los desarrolladores y los

---

6. PUEBLA PINILLA A., *cit.*, p. 10.

7. Primer *Informe sobre Profesionales TIC* de InfoJobs en <https://nosotros.infojobs.net/prensa/notas-prensa/la-brecha-de-genero-persiste-en-el-sector-tic-pese-a-que-6-de-cada-10-mujeres-disponen-de-formacion-superior-frente-al-40-de-los-hombres>

ingenieros de datos o de la nube, donde las brechas de género resultan más pronunciadas<sup>8</sup>. En estos casos, la brecha salarial de género es aún más acusada, reflejo de una segmentación profesional en la que los roles de mayor valor añadido y proyección económica siguen estando dominados por hombres. En un ámbito emergente como el de los *e-sports*, se reproduce una dinámica similar. Aunque la participación femenina en estas competiciones ha aumentado de forma significativa, las atletas reciben premios económicos sustancialmente menores que sus contrapartes masculinas. La distribución de ganancias por premios muestra una clara concentración en los niveles bajos para ambos géneros, situándose la mayoría de los ingresos por debajo de los 25.000 dólares. No obstante, los jugadores varones presentan un rango de ingresos mucho más amplio, alcanzando premios de hasta aproximadamente 75.000 dólares, mientras que entre las mujeres la distribución es más estrecha, lo que evidencia una menor presencia en los niveles de mayor remuneración<sup>9</sup>.

El techo de cristal en el sector tecnológico incide directamente en la brecha salarial. Aunque las mujeres representan cerca del 30 % del empleo en TIC, su presencia cae al 16 % en cargos directivos y apenas alcanza el 11 % en posiciones ejecutivas como CTO o CIO<sup>10</sup>. Ninguna de las denominadas «Cinco Grandes» tecnológicas estadounidenses —Alphabet, Apple, Meta, Amazon y Microsoft— ha tenido hasta la fecha una mujer al frente como directora ejecutiva. Esta infrarrepresentación limita el acceso a los tramos salariales más altos, donde se concentra gran parte de la retribución variable y los incentivos.

Por lo que se refiere al emprendimiento femenino, solo el 8 % de las *startups* tecnológicas tienen fundadoras mujeres, lo que reduce su capacidad de liderazgo económico. Las *startups* lideradas por mujeres enfrentan además grandes dificultades para acceder a financiación de capital riesgo. En 2022, únicamente el 2,3 % de la inversión de este tipo se destinó en USA a empresas fundadas por mujeres. Ante esta situación, se ha planteado que las emprendedoras podrían tener más éxito si recurren a inversoras también mujeres, una hipótesis que parece confirmarse, ya que los estudios muestran que las mujeres inversoras tienen el doble de probabilidades que sus homólogos varones de financiar negocios dirigidos por mujeres. Pero investigaciones recientes advierten que recibir

---

8. Informe *Gender Gap* de LinkedIn Los empleos disruptivos en tecnología tienen mayor brecha salarial y de género.

9. PARSHAKOV P. «Determinants of Success in eSports: A Cross-Country Analysis of Gender Differences in Prize Earnings»: <https://ssrn.com/abstract=5148849> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.5148849>

10. Women Leaders in Tech Are Paving the Way in GenAI, Informe publicado en mayo de 2024 por BCG que destaca que menos del 30 % de los mandos intermedios y líderes senior en tecnología son mujeres. Para el ámbito de USA: solo entre el 8 % y el 9 % de las mujeres ocupan cargos como CIO, CTO o responsables de equipos técnicos, lo que refleja una clara infrarrepresentación en los puestos de decisión tecnológica (Informe Women in Tech Stats 2025 | Women in Tech Network: <https://www.womentech.net/women-in-tech-stats>).

un capital inicial de una inversora puede, paradójicamente, complicar el acceso a fondos posteriores ya que algunos inversores terminan por considerar que el respaldo inicial recibido no se basó en criterios objetivos de rentabilidad o viabilidad empresarial, sino en un trato preferencial (informe *Women in Tech Stats*). En España, el 6,1 % de las mujeres están involucradas en actividades de emprendimiento de menos de 3,5 años, algo por debajo del 7,5 % de los hombres. Sin embargo, la brecha es superior en las iniciativas emprendedoras de nivel tecnológico medio-alto, donde las lideradas por mujeres representan el 8%, en comparación con el 12 % de las lideradas por hombres (Informe Brecha digital de género ONTSI 2025).

#### **4. EL IMPACTO DE LA DESIGUALDAD DE GÉNERO EN LA TRANSFORMACIÓN DIGITAL**

La infrarrepresentación de las mujeres en el diseño, programación y toma de decisiones sobre sistemas de inteligencia artificial no resulta irrelevante, sino que tiene efectos directos y muy importantes no solo sobre la reproducción, sino, y sobre todo, el agravamiento de las desigualdades estructurales de género. El escaso número de profesionales mujeres en la IA se traduce en sesgos sistémicos dentro de los propios algoritmos y aplicaciones tecnológicas.

Los sistemas de reconocimiento facial identifican incorrectamente a mujeres<sup>11</sup>, incrementando las tasas de error cuando se trata de mujeres de color, lo que provoca errores de seguridad, falsas acusaciones o discriminación algorítmica en entornos laborales o institucionales, dejando indefensos a estos colectivos. La IA también refuerza asociaciones estereotipadas que perpetúan la segregación ocupacional y refuerzan normas culturales discriminatorias. Los asistentes virtuales, como Siri, Alexa o Cortana, históricamente han ofrecido solo voces femeninas predeterminadas y respuestas sumisas que refuerzan un modelo digital de servidumbre femenina, como denunció la UNESCO<sup>12</sup>.

En el ámbito laboral, los algoritmos de selección automatizada también reflejan sesgos históricos. Un ejemplo emblemático fue el sistema de IA para el reclutamiento desarrollado por Amazon, que penalizaba automáticamente los

- 
11. BUOLAMWINI, J., GEBRU, T. «Gender Shades: Intersectional Accuracy Disparities in Commercial Gender Classification», en <https://www.media.mit.edu/publications/gender-shades-intersectional-accuracy-disparities-in-commercial-gender-classification/> publicado por el MIT 2018, y cuyo contenido se refleja en el magnífico documental de Netflix (*Coded bias o Prejuicio Cifrado*), demostró que los principales sistemas comerciales de reconocimiento facial tenían tasas de error de hasta un 34,7 % al identificar a mujeres de piel oscura, mientras que el margen de error era inferior al 1 % en hombres blancos.
  12. WEST M., KRAUT R. CHEW HAN EI, «I'd blush if I could: closing gender divides in digital skills through education», Informe UNESCO, 2019, accesible en <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000367416>. «Me sonrojaría si pudiera» como frase utilizada por Siri en respuesta a insultos, ejemplifica cómo estos asistentes pueden normalizar el acoso y la discriminación de género.

currículos que incluían la palabra «women» (por ejemplo, en «women's chess club») y reducía la puntuación de candidatas que habían asistido a universidades exclusivamente femeninas. El sesgo surgió porque el algoritmo fue entrenado con datos históricos de solicitudes de empleo presentadas a la empresa durante un período de diez años, en su mayoría de hombres, reflejando así la dominancia masculina en la industria tecnológica. Aunque Amazon intentó ajustar el algoritmo para neutralizar estos sesgos, terminó por abandonar el sistema al no poder garantizar que no surgieran otras formas de discriminación mientras el sistema de IA se entrenara con datos históricos sesgados<sup>13</sup>.

La falta de un movimiento «ciberfeminista» y de intervención y participación de la mujer en las tecnologías de diseño y programación algorítmica ha dado lugar a nuevas formas de violencia de género, como el ciberacoso, la suplantación de identidad, la difusión no consentida de imágenes íntimas o el acoso coordinado en redes<sup>14</sup>. Según algunos informes, una de cada diez mujeres en Europa ha sido víctima de ciberacoso desde los 15 años y los algoritmos han sido utilizados para amplificar el discurso de odio en línea, con especial virulencia contra mujeres, minorías raciales y colectivos LGTBIQ+ en tanto los algoritmos y sus «modelos de recomendación», tienden a visibilizar contenido extremista o misógino porque genera más interacción, sin considerar el daño social resultante<sup>15</sup>.

## **5. POR QUÉ ES ESENCIAL CERRAR LA BRECHA DIGITAL DESDE UNA MIRADA FEMINISTA**

Superar la brecha digital de género no solo es una cuestión de equidad, sino también una estrategia clave para impulsar el crecimiento económico, la productividad empresarial y la innovación social.

- 
13. En este sentido es famoso el reportaje de Reuters titulado *Amazon scraps secret AI recruiting tool that showed bias against women*, publicado el 9 de octubre de 2018 por el periodista Jeffrey Dastin revelando el sesgo. Puede verse: <https://www.reuters.com/article/world/insight-amazon-scraps-secret-ai-recruiting-tool-that-showed-bias-against-women-idUSKCN1MK0AG/>
  14. La violencia digital contra las mujeres adopta múltiples formas, entre ellas el *ciberacoso*, con mensajes intimidantes, amenazas o insultos sexistas; el *grooming*, donde adultos se hacen pasar por menores para manipular a niñas y adolescentes; y el *body shaming*, que ridiculiza la apariencia física y afecta la salud mental. También se dan formas de *cibercontrol*, mediante la vigilancia de la pareja a través de redes sociales o mensajes; la *sextorsión*, con amenazas de difundir contenido íntimo para obtener favores; y la difusión no consentida de imágenes íntimas, conocida como «pornografía de venganza». A ello se suma la violencia algorítmica, en la que los sesgos de los sistemas de inteligencia artificial refuerzan estereotipos y perpetúan la discriminación de género.
  15. THOMAS E., BALINT, K. «Algorithms as a Weapon Against Women: How YouTube Lures Boys and Young Men into the “Manosphere”», 2022, Informe ISD accesible en <https://www.isdglobal.org/isd-publications/algorithms-as-a-weapon-against-women-how-youtube-lures-boys-and-young-men-into-the-manosphere/>

En efecto, de un lado, cerrar la brecha tiene un impacto económico y en la productividad de un país. Una incorporación mayor de mujeres en la fuerza laboral podría incrementar el PIB en un 35 % en los países con mayores desigualdades, según el Fondo Monetario Internacional. Pero también incrementaría la rentabilidad empresarial. Se estima que las empresas con mayor diversidad de género en sus equipos ejecutivos tienen un 21 % más de probabilidades de superar la rentabilidad media en su sector y que aquellas con más del 30 % de mujeres en puestos de liderazgo presentan un rendimiento financiero superior<sup>16</sup>. Esa diversidad en los equipos de desarrollo tecnológico, además, fomenta la innovación y la creación de soluciones más inclusivas en tanto una mayor participación femenina puede influir en el diseño de productos y servicios que consideren las necesidades específicas de las mujeres, como en la mejora de protocolos ergonómicos y de salud laboral, generando nuevos campos aplicativos y de mercado.

En todo caso, al margen de consideraciones sobre productividad o visiones puramente economicistas, lo más relevante es que el acceso igualitario a las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), especialmente en sus niveles de mayor especialización, permite a las mujeres acceder a información, formación y oportunidades laborales, facilitando su participación activa en la sociedad digital y contribuyendo a reducir los sesgos en datos y algoritmos. Esta participación no solo promueve una representación más equitativa en la creación de contenidos digitales, sino que también abre paso a una intervención feminista en el diseño de tecnologías y en los espacios donde se toman decisiones, transformando así las lógicas tradicionales del poder digital. Incorporar mujeres en el liderazgo de proyectos tecnológicos y en el desarrollo de sistemas algorítmicos supone revolucionar el liderazgo algorítmico desde una perspectiva inclusiva, ética y socialmente responsable.

## **6. ESTRATEGIAS PARA SUPERAR LA BRECHA Y MITIGAR EL IMPACTO DISCRIMINATORIO DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL: BENEFICIOS Y CAMINOS PARA «HACKEAR EL CÓDIGO» Y PARTICIPAR EN EL PODER DIGITAL**

Superar la brecha digital de género no es solo una cuestión de equidad, sino una estrategia de desarrollo social, económico y tecnológico. La Agenda 2030, a través de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS 4 y 5), reconoce la necesidad de garantizar una educación inclusiva y de calidad, así como la igualdad de género como base para una sociedad digital más justa. En esta línea, organismos como la Comisión Europea (Plan de Acción de Educación Digital 2021-2027) y programas nacionales como España Digital 2025 han apostado por la inclusión digital con perspectiva de género. Una de las estrategias clave consiste en el for-

---

16. Informe de la consultora McKinsey, *Diversity Matters Even More*, en el que se explora el vínculo entre la diversidad y el impacto holístico en el mercado laboral. Su texto en: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/destacados/la-diversidad-importa-aun-mas-los-argumentos-a-favor-del-impacto-holistico/es>

talecimiento de la educación digital desde edades tempranas. Esto implica reformas curriculares para incorporar competencias digitales y STEM, becas específicas (como las ofrecidas por Google Women Techmakers), y programas como STEM Talent Girl o Women Digital (UE), que fomentan vocaciones tecnológicas femeninas. Esta lógica apunta a «hackear el código» de una tecnología diseñada por y para hombres, interviniendo en el proceso de producción y diseño de la IA desde la formación.

En el ámbito económico, se requiere impulsar el emprendimiento femenino mediante subvenciones, micro financiación, y redes de apoyo. Iniciativas como Digital4Her, la Red Europea para Mujeres en lo Digital o el programa «Ahora Tú» del Instituto de la Mujer, muestran que la inversión en capital humano femenino reduce la brecha digital. Además, según el estudio «Diversity wins» de McKinsey (2023), las empresas con más del 30% de mujeres en cargos ejecutivos tienen un 21% más de probabilidad de superar la rentabilidad media.

La regulación también es fundamental. El Reglamento de Inteligencia Artificial (RIA) de la UE, especialmente en sus artículos 8 a 14, exige sistemas de gestión de riesgos, calidad de datos, supervisión humana y medidas contra la discriminación. La Ley Orgánica 3/2007, en su artículo 28, refuerza la obligación de integrar la igualdad en los programas de digitalización pública. Asimismo, el Plan Nacional de Competencias Digitales incluye acciones específicas para mujeres, y la inclusión de la variable de género en el Índice DESI permite evaluar los avances.

Finalmente, las empresas deben aplicar planes de igualdad digitales y revisar sus algoritmos de selección y promoción con participación sindical. Es esencial prevenir nuevas formas de violencia, como el acoso digital y la discriminación automatizada, mediante protocolos con perspectiva de género. «Hackear el código» con participación sindical responsable implica garantizar que las decisiones automatizadas sean transparentes, auditables y ajustadas a los principios de igualdad y no discriminación, promoviendo un entorno digital inclusivo y seguro para todas las personas, a la par que empodera al sindicato en un ámbito en el que la individualización y la juventud mal informada requiere de referentes colectivos.

A pesar de los obstáculos estructurales, emergen iniciativas y liderazgos que demuestran que otra tecnología es posible. Es el caso de Joy Buolamwini, fundadora del *Algorithmic Justice League*, cuya investigación sobre sesgos raciales y de género en sistemas de reconocimiento facial obligó a grandes empresas tecnológicas como IBM, Microsoft y Amazon a revisar sus productos y políticas. Su activismo científico ha sido clave para visibilizar cómo la inclusión de mujeres racializadas en la investigación y en el diseño algorítmico no solo mejora la calidad tecnológica, sino que garantiza una inteligencia artificial más ética y equitativa. De forma similar, el colectivo español *Algorights* promueve desde la sociedad civil un control democrático de los algoritmos y fomenta la participación de mujeres en la supervisión y regulación de la IA, existiendo proyec-

tos que promueven la presencia activa de mujeres en la creación de tecnología desde enfoques comunitarios y transformadores: en este sentido, la plataforma *Technovation Girls*, presente en más de 100 países, impulsa a niñas y adolescentes a desarrollar soluciones tecnológicas para problemas sociales, formando desde edades tempranas liderazgos inclusivos y con conciencia de impacto. Iniciativas como *Women in Voice*, que agrupa a expertas en asistentes virtuales, o la red *AI for Good* con participación femenina destacada, son solo algunos ejemplos, entre otros muchos, que demuestran que la transformación tecnológica puede tener rostro de mujer.

# Acceso al empleo e inteligencia artificial

JAIME CABEZA PEREIRO

*Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social  
Universidade de Vigo*

## 1. IDEAS INICIALES

Me sumo con alegría a este *liber amicorum* dedicado al profesor Sempere Navarro, en reconocimiento por su vastísima y singular incidencia en el iuslaboralismo español. Me he decantado por expresar unas ideas necesariamente breves sobre un asunto que ha suscitado cierto grado de interés en los últimos años y sobre el que la normativa interna, pese a los esfuerzos modernizadores emprendidos por la Ley 3/2023, de 28 febrero, de Empleo, se ha quedado rezagada, muy a pesar de ciertos avances producidos por la norma europea, en particular a través del Reglamento (UE) 2024/1689 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de junio de 2024, por el que se establecen normas armonizadas en materia de inteligencia artificial, que deben considerarse directamente aplicables en España en materia de empleo aunque no haya una mínima institucionalidad interna, de la que, desafortunadamente, carecemos.

Empezando por la Carta de Derechos Digitales, publicada en julio 2021, en el apartado XIX, dedicado a los derechos en el ámbito laboral, se hace una específica llamada, por una parte, a que se asegure «la garantía de [los] derechos frente al uso por la entidad empleadora de procedimientos de analítica de datos, inteligencia artificial y, en particular, los previstos en la legislación respecto del empleo de decisiones automatizadas en los procesos de selección de personal»<sup>1</sup>. Por otra, a que del uso de herramientas de monitoreo, analítica y procesos de toma de decisión ha de ser informado la representación legal de las personas trabajadoras, con referencia expresa «a los parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial que afectan a la toma de decisiones [en cuanto al] acceso y mantenimiento del empleo, y muy en particular a la elaboración de perfiles».

---

1. Sobre este particular, MERCADER UGUINA, J. R., «Algoritmos e inteligencia artificial en el Derecho Digital del Trabajo», en VV.AA. (CASAS BAAMONDE, M.<sup>a</sup> E., dir.) *Derecho y tecnologías*, Ramón Areces, Madrid, 2025, p. 339.

Sobre el concepto de inteligencia artificial (IA), parece oportuno decantarse por el contenido en el propio Reglamento (UE) 2024/1689, que define un sistema de IA como aquél «basado en una máquina que está diseñado para funcionar con distintos niveles de autonomía y que puede mostrar capacidad de adaptación tras el despliegue, y que, para objetivos explícitos o implícitos, infiere de la información de entrada que recibe la manera de generar resultados de salida, como predicciones, contenidos, recomendaciones o decisiones, que pueden influir en entornos físicos o virtuales».

La adquisición de conocimientos en torno a la IA se consolida, progresivamente, como una competencia básica en la mejora de la empleabilidad de las personas, en el sentido del art. 28 de la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de empleo<sup>2</sup>. Como se ha expresado, la brecha entre personas cualificadas y no cualificadas en esta competencia seguirá ensanchándose en proporción geométrica<sup>3</sup>. En particular, esa formación es clave para las personas que se encarguen del funcionamiento y utilización de los sistemas de IA, en nombre de los proveedores y responsables de los mismos<sup>4</sup>. Pero, más allá de la necesaria alfabetización en esta materia como una *soft skill* progresivamente indispensable<sup>5</sup>, la utilización de la misma en los procesos de selección y contratación laboral plantea unos retos a los que el Derecho debe dar respuesta en una realidad que se va imponiendo a gran velocidad<sup>6</sup>.

2. En este sentido, el Comité Económico y Social de la UE recomienda vivamente tanto a la propia UE como a los Estados Miembros que diseñen y pongan en práctica módulos de IA en la educación y en la formación y faciliten a la ciudadanía materiales de concienciación al respecto. Añade que la educación formal en tecnologías de IA debería producirse en una etapa temprana, facilitándose así una culturalización general de la ciudadanía. En este sentido, Opinión del Comité Económico y Social Europeo *Pro-worker AI: levers for harnessing the potential and mitigating the risks of AI in connection with employment and labour market policies*, C/2025/1185, de 22 enero 2025, p. 2.
3. AGHION, P, ANTONIN, C. y BUNEL, S., *Artificial Intelligence, growth and employment: The role of policy*, HAL open science, hal-03403370, 2021, p. 153.
4. En consecuencia, el art. 4 del Reglamento dispone, bajo el epígrafe de «alfabetización en materia de IA» que «los proveedores y responsables del despliegue de sistemas de IA adoptarán medidas para garantizar que, en la mayor medida posible, su personal y demás personas que se encarguen en su nombre del funcionamiento y la utilización de sistemas de IA tengan un nivel suficiente de alfabetización en materia de IA, teniendo en cuenta sus conocimientos técnicos, su experiencia, su educación y su formación, así como el contexto previsto de uso de los sistemas de IA y las personas o los colectivos de personas en que se van a utilizar dichos sistemas».
5. Así se destaca en la Decisión del Consejo sobre las directrices para las políticas de empleo de los Estados Miembros, Bruselas, 4 junio 2025, COM(2025) 230 final.
6. No en vano, la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2025-2028, aprobada por RD 633/2025, de 15 julio (BOE de 16 julio 2025) incorpora, como Medida 8.4.3, «implementar herramientas innovadoras en el análisis de tendencias del mercado laboral, así como en su difusión, mediante la utilización de Inteligencia Artificial (I.A.), Big Data, Datos Abiertos, etc., considerando la posibilidad de emplear fases piloto como herramienta previa a su implementación definitiva».

## 2. LA SINGULAR INCIDENCIA DE LOS SISTEMAS DE IA EN EL EMPLEO

La introducción de las decisiones algorítmicas y de la IA en los procesos de selección de personas trabajadoras y en los sistemas de acceso al empleo produce una apariencia de objetividad muy fuerte. La objetividad y sentido lógico del algoritmo parecen, a primera vista, incontestables. Además, su eficiencia mejora cada día, de tal modo que se vuelven imprescindibles para las empresas o las entidades con las que se contratan las actividades de intermediación. Y suponen un ahorro exponencial de costos en estos procesos, en lo que generan de economía de tiempos y de esfuerzos personales<sup>7</sup>. Por supuesto, aceleran los procesos de selección y contratación, al automatizarse decisiones que, gestionadas sin su recurso, serían muy premiosas.

Sin duda, la IA incrementa la eficiencia en los procedimientos de selección y contratación de trabajadores, pero también produce problemas relativos a posibles violaciones de los derechos de las personas que demandan empleo, a responsabilidades de las empresas por la comisión de errores en la selección de dichas personas y, en particular, a la producción de sesgos que discriminen en función de motivos odiosos. En la dialéctica entre eficacia y riesgos se sitúa el punto de equilibrio en el que el Derecho debe poner la mirada. En realidad, la materia del empleo y de la colocación no deja de ser un escenario en el que se desarrolla esa tensión, pero sin duda uno de los más interesantes a causa de los importantes intereses en conflicto y la asimetría de poder y de información de los distintos actores en juego.

Conviene reparar en los errores de las decisiones algorítmicas, al margen de los comentarios más detallados que habrá que desarrollar en torno a los sesgos y las discriminaciones. Como quiera que la IA utiliza un número finito de criterios en la búsqueda de los perfiles más aptos para las empresas, puede dejar inexploradas ciertas aptitudes profesionales que quedan fuera de sus parámetros de búsqueda. Puede recurrirse a la imagen de una red a través de la cual se cuelan ciertos detalles que hubiera sido necesario tomar en consideración, y que solo pueden ponderarse cuando el proceso selectivo «se sale del algoritmo» y pueden calibrarse criterios ajenos a él. Es uno de los motivos —y no uno menor— por los cuales la intervención humana resulta casi imprescindible, además de jurídicamente exigible, y no solo en los últimos momentos de un proceso selectivo<sup>8</sup>.

Ahora bien, la digitalización, el avance tecnológico y el propio uso de la IA alimentan la necesidad de esta para las empresas y entidades que han de seleccionar a las personas adecuadas para acceder a los puestos de trabajo. En efecto, se ha producido una multiplicación de la capacidad de quienes buscan ocupa-

---

7. Así lo expresan SHERER, J. A., FARAG, S. S., DINDIYAL, A., YANTIS, B. y WALD, F., «Artificial intelligence and employment: From applications to recommendations, and in between», *The Journal of Robotics, Artificial Intelligence & Law*, núm. 6, 2023, p. 385.

8. *Ibid.*, pp. 387 ss.

ción de concurrir a una cantidad exponencialmente mayor de ofertas de empleo, adaptando sus perfiles curriculares a las características singulares de las diversas ofertas. Obviamente, se ha producido un proceso de globalización en la concurrencia a las mismas, porque las limitaciones geográficas han disminuido con el recurso a las tecnologías digitales. Por ese motivo, los procesos de selección han de desarrollarse en un contexto en el que las candidaturas para cada oferta se han multiplicado por muchos dígitos. Por consiguiente, en muchas ocasiones, la IA y las decisiones automatizadas, más que una herramienta de optimización, se han convertido en una necesidad perentoria para identificar a las personas postulantes más óptimas para ser contratadas. En ese sentido, se ha expresado una suerte de obligación o de necesidad de automatizar procesos de selección, por lo menos en alguno de sus estadios sucesivos<sup>9</sup>.

Realmente, los problemas regulatorios que plantea la IA en relación con el empleo son, desde un punto de vista sustantivo, los mismos, ya realice directamente el proceso la empresa oferente de empleo, ya lo haga a través del auxilio de una entidad externa, ya sea pública o privada. En el caso de la legislación española, y aún pendiente el grueso del desarrollo reglamentario previsto en la Ley 3/2023, en particular en cuanto afecta a las entidades de intermediación, es evidente que se plantean importantes retos regulatorios en relación con los requisitos y funcionamiento de esas entidades, así como con su coordinación con los servicios públicos de empleo en cuanto que agencias colaboradoras de los mismos. A este asunto se hará alguna referencia sucinta más adelante.

La utilidad de la IA en el ámbito del empleo es, por supuesto, muy anterior desde un punto de vista lógico al proceso de selección. Parte de su aptitud para predecir e identificar qué tipo de necesidades tienen las empresas en cuanto a perfiles y cualificaciones laborales y para abordar un diagnóstico certero de qué aptitudes y capacidades son necesarias por estar descubiertas o muy insuficientemente cubiertas<sup>10</sup>. La IA generativa puede identificar, a partir de la descripción de un puesto de trabajo, qué cualificaciones, experiencia y capacidades serían necesarias para su mejor desempeño, a los efectos de que puedan describirse con mayor precisión los requisitos que deben cumplir las personas candidatas para su cobertura. A partir de este diseño, la automatización en el examen de los CV de las mismas puede identificar y ponderar con exactitud el nivel con el que cada uno de ellos cumple con los requisitos descritos y su idoneidad comparada con los demás.

Asimismo, y a través de distintos procesos tales como *test on line* de tipo psicométrico, *chatbots*, video-entrevistas asíncronas o juegos automáticos puede analizar capacidades tales como pensamiento analítico, razonamiento lógico, aptitud para el trabajo en equipo o para la resolución de problemas. Adicionalmente, en las entrevistas puede captar datos biométricos relativos a aspectos tales como patrones o tonos de voz o expresiones faciales. Ahora bien, al margen de la lici-

---

9. SHERER, J. A. y otros, *op. cit.*, p. 387.

10. Opinión del Comité Económico y Social Europeo, *Pro-worker AI...*, *cit.*, p. 14.

tud o ilicitud de estos procedimientos, el recurso a decisiones basadas en el reconocimiento facial de los individuos ha sido considerado en no pocas ocasiones como una pseudo-ciencia o, más aún, como una licencia para discriminar<sup>11</sup>.

El recurso a todas estas técnicas y procedimientos plantea evidentes problemas de su compatibilidad con la normativa de protección de datos, en particular, aunque no solo, con el art. 22 del Reglamento (UE) 2016/679 y el principio de intervención humana. Evidentemente, los procesos selectivos se alimentan de los datos aportados por las propias personas interesadas. Sin embargo, a partir de ahí, y del propio entrenamiento del sistema de IA, este formulará conclusiones y predicciones con respecto a ellas. Depende de qué concretos contenidos de la información de cada candidatura haya utilizado el algoritmo y de cómo se haya procesado esa información, el sistema tomará unas u otras decisiones, algunas de las cuales entrarán en conflicto con las exigencias legales en cuanto al tratamiento de los mismos. Sin que haya espacio aquí para entrar en este aspecto en detalle, sí que es necesario insistir, por una parte, en la consistencia, suficiencia, justificación y proporcionalidad de los concretos contenidos que hayan sido objeto de la decisión automatizada, así como de la propia transparencia del sistema en la explicación lógica de su funcionamiento<sup>12</sup>. Es decir, se hace necesario un caudal de información que aparentemente rebasa la referencia del art. 64 ET, en cuanto a la información que deben recibir los comités de empresa sobre las decisiones automatizadas relativas a las condiciones de trabajo, y a los «parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial».

En ese sentido, es necesario que la entidad usuaria del sistema de IA, sea la propia empresa que realiza directamente un proceso de selección, sea la entidad de intermediación con la que contrate, conozca suficientemente dicho sistema. Por lo tanto, es preciso un previo conocimiento y discusión con el proveedor de los sesgos que pueda tener o que pueda desarrollar, para que pueda calibrarse el riesgo de que condicionen los procesos selectivos. Asimismo, parece necesaria una evaluación periódica de los efectos que produzca en términos de favorecimiento o de exclusión de ciertos perfiles definidos en términos de pertenencia a minorías o a colectivos victimizados<sup>13</sup>. Claro que la información acerca de la IA, incluso la que procede de su proveedor, no podrá ser en muchos casos más que predictiva, a causa de la capacidad del sistema de «aprender» a través de su propio entrenamiento en su aplicación cotidiana. En ese sentido, no siempre podrán ser explicadas las razones que subyacen a las decisiones automatizadas en la selección de unas u otras personas. Habrá que volver enseguida a este respecto.

---

11. Con cita de doctrina, SHERER, J. A. y otros, *op. cit.*, pp. 388-389.

12. Sobre toda esta problemática, NOVIKOV, D., «Using artificial intelligence in employment: Problems and prospects of legal regulation», *Journal of Digital Technologies and Law*, vol. 2(3), 2024, pp. 615-616.

13. Sobre algunas de estas, véase SHERER, J. A. y otros, *op. cit.*, pp. 399-400.

### 3. SEGOS Y DISCRIMINACIONES DE LOS SISTEMAS DE IA

Ya entrando directamente en el asunto de los sesgos y de las prácticas o efectos discriminatorios de los sistemas de inteligencia artificial, es sin duda el mayor reto que en este ámbito del empleo plantea el recurso sistemático a la IA. Ciertamente, la discriminación basada en características protegidas ha sido un problema clásico, como ha expresado ya desde hace bastantes años nuestra legislación de empleo. Sin embargo, las decisiones algorítmicas producidas por estos sistemas automatizados desarrollan una nueva forma de discriminar, a partir de una IA entrenada en una serie de prejuicios que se producen en el propio diseño del algoritmo y se proyectan en su desarrollo y en la toma de decisiones que progresivamente va generando. Como se ha puesto de manifiesto, la IA, si no se introduce con la suficiente responsabilidad, puede reforzar los sesgos sociales y agravar las desigualdades en la contratación. Por lo tanto, resulta crucial una aplicación rigurosa del acervo jurídico antidiscriminatorio<sup>14</sup>.

En este sentido, son muy evidentes los sesgos de género. No hace falta ahora recordar episodios descritos por diversos autores en cuanto a casos concretos, producidos casi siempre en el contexto de procesos de selección en grandes empresas multinacionales. Baste aquí con expresar que hay una evidente preponderancia masculina en la industria de la tecnología, que deriva en una desventaja de las candidaturas femeninas, mucho más infrecuentes que las masculinas. Por consiguiente, parece predecible que el entrenamiento de los sistemas automatizados, máxime si se alimentan de datos sobre los procesos de selección habidos en un período más o menos largo de tiempo, no favorecerá precisamente a los perfiles femeninos<sup>15</sup>.

Ahora bien, en un sentido inverso, se ha apuntado, desde el ámbito de la econometría, que la utilización generalizada de tecnologías de IA incrementa de una forma sustancial el porcentaje de empleo femenino, aunque las mujeres están más expuestas que los hombres a la generalización de la IA<sup>16</sup>. En este sentido, se ha descrito que, en términos estadísticos, los empleos feminizados están mucho más expuestos que los masculinos a ser destruidos por causa de la automatización<sup>17</sup>, hasta el punto de que las pérdidas de empleo en ciertos sectores incluso

---

14. Como enfatiza el documento de la Confederación Europea de Sindicatos *Artificial Intelligence for workers, not just for profit: Ensuring quality Jobs in the digital age*, marzo 2025.

15. Sin que sea necesario a este respecto multiplicar las citas, y no solo en cuanto al género sino a otras causas odiosas, baste con la referencia al estudio de GINÈS I FABRELLAS, A., «Analítica de personas y discriminación algorítmica en procesos de selección y contratación», *Labos*, vol. 5 extraordinario, 2024, en particular pp. 108 ss.

16. ALBANESE, S., DIAS DA SILVA, A., JIMENO, J. F., LAMO, A. y WABITSCH, A., «AI and women's employment in Europe», *AEA Papers and Proceedings*, núm. 115, 2025, pp. 46-47.

17. Como explica la Opinión del Comité Económico y Social Europeo *Pro-worker AI...* cit., p. 6, como quiera que los trabajos administrativos están más expuestos a los riesgos de la automatización, los efectos de la pérdida de empleo están feminizados, con un porcentaje de afectación femenina que duplica la masculina.

pueden poner en peligro ciertos avances en el empleo femenino producidos en los últimos años<sup>18</sup>. Desde luego, esta circunstancia debería ser muy tomada en consideración en el diseño de las políticas de empleo.

También han sido suficientemente descritos los sesgos que tienen que ver con la clase social, y que se agravan por circunstancias variadas, las cuales, además de la clase social, pueden tener connotaciones claras, de origen racial o étnico, edad u orientación sexual, entre otras causas de discriminación, apareciendo potencialmente casos de intersectorialidad. Por ejemplo, la referencia a un domicilio ubicado en un barrio o en una ciudad determinada, o a una determinada institución educativa en la que se han cursado la educación primaria, secundaria o superior, o el propio tipo de educación que se haya seguido, o a un determinado lugar de procedencia, funcionan como indicadores que provocan respuestas diferenciadas, ya favorables, ya desfavorables, por parte del sistema automatizado.

Igualmente han sido descritos con amplitud los sesgos perjudiciales para las personas con discapacidad, que pueden desarrollarse, en particular, en las entrevistas automáticas, *chatbots* y los plurales sistemas de interacción de las personas que se postulan para un empleo con la tecnología empleada. Por más que algunas de las técnicas que causan estos efectos perjudiciales para las personas discapacitadas pueden encuadrarse dentro de los sistemas de utilización prohibida, los márgenes entre licitud e ilicitud dejan desde luego espacios abiertos para los efectos adversos hacia estos colectivos<sup>19</sup>.

Más en general, y no solo en el caso de la discapacidad, la ponderación de las emociones por parte de los sistemas de IA crea un fuerte riesgo de discriminación. Como la crea el examen de la entonación oral de las personas entrevistadas, acaso a través de *chatbots* o el análisis de las micro-expresiones faciales y tonos de voz. En no pocas ocasiones, desgraciadamente, este tipo de criterios juegan como sucedáneos de un examen riguroso de las competencias transversales o de las *soft skills*, con el evidente riesgo añadido de perjudicar a grupos de personas que no responden a la normatividad dentro de los parámetros valorados. Por supuesto, el sistema automático de reconocimiento de todos ellos puede incurrir en errores y en malas interpretaciones de este conjunto de datos<sup>20</sup>. Son, genéricamente considerados, argumentos que justifican sobradamente una postura prohibicionista de la norma en el recurso a tales técnicas de cribado de candidaturas o de decisión en la o las personas seleccionadas.

Las respuestas a estos retos no son sencillas, pero pueden articularse algunas ideas básicas. Entre ellas, es importante tomar en consideración la posibi-

---

18. Datos al respecto en GMYREK, P., BERG, J. y BESCOND, D., *Generative AI and Jobs: A global analysis of potential effects on job quantity and quality*, ILO Working Paper 96, 2023, en particular p. 39.

19. Sobre algunos de estos problemas, MERCADER UGUINA, J. R., *op. cit.*, pp. 340 ss.

20. Al respecto de todos estos problemas, NOVIKOV, D., «Using artificial intelligence in employment...», *cit.*, p. 618.

lidad de llevar a cabo auditorías de los sistemas de IA que se apliquen en los procesos relacionados con la contratación de personas trabajadoras, y no sólo en cuanto a los sesgos que producen, sino también a sus consecuencias en términos de producción de efectos discriminatorios<sup>21</sup>.

Por otro lado, el propio sistema puede ser diseñado o entrenado para no tener sesgos o, al menos, para contrarrestar parcialmente los que pueda albergar. Por ejemplo, con la introducción o utilización de palabras o de instrucciones que favorezcan a grupos victimizados. En este sentido, bien podría hacerse referencia a una especie de acción positiva en el diseño de estos sistemas. En tal sentido, el diseño sesgado de los sistemas automatizados no es una realidad irreversible, del mismo modo que su propio entrenamiento y emancipación en sus decisiones del diseño original no tiene necesariamente que producir una inclinación perjudicial hacia los grupos tradicionalmente discriminados. Ya se ha hecho referencia a las auditorías y a la evaluación de los efectos que produce su aplicación, como una necesidad normativa perentoria. Por supuesto, la intervención humana, con todas sus imperfecciones y lastres, debería servir para corregir los efectos más indeseados de la aplicación de los sistemas algorítmicos<sup>22</sup>. Como se ha sostenido, la discriminación algorítmica conforma una realidad específica, a la que hay que aplicarle todas las técnicas del derecho antidiscriminatorio, pero adaptadas a un ámbito nuevo con su propia lógica interna<sup>23</sup>.

En otro orden de ideas, la ponderación de las *soft skills* puede actuar como balance de las decisiones automáticas, más bien basadas en muchas ocasiones en competencias específicas. La introducción de criterios en las decisiones algorítmicas que ponderen suficientemente las capacidades transversales puede constituir una medida adecuada que, además, elimine ciertos sesgos derivados de la hiper-especialización como criterio básico en la toma de decisiones, sean automáticas o no.

#### **4. CIERTAS NORMATIVAS, INSTITUCIONES Y PROGRAMAS DE CONTRASTE**

Hay legislaciones comparadas cuyos contenidos conviene considerar, en particular las de algunos Estados de USA. Aunque a nivel federal no se ha aprobado ninguna norma relativa a la IA y su repercusión en el empleo, sí que hay experiencias estatales que contienen reglas de gran interés. Por ejemplo, la *Illinois Artificial Intelligence Video Interview Act* de 2020 requiere a las empresas que desarrollen procesos de selección de personas trabajadoras en cuyo seno se produzcan entrevistas, que les adviertan de que pueden utilizar IA para analizar los

---

21. Así lo recomiendan, vg., SHERER, J. A. y otros, *op. cit.*, p. 399.

22. *Ibid.*, p. 390 ss.

23. Sobre este tema, en extenso, LOUSADA AROCHENA, J. F., «Inteligencia artificial y sesgos discriminatorios: ¿es necesario un nuevo concepto de discriminación algorítmica?», *IgualdadES*, año 6, núm. 11, 2024, pp. 97 ss.

videos de las mismas. Asimismo, han de informales sobre cómo funciona el sistema y qué características va a evaluar y, en definitiva, obtener su consentimiento para someterse a él. Además, en un plazo de treinta días tras la solicitud de la persona interesada, ha de borrar el video y dar instrucciones a cualquier persona que lo haya recibido para que haga lo mismo<sup>24</sup>.

Por su parte, la de la ciudad de Nueva York, la *New York Local Law n.º 144*, de 2021, prohíbe a una empresa o a una agencia privada de empleo utilizar la IA a menos que el sistema se haya sometido a una auditoría de sesgos desarrollada por una entidad externa e independiente en un período no superior a un año antes de su utilización y que se haya publicitado un resumen sumario de la más reciente auditoría de sesgos con referencia a la fecha de distribución del sistema. Entre los contenidos necesarios de la auditoría, habrá de pronunciarse acerca de su impacto proporcional entre hombres y mujeres y entre personas de diferente raza y etnia, así como de las intersecciones entre ambas causas de discriminación. Además, la empresa o agencia han de informar de que se va a utilizar una herramienta de IA a las personas candidatas que residan en la ciudad al menos diez días antes de su utilización, de modo que estas pueden solicitar un proceso selectivo alternativo o adaptaciones a sus condiciones o características personales. Con todo, la apreciación de sesgos no impide que se utilice el sistema, desde la perspectiva de esa ley. Simplemente, exige información y cierto grado de transparencia<sup>25</sup>.

En 2024, el *California Civil Rights Board* publicó las *Regulations to protect against employment discrimination in automated decision-making systems*, que subrayan que el recurso a estos dispositivos no sustituye la exigencia de evaluar individualmente a cada persona que se postule para el puesto. Además, identifica como agente de la empresa a una tercera persona o entidad que administra el sistema automatizado, con el resultado de que la empresa es responsable por los actos de este agente. Además, ha de conservar los archivos relativos a prácticas empresariales, incluidas las de selección y contratación, por un período de cuatro años<sup>26</sup>.

Al margen de las iniciativas normativas, hay que destacar, ya en el ámbito federal, el importante papel que ha desarrollado la *Equal Employment Opportunity Commission* (EEOC) que ya en 2021 lanzó la *Artificial Intelligence and Algorithm Fairness Initiative*, en la que señalaba la necesidad de examinar el uso de la IA en los procesos de contratación y de desarrollar directrices

---

24. Sobre esta norma, NOVIKOV, D., *op. cit.*, pp. 620-621. Informa este autor de que la Ley fue complementada en 2024 con la *Artificial Intelligence Employment Act*, dirigida a prevenir los efectos discriminatorios del uso de la IA en las decisiones relativas al empleo.

25. Véase una información más amplia en SHERER, J. A. y otros, *op. cit.*, pp. 391 ss. Estos autores ponen de manifiesto que se está erigiendo y desarrollando un importante sector de auditoría de la IA al compás de la aprobación de este tipo de normativas.

26. NOVIKOV, D., *op. cit.*, pp. 621-622. Describe, además, otras normas de los Estados de Colorado o Maryland.

para las empresas que pudieran ser la base de una futura legislación federal. A partir de ese hito, elaboró interesantes guías en torno a la discriminación por discapacidad en las decisiones automatizadas relativas al empleo y en cuanto al asunto específico de los procedimientos de selección de personas trabajadoras. En este segundo documento, de 2023, se expresa que el proceso de selección automatizado puede ser considerado discriminatorio si el porcentaje de personas del colectivo protegido —en función, vg., de raza, religión, sexo u origen nacional— se sitúa por debajo del 80 por 100 del grupo no protegido. Además, se insiste en la responsabilidad de la empresa, que no puede justificarse en las predicciones o análisis del proveedor del sistema acerca de su impacto neutro. Y se añade que las empresas deben revisar sistemáticamente sus herramientas de inteligencia artificial para asegurar que no resulten discriminatorias. De modo que, si existe la posibilidad de que el algoritmo esté sesgado, la empresa ha de probar que su uso se relaciona con el trabajo y responde a una necesidad empresarial, de modo que no hay alternativas menos discriminatorias que sean igualmente eficaces<sup>27</sup>.

En paralelo, en septiembre 2023, la propia EEOC publica su Plan Estratégico de Ejecución 2024-2028<sup>28</sup>. En él, la primera prioridad expresada consiste en eliminar las barreras en la selección y contratación, incluyendo, antes que cualquier otra referencia, el uso de la tecnología, y en particular la IA y su aprendizaje autónomo, enfocándose en las ofertas de empleo y su difusión, la selección y la asistencia en las decisiones de empleo, en el caso de que esos sistemas excluyan o afecten negativamente a grupos protegidos. También, se alude a las herramientas de detección, *test* de selección o análisis del entorno, si afectan a personas de esos grupos protegidos, cuando esas herramientas se basen en IA o en otros sistemas automatizados. Como pauta de actuación general, se expresa que «la EEOC se centrará en las decisiones, prácticas o políticas laborales en las que el uso de tecnología por parte de las entidades reguladas contribuya a la discriminación basada en una característica protegida. Esto puede incluir, por ejemplo, el uso de *software* que incorpora la toma de decisiones algorítmica o aprendizaje automático, incluida la inteligencia artificial; el uso de herramientas automatizadas de reclutamiento, selección o gestión de la producción y el rendimiento; u otras herramientas tecnológicas existentes o emergentes utilizadas en las decisiones laborales».

En definitiva, toda esta documentación, orientación y planificación pone de manifiesto la alarma de la EEOC por el crecimiento del recurso a la IA que las empresas hacen en sus prácticas de reclutamiento y contratación de personas trabajadoras. Como consecuencia, ha planteado algunas acciones contra empresas que habían perjudicado a grupos caracterizados en términos de edad, de raza o de discapacidad<sup>29</sup>.

---

27. *Ibid.*, pp. 622 ss.

28. [https://www.eeoc.gov/sites/default/files/2024-03/23-161\\_EEOC\\_SEP\\_030124\\_508.pdf](https://www.eeoc.gov/sites/default/files/2024-03/23-161_EEOC_SEP_030124_508.pdf)

29. Véanse referencias concretas en SHERER, J. A. y otros, *op. cit.*, pp. 397-398.

## **5. EL REGLAMENTO (UE) 2024/1689**

En cuanto a la normativa de la UE, el Reglamento 2024/1689 constituye la norma de referencia, en el sentido de que enuncia un suelo de derechos siempre susceptible de mejora en los veintisiete Estados Miembros<sup>30</sup>. Tiene particular importancia la clasificación de los riesgos en el manejo de la IA en inaceptables y altos, aglutinando todos los demás en el concepto de «modelos de IA de uso general».

Evidentemente, los riesgos inaceptables implican la prohibición absoluta de su utilización, regulada en el art. 5, que alcanza, por lo que aquí interesa, y entre otras, a la introducción en el mercado, la puesta en servicio para fines de empleo o el uso de todo sistema de IA que: a) se sirva de técnicas subliminales que trasciendan la conciencia de una persona o de técnicas deliberadamente manipuladoras o engañosas con el objetivo o el efecto de alterar de manera sustancial el comportamiento de una persona —letra a—, b) explote alguna de las vulnerabilidades de una persona física o un determinado colectivo de personas 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 de un modo que provoque, o sea razonablemente probable que provoque, perjuicios considerables a esa persona o a otra —letra b— c) creen o amplíen bases de datos de reconocimiento facial mediante la extracción no selectiva de imágenes faciales de internet o de circuitos cerrados de televisión —letra e—, o b) infieran las emociones de una persona física en los lugares de trabajo, excepto cuando el sistema de IA esté destinado a ser instalado o introducido en el mercado por motivos médicos o de seguridad —letra f—; d) así como sistemas de categorización biométrica que clasifiquen individualmente a las personas físicas sobre la base de sus datos biométricos para deducir o inferir su raza, opiniones políticas, afiliación sindical, convicciones religiosas o filosóficas, vida sexual u orientación sexual —letra g—.

Por lo tanto, las técnicas ligadas a la selección de personas para un empleo que recurran a alguno de los sistemas anteriores están estrictamente prohibidas. No rige, pues, principio de justificación, necesidad o proporcionalidad alguno, sino una prohibición absoluta. Ahora bien, cuestión distinta es delimitar su ámbito de aplicación, en relación con estados de ánimo o emociones que puedan relacionarse con aspectos de seguridad y salud en el trabajo. Por ejemplo, y como es fácil de deducir, no parece que la captación de imágenes que puedan constatar el cansancio o el hastío, puedan identificarse con las «emociones», aunque en todo caso el recurso a la IA podría justificarse por motivos de seguridad.

---

30. De acuerdo con su art. 2.11, «el presente Reglamento no impedirá que la Unión o los Estados miembros mantengan o introduzcan disposiciones legales, reglamentarias o administrativas que sean más favorables a los trabajadores en lo que atañe a la protección de sus derechos respecto al uso de sistemas de IA por parte de los empleadores ni que fomenten o permitan la aplicación de convenios colectivos que sean más favorables a los trabajadores».

Al margen de esas prácticas prohibidas, el Reglamento es muy categórico cuando expresa en su considerando 57 que «también deben clasificarse como de alto riesgo los sistemas de IA que se utilizan en los ámbitos del empleo, la gestión de los trabajadores y el acceso al autoempleo, en particular para la contratación y la selección de personal...» En consecuencia, el anexo III, en su listado de sistemas de alto riesgo, incluye, en el ámbito 4, del empleo, gestión de los trabajadores y acceso al autoempleo, los «sistemas de IA destinados a ser utilizados para la contratación o la selección de personas físicas, en particular para publicar anuncios de empleo específicos, analizar y filtrar las solicitudes de empleo y evaluar a los candidatos».

Por lo tanto, todos los sistemas que se utilizan en este ámbito, si no está excluido su uso por encajar en las prohibiciones del art. 5, son de alto riesgo y deberán someterse a los requisitos que la norma de la UE establece para ellos. En particular, los que impone la sección segunda del capítulo III: 1) establecimiento, implantación, documentación y mantenimiento de un sistema de gestión de los riesgos, en los términos del art. 9 del Reglamento, 2) cumplimiento de criterios de calidad en los datos de entrenamiento, validación y prueba en los sistemas de IA, con los requisitos del art. 10, 3) elaboración y mantenimiento de la documentación técnica de los mismos —art. 11—. 4) conservación de registros, de acuerdo con las reglas del art. 12, 5) garantía de transparencia y comunicación de información a los responsables del despliegue, como requiere el art. 13, 6) vigilancia y supervisión humana durante el período de uso de los sistemas, de conformidad con las exigencias del art. 14, y 7) mantenimiento de un nivel adecuado de precisión, solidez y ciberseguridad, como impone el art. 15.

Particular importancia tiene el art. 26.7 del Reglamento, en relación con los derechos de información y participación de las personas trabajadoras al amparo de la Directiva 2002/14/CE, tal y como expresa el considerando 92. Ese precepto establece derechos informativos de los y las representantes legales de las personas trabajadoras y de éstas, acerca de su exposición a que la empresa utilice un sistema de alto riesgo, en mandato que se relaciona directamente con el art. 64.4 d) del Estatuto de los Trabajadores. Sin duda, la información se extiende también a los sistemas que se usen para la selección y contratación, no solo para la propia gestión de las relaciones laborales.

## **6. CONSIDERACIONES DE POLÍTICA LEGISLATIVA Y DE APLICACIÓN INTERNA DEL REGLAMENTO**

Las ideas y las referencias expresadas hasta ahora ya permiten un mínimo análisis crítico sobre la incidencia de la IA en el empleo y en las políticas de empleo. La Ley 3/2023 se ha aprobado tomando en consideración, desde luego, la automatización, las decisiones algorítmicas y la IA. Sin embargo, está pendiente la mayoría de su desarrollo reglamentario y, muy en particular, el que afecta a la materia de intermediación. Los servicios públicos de empleo deben actuar en coordinación con las agencias privadas de colocación, sean estas generalistas

o incluso empresas de trabajo temporal, agencias de recolocación o entidades de selección de personas trabajadoras. Y, por supuesto, la actuación de todas ellas, prestadoras del servicio público de empleo, se somete a los requisitos del Reglamento (UE) 2024/1689 cuando recurran a sistemas de IA. Serán, en todo caso, sistemas de alto riesgo, de modo que han de atenerse a los requisitos descritos, sin perjuicio de que habrán de observar, desde luego, las prohibiciones previstas en el art. 5 de la norma europea.

Por supuesto, ello es así al margen de cualquier norma que se apruebe en el ámbito interno, pero sería razonablemente esperable que la atención de todas las exigencias constase de modo expreso en la declaración responsable a la que se refiere el art. 42 de la Ley 3/2023. Pero, a partir de ahí, no son pocos los interrogantes y los retos reguladores y aplicativos que plantea el binomio empleo-IA.

El primero se refiere a fuentes reguladoras. Es claro, a partir de un contraste entre las fuentes descritas, por un lado, procedentes de USA y, por el otro de la UE, que estas últimas, con alcanzar un alto grado de precisión, no se enfocan directamente, salvo en algún precepto aislado, al marco del empleo y de las relaciones laborales. Como no podía ser de otro modo, el Reglamento (UE) 2024/1689 tiene una vocación generalista, que debe ser trasladada, entre otros muchos, a ese marco.

En cuanto a la normativa interna, acaso fuera necesario modificar la propia Ley 3/2023, para introducir reglas generales en torno a los aspectos básicos de la utilización de la IA en estos escenarios. Dicho incidentalmente, sería una buena ocasión para derogar el muy contradictorio e incompatible con la normativa de protección de datos párrafo segundo de su art. 3 c)<sup>31</sup>. La información previa a las personas demandantes de los servicios de empleo y los requisitos de la misma, la casuística de prohibiciones que ha de aplicárseles a las agencias privadas de empleo en su diversa tipología, la concreta supervisión de los sistemas de decisiones automatizadas para impedir, en la medida de lo posible, que incurran en sesgos contra personas o grupos pertenecientes a colectivos protegidos, o sesgos de género, la revisión humana de todo el proceso de selección y colocación, o el establecimiento de criterios correctores en torno a las *soft skills*, son todos ellos asuntos que probablemente merecieran una revisión de dicha Ley. Aunque probablemente los contenidos más específicos bien pueden desarrollarse a nivel reglamentario, en particular en el Real Decreto destinado a suplir el totalmente desfasado RD 1796/2010, de 30 diciembre, o en las otras normas de desarrollo todavía pendientes.

Asimismo, habrá que esperar el papel que pueda desarrollar la negociación colectiva, ya sea en seguimiento de remisiones legales, ya a través de su capacidad de regulación reconocida por el art. 85 ET. Probablemente, no será muy destacado, como no lo ha sido nunca en cuanto a la materia de empleo, aunque

---

31. «En cualquier caso, para que se considere intermediación o colocación laboral, el conjunto de acciones descritas no debe llevarse a cabo exclusivamente por medios automatizados».

desde luego puede ofrecer determinadas pautas sobre los límites y los requisitos de los sistemas de IA en los momentos previos y coetáneos a la contratación.

Pero, muy en particular, es muy importante abrir sobre esta materia un debate entre el espacio del *hard law* y del *soft law*. El Reglamento de la UE dedica un significativo capítulo X a «códigos de conducta y directrices», que deben fomentarse y facilitarse desde la Oficina europea de IA y desde los Estados Miembros. En particular, el art. 95.2 contempla el establecimiento de objetivos claros y de indicadores, entre los que se hace especial hincapié en la inclusión y en la diversidad, así como en la protección de colectivos vulnerables, con una referencia específica a la accesibilidad de personas discapacitadas, así como en la toma en consideración de la igualdad de género.

Al margen de la elaboración de directrices para la aplicación del Reglamento, tarea encomendada a la Comisión por el art. 96 del Reglamento y asimismo dentro de la órbita del *soft law*, debe subrayarse la importancia de éste en el gobierno de los sistemas de IA. Sin duda, su papel no puede ser el de suplir la normativa vinculante a la que se ha hecho referencia, ni tampoco el de reducir el protagonismo de la negociación colectiva. Pero, en la implantación de mecanismos de control y seguimiento de esos sistemas, las recomendaciones, directrices y códigos de conducta tienen un papel decisivo. Sin duda, las corporaciones privadas, en el marco de su responsabilidad social, han de observar un fuerte compromiso al respecto, como palanca de legitimación de un amplio recurso a las decisiones automáticas y a los algoritmos en la toma de decisiones.

Sin perjuicio de ese ámbito privado, al entramado público le corresponde una muy amplia responsabilidad en el desarrollo de códigos de conducta, tal y como expresa el art. 95 del Reglamento. Por supuesto, y aunque como *prius* haya que esperar por el desarrollo de la Ley 3/2023 mediante Real Decreto, en particular en materia de intermediación laboral, la labor del Servicio Público de Empleo Estatal —o de la Agencia Española de Empleo, cuandoquiera que se ponga en marcha— en la elaboración de códigos, directrices o recomendaciones ha de dejar una fuerte impronta, sin negar obviamente el protagonismo de los servicios autonómicos de empleo.

También debe destacarse, a imagen y semejanza de la EEOC, la responsabilidad que le cabe a las entidades públicas de igualdad. Hay que criticar la premiosidad y retraso inaceptable en el desarrollo de la Ley 15/2022, de 12 julio, y en la instauración de la Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la No Discriminación, la cual da ahora sus primeros pasos. El art. 40 g) de esta Ley la habilita para «promover la adopción de códigos de buenas prácticas en materia de lucha contra la discriminación», de modo que el problema de los sesgos en los sistemas de IA debería de ser una de las principales preocupaciones de este órgano. Es, desde luego, imprescindible un alto nivel de implicación pública en la protección de los grupos y colectivos vulnerables ante las discriminaciones que puedan infringirles esos sistemas. En la misma línea de pensamiento, hay

que apelar también al Instituto de las Mujeres, cuyas funciones, contenidas en el art. 3 de la Ley 16/1983, de 24 octubre, entroncan desde luego con esta labor fundamental en el combate de las nuevas formas de discriminación.

Conviene posar la atención sobre el interés y la ductilidad de las normas no vinculantes en la labor de control de la IA. Hay un gran elenco de problemas que el entramado normativo —en particular, el *hard law*— debe abordar. Pero hay asuntos que sin duda han de ser complementados a través de códigos de buenas prácticas, recomendaciones o directrices. Por sugerir sólo algunos, y en el estricto ámbito del empleo, es crucial el contenido concreto de los instrumentos de evaluación de los sistemas de IA, para poder concluir si, a la postre, son beneficiosos y hasta qué punto para las personas demandantes de empleo. Esos sistemas tal vez estén concebidos en términos éticamente aceptables, pero producir a la postre una aplicación no ética o cuestionable en términos de sesgos discriminatorios. Por supuesto, deberían desarrollarse modelos de justificación del recurso a ellos por las empresas en la selección de personas trabajadoras, más allá de apelaciones genéricas al ingente número de candidaturas que puedan recibirse para la cobertura de puestos de trabajo. Tiene gran interés el asunto de los mecanismos de información y de producción de consentimiento informado por parte de esas personas, a semejanza de algunas de las normas de EE. UU. que han sido comentadas anteriormente. No debe descuidarse el asunto de la explicación concreta de los modelos de funcionamiento de los sistemas, a los efectos de procurar su utilización adecuada por parte las empresas responsables de su despliegue y de trabajadores y trabajadoras implicados en ella, para producir una suficiente información y cualificación en su manejo. Y, muy en concreto, debería generarse un ecosistema de incentivos para mejorar continuamente los estándares éticos en la aplicación de la inteligencia artificial<sup>32</sup>.

No quiere decirse que las normas vinculantes deben permanecer ajenas a todos los asuntos mencionados. Pero debe apuntarse que el entramado institucional del empleo no puede eludir su papel en el desarrollo de esas orientaciones, probablemente a partir de los instrumentos de planificación legalmente previstos. No puede dejar de apuntarse la aplicación de todo ello a las agencias privadas de colocación y, muy en particular, a las entidades de selección, que aparentemente transitan más de tres años después de la aprobación de la Ley 3/2023 en la más absoluta alegaldad.

Al margen de lo cual, hay que hacer una última referencia a las auditorías de los sistemas de IA. Se trata de un asunto al que el Reglamento de la UE apenas presta atención, en contraste con algunas normas estatales de USA, tal y como han sido descritas. Parece razonable pensar que, en un futuro más o menos próximo, esas auditorías se generalicen y se exijan normativamente. Si ha suce-

---

32. Una interesante reflexión en torno al papel de *soft law* en el ámbito de los sistemas de IA diseñados para la selección y contratación de personas trabajadoras por las empresas, en SHERER, J. A. y otros, *op. cit.*, pp. 393 ss.

dido con los sistemas de prevención de riesgos laborales, por motivos igual de obvios debe suceder con los de IA, al margen de las evidentes relaciones de esta última con la seguridad y la salud en el trabajo. En el ámbito concreto del empleo y de la ocupación, la importancia de que se refleje fielmente la calidad del sistema de IA, su adecuación y, en la medida de lo posible, la inexistencia de sesgos, parece ineludible, así como exigirla legalmente. La periodicidad, revisión y contenidos de estos procedimientos constituyen asuntos sobre los que la normativa, en este caso indudablemente la vinculante, debería pronunciarse sin demasiadas dilaciones.

# Compatibilidad de la pensión de jubilación con el trabajo en el Régimen de Clases Pasivas

FCO. JAVIER FERNÁNDEZ ORRICO

*Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*

*Dpto. de Ciencia Jurídica*

*Universidad Miguel Hernández (Elche)*

## 1. LA JUBILACIÓN FORZOSA DE LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS

A diferencia de los trabajadores pertenecientes al ámbito laboral privado, en el caso de los funcionarios de Clases Pasivas desaparece la voluntariedad de acceso a la jubilación, pues, alcanzada una determinada edad, se les declara de oficio la jubilación forzosa con carácter general al cumplir la edad de 65 años, según el art. 67.3 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), salvo que no acredite haber completado el período de carencia exigido de 15 años de servicios efectivos al Estado<sup>1</sup> para tener derecho a la pensión. En tal caso, si tuviera reconocidos doce años de servicios efectivos al Estado, podrá solicitar la prórroga exclusivamente por el período temporal que le falte para cubrir el período de carencia, siempre que se considere apto para el servicio<sup>2</sup>.

La jubilación forzosa contempla dos excepciones: por un lado, la que prevé la prolongación voluntaria de la edad de jubilación<sup>3</sup>, mediante normas que se dictan en desarrollo del EBEP, ya sean estatales o autonómicas, o generales o para

- 
1. Art. 29 Real Decreto legislativo 670/1987, de 30 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Clases Pasivas del Estado (LCPE) y art. 39.4 Decreto 315/1964, de 7 de febrero, por el que se aprueba la Ley articulada de Funcionarios Civiles del Estado.
  2. Art. 28.2.a) LCPE.
  3. Se puede solicitar la prolongación de la permanencia en el servicio activo como máximo hasta el cumplimiento de 70 años de edad, si bien, la Administración Pública competente debe de resolver de forma motivada la aceptación o denegación de la solicitud de la prolongación (art. 67.3 segundo párrafo EBEP).

determinados colectivos<sup>4</sup>. La otra excepción es la que prevé normas estatales específicas de jubilación (art. 67.3 párrafo tercero EBEP).

Entre los colectivos de funcionarios que presentan normas específicas<sup>5</sup>, en las que se contempla otra edad de jubilación forzosa, caben señalar los siguientes:

- Los funcionarios de los Cuerpos docentes universitarios se jubilarán forzosamente cuando cumplan los 70 años<sup>6</sup>. En atención a las peculiaridades de la función docente, pueden optar por jubilarse a la finalización del curso académico en el que cumplen los 70 años<sup>7</sup>.
- La jubilación por edad de los Jueces y Magistrados, así como de los Letrados de la Administración de Justicia<sup>8</sup> es forzosa al cumplir la edad de 70 años<sup>9</sup>. No obstante, podrán solicitar con dos meses de antelación a dicho momento la prolongación de la permanencia en el servicio activo hasta que cumplan como máximo 72 años de edad<sup>10</sup> (art. 386.1 LOPJ). Con ello desaparecieron los apdos. 4 y 5 del art. 200 LOPJ<sup>11</sup>, según los cuales, los miembros de la Carrera Judicial jubilados por

- 
4. En el caso de los funcionarios estatales resulta de aplicación la Resolución de 31 de diciembre de 1996, de la Secretaría de Estado para la Administración Pública, por la que se dictan normas complementarias de procedimiento para la aplicación de la prolongación de la permanencia en el servicio activo a los funcionarios públicos en el ámbito de la Administración del Estado. Para otros colectivos, a falta de legislación específica, tendrá carácter supletorio la legislación estatal.
  5. En el art. 4 EBEP, se enumeran los colectivos con legislación específica propia.
  6. Tales funcionarios también pueden jubilarse una vez que hayan cumplido los 65 años, siempre que así lo soliciten en la forma y plazos que se establezcan reglamentariamente. En estos supuestos, la efectividad de la jubilación estará referida, en cada caso, a la finalización del curso académico correspondiente.
  7. Disposición adicional decimoquinta.5 Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública. Esta disposición adicional fue derogada por la disposición derogatoria única, b) EBEP, si bien, se mantiene vigente en tanto no se oponga a lo establecido en el mismo hasta que se dicten las Leyes de Función Pública y las normas reglamentarias de desarrollo, según disposición final 4.2 EBEP. En el mismo sentido, SÁNCHEZ MORÓN, M.: «Pérdida de la relación del servicio». *Comentarios a la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público*. Director: Miguel Sánchez Morón, 2.<sup>a</sup> ed. Editorial Lex Nova. Valladolid. 2008, p. 428.
  8. A este respecto, la jubilación de los letrados de la Administración de Justicia, tendrán los efectos establecidos en la LOPJ para Jueces y Magistrados (art. 445.1 LOPJ).
  9. También podrán jubilarse a partir de los 65 años siempre que así lo hubieren manifestado al Consejo General del Poder Judicial con seis meses de antelación (art. 386.2 LOPJ).
  10. Dicha solicitud vincula al Consejo General del Poder Judicial que solo podrá denegarla cuando el solicitante no cumpla el requisito de edad o cuando presentase la solicitud fuera del plazo indicado.
  11. La supresión de estos apdos. 4 y 5 LOPJ, lo fueron por el art. único.30 Ley Orgánica 7/2015, de 21 de julio.

edad que lo solicitaban<sup>12</sup> eran nombrados para ejercer dicha función y tenían la consideración y tratamiento de magistrados eméritos hasta los 75 años, teniendo el tratamiento retributivo de los magistrados suplentes. Esta medida supuso, de hecho, la desaparición de la figura del Magistrado emérito en órganos colegiados que contemplaba el art. 200.4 LOPJ<sup>13</sup>.

- La jubilación forzosa de los Notarios, Registradores de la Propiedad, Mercantiles y de Bienes Muebles es forzosa al cumplir la edad de 70 años; o voluntaria, a partir de los 65 años de edad. No obstante, podrán solicitar a la Dirección General de Seguridad Jurídica y Fe Pública, con dos meses de antelación a cumplir la edad de 70 años, la prolongación de la permanencia en el servicio activo hasta que cumplan como máximo 72 años de edad<sup>14</sup>.
- Una regulación similar al EBEP, es la que se contiene en el art. 26 Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del Personal Estatutario de los Servicios de Salud. En este caso también son los 65 años la edad de jubilación forzosa del personal sanitario, sin embargo, procede la prórroga en el servicio activo, cuando, en el momento de cumplir la edad de jubilación forzosa, le resten seis años o menos de cotización para causar pensión de jubilación estando supeditada su concesión a que quede acreditado que reúne la capacidad funcional necesaria para ejercer la profesión o desarrollar las actividades correspondientes a su nombramiento. Además, puede optar a la jubilación voluntaria, total o parcial, el personal estatutario que reúne los requisitos establecidos en la legislación de Seguridad Social.

En el caso de la jubilación del personal funcionario incluido en el Régimen General de la Seguridad Social la edad de jubilación forzosa será la que prevean las normas reguladoras de dicho régimen para el acceso a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva sin coeficiente reductor por razón de la edad (art. 67.4 EBEP), con la diferencia respecto al personal laboral en empresas privadas de que se aplica forzosamente para los funcionarios encuadrados en el Régimen General, imperando para ellos la norma administrativa relativa al carácter forzoso de su jubilación. Y es que, la distinción en el régimen jurídico de la jubilación alcanza no solo al empleo público y al empleo privado sino al propio régimen laboral inserto en el empleo público como derecho (volun-

---

12. La norma precisaba tal posibilidad, siempre que reunieran los requisitos legalmente establecidos y de acuerdo con las necesidades de refuerzo en la Sala correspondiente.

13. MARTÍNEZ MOYA, J. y SÁEZ RODRÍGUEZ, M. C. (coordinadores): *La protección de la Carrera Judicial* (2.ª edición). Agencia Estatal BOE. Colección de Derecho del Trabajo y Seguridad Social núm. 1. Madrid. 2021, p. 262.

14. Art. primero Ley 29/1983, de 12 de diciembre, sobre jubilación de Notarios, Agentes de Cambio y Bolsa y Corredores de Comercio, modificado por la disposición final.6 Ley 21/2021, de 28 de diciembre.

tario) respecto del régimen funcional que se convierte en una obligación (forzosa)<sup>15</sup>.

Por el contrario, no se ha previsto que deban jubilarse forzosamente a una determinada edad los Magistrados del Tribunal Constitucional, ni tampoco en el caso de los Consejeros Permanentes del Estado.

## **2. RÉGIMEN VIGENTE DE INCOMPATIBILIDAD ENTRE LA PENSIÓN DE JUBILACIÓN O RETIRO Y EL TRABAJO**

Las modificaciones incorporadas por el RD-ley 11/2024, de 23 de diciembre, para la mejora de la compatibilidad de la pensión de jubilación con el trabajo (RD-ley 11/2024) afectan a la compatibilidad de la pensión de jubilación o retiro con el trabajo de los funcionarios.

Entrando en el núcleo de la regulación de Clases Pasivas, y después de hasta seis cambios efectuados en el art. 33 LCPE<sup>16</sup>, conviene conocer la normativa vigente por el interés despertado entre los funcionarios el conocimiento de sus posibilidades de seguir trabajando y compatibilizar su pensión de jubilación o de retiro de Clases Pasivas, a partir de la reforma del RD-ley 11/2024.

Con carácter general existe incompatibilidad desde una triple perspectiva:

Incompatibilidad de la pensión de jubilación o retiro con un trabajo en el sector público, o con el ejercicio de una actividad por cuenta propia o ajena que den lugar a su inclusión en alguno de los regímenes de Seguridad Social. Y finalmente, existe incompatibilidad entre la pensión de jubilación contributiva y un trabajo en el sector público.

### **2.1. INCOMPATIBILIDAD ENTRE PENSIÓN DE JUBILACIÓN O RETIRO Y TRABAJO EN EL SECTOR PÚBLICO**

Las pensiones de jubilación o retiro, son incompatibles con el desempeño de un puesto de trabajo o alto cargo en el sector público<sup>17</sup>. En este sentido, no se puede percibir la pensión de jubilación o retiro de Clases Pasivas con cualquier otra remuneración<sup>18</sup> con cargo a los presupuestos de las Administraciones Públicas y de los Entes, Organismos y Empresas de ellas dependientes o con cargo a los de los órganos constitucionales.

- 
15. LÓPEZ CUMBRE, L.: «Divergencias y coincidencias entre el empleo público y el empleo privado en materia de jubilación». *Estudios sobre seguridad social. Libro homenaje al profesor José Ignacio García Nieto*. Atelier. Barcelona, 2017, p. 415.
  16. Pueden comprobarse las diversas normativas que han ido modificando sucesivamente el art. 33 LCPE, en la versión consolidada del BOE.
  17. Art. 3.2 Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas.
  18. Remuneración entendida, según el art. 33.1 LCPE.

Asimismo, es incompatible la pensión de jubilación o retiro por Derechos pasivos con las pensiones indemnizatorias, prestaciones compensatorias y cualquiera otra percepción económica al cese en cualquier puesto o actividad en el sector público, según el art. 1.2 RD-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad (RD-ley 20/2012).

### *Excepciones a la incompatibilidad*

La incompatibilidad entre el desempeño de un puesto de trabajo en el sector público con la percepción de pensión de jubilación o retiro por Derechos Pasivos no será de aplicación a los profesores universitarios eméritos<sup>19</sup>.

Este ha sido el caso de profesores, como Antonio V. Sempere Navarro, protagonista del merecidísimo homenaje que se le tributa en esta gran obra colectiva que, al jubilarse como Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social por el cumplimiento de la edad forzosa de jubilación, ha sido nombrado como Catedrático Emérito<sup>20</sup> por la Universidad Rey Juan Carlos<sup>21</sup> por su destacado prestigio como Profesor de la Universidad. Si bien, puede mantener el ejercicio de la profesión como Magistrado de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo. Se trata de una situación peculiar derivada de una circunstancia excepcional, como excepcional es la persona homenajeada.

Otras excepciones se contemplan en el régimen de incompatibilidades establecidas por la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas (Ley 53/1984)<sup>22</sup>, que también se aplican a este régimen de incompatibilidad de la pensión de jubilación o retiro con el trabajo<sup>23</sup>, así como el caso de quienes no perciban retribuciones periódicas por el desempeño de cargos electivos como miembros de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas o de las Corporaciones Locales<sup>24</sup>.

Finalmente, tampoco será de aplicación la incompatibilidad a las pensiones en favor de alumnos de centros docentes militares de formación, ni a las pensio-

---

19. Disposición adicional novena, Ley 53/1984, de 26 de diciembre.

20. El art. 81 de la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario, establece las reglas sobre el nombramiento de Profesores Eméritos.

21. Sobre el régimen jurídico de los profesores eméritos de universidad, véase, GOERLICH, J. M.: «Compatibilidad de las pensiones de jubilación con la retribución de los profesores eméritos». *Tratado de Jubilación. Homenaje al Profesor Luis Enrique de la Villa Gil, con motivo de su jubilación*. Lourdes López Cumbre (coordinadora). IUSTEL. Madrid. 2007.

22. Se trata de las excepciones contenidas en el art. 19 y en la disposición adicional novena, ambas de la Ley 53/1984, de 26 de diciembre.

23. A este respecto, el art. 1.1 Ley 53/1984, de 26 de diciembre, establece que el personal comprendido en el ámbito de aplicación de esta Ley no podrá compatibilizar sus actividades con el desempeño, por sí o mediante sustitución, de un segundo puesto de trabajo, cargo o actividad en el sector público, salvo en los supuestos previstos en la misma.

24. Como se establece en el art. 5 Ley 53/1984, de 26 de diciembre.

nes por inutilidad para el servicio causadas por el personal militar que no tenga adquirido el derecho a permanecer en las Fuerzas Armadas hasta la edad de retiro, reguladas, respectivamente, en los arts. 52.3 y 52 bis.2 LCPE, y en las normas de desarrollo reglamentario<sup>25</sup>.

## 2.2. INCOMPATIBILIDAD ENTRE PENSIÓN DE JUBILACIÓN O RETIRO Y TRABAJO EN EL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL

En cuanto a la incompatibilidad entre la pensión de jubilación o retiro, y el ejercicio de una actividad por cuenta propia o ajena, que dé lugar al encuadramiento en alguno de los regímenes del sistema de Seguridad Social contributivo (art. 33.2 LCPE), el RD-ley 11/2024, modifica los requisitos y condiciones para compatibilizar el trabajo con la modalidad de jubilación activa y con el mecanismo de la jubilación flexible, siendo las únicas formas de poder compatibilizar un trabajo privado con la pensión de jubilación o retiro de Clases Pasivas, encontrándose pendiente para este colectivo una reforma que permitiría el acceso a la jubilación parcial.

## 2.3. INCOMPATIBILIDAD ENTRE PENSIÓN DE JUBILACIÓN CONTRIBUTIVA Y TRABAJO EN EL SECTOR PÚBLICO

Según el art. 213.2 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 desempeño de un puesto de trabajo en el sector público es incompatible con la percepción de pensión de jubilación, en su modalidad contributiva<sup>26</sup>. En este caso, no se vincula la compatibilidad del trabajo en el sector público con la «pensión de Clases Pasivas», sino con la pensión de jubilación regulada en la Ley General de la Seguridad Social. En ese sentido, también es incompatible la pensión de jubilación de cualquier régimen de Seguridad Social público y obligatorio con las pensiones indemnizatorias, prestaciones compensatorias y cualquiera otra percepción económica al cese en cualquier cargo, puesto o actividad en el sector público (art. 1.2 RD-ley 20/2012).

Debe tenerse en cuenta, según el art. 213.2 segundo párrafo LGSS, que la percepción de la pensión de jubilación quedará en suspenso por el tiempo que dure el desempeño de un puesto de trabajo en el sector público incompatible con la percepción de pensión de jubilación, en su modalidad contributiva, sin que ello afecte a sus revalorizaciones. Esta incompatibilidad no será de aplicación a los profesores universitarios eméritos y personal licenciado sanitario emérito (art. 213.2 párrafo tercero LGSS).

---

25. Art. 9 RD 710/2009, de 17 de abril, por el que se desarrollan las previsiones de la Ley 2/2008, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2009, en materia de Clases Pasivas y de determinadas indemnizaciones sociales.

26. En ese sentido, art. 3.2 Ley 53/1984, de 26 de diciembre.

### 3. LA JUBILACIÓN ACTIVA COMO ALTERNATIVA A LA INCOMPATIBILIDAD ENTRE JUBILACIÓN Y TRABAJO DE LOS FUNCIONARIOS DE CLASES PASIVAS

La reforma de la compatibilidad entre pensión de jubilación o retiro y actividad en el sector público<sup>27</sup>, ha seguido muy de cerca los pasos de la jubilación activa del Régimen General de la Seguridad Social. Si, con carácter general, el percibo de las pensiones de jubilación o retiro es incompatible con el ejercicio de una actividad, por cuenta propia o ajena, que dé lugar a la inclusión de su titular en cualquier régimen público de Seguridad Social, los funcionarios de carrera de Clases Pasivas, pese a su limitación en la edad máxima para trabajar como tales, tienen la posibilidad de compatibilizar su pensión con el trabajo. Esa posibilidad de compatibilidad ha atravesado diversas etapas, siendo la primera de ellas, antes del 1 de enero de 2009, la más estricta, al establecerse su incompatibilidad con el desempeño de un puesto de trabajo en el sector público, e iniciándose a partir de la citada fecha un proceso de acercamiento a la legislación común de Seguridad Social, que incluye entre otras la creación de la jubilación activa.

En ese sentido, el art. 33 de la Ley de Clases Pasivas del Estado<sup>28</sup>, extiende los mismos requisitos del art. 214 LGSS<sup>29</sup> para acceder a la jubilación activa en el Régimen de Clases Pasivas del Estado, de aplicación al resto de regímenes del sistema.

#### 3.1. CONDICIONES Y REQUISITOS DE ACCESO A LA JUBILACIÓN ACTIVA

La jubilación activa en el régimen de Clases Pasivas, es posible, en el caso de la jubilación o retiro de *carácter forzoso*<sup>30</sup>, como precisa el art. 33.2 segundo párrafo LCPE, al establecer que el percibo de la pensión de jubilación o retiro, «será compatible con el ejercicio de una actividad, por cuenta propia o ajena, que dé lugar a la inclusión de su titular en cualquier régimen público de Seguridad Social, así como con la percepción de la prestación o subsidio por desempleo generados a consecuencia de dicha actividad, siempre y cuando el acceso a la pensión haya tenido lugar al menos un año después de haber cumplido la edad, que en cada caso resulte de aplicación», es decir, la edad legalmente establecida para cada caso como determinante de la jubilación o retiro, que es, en definitiva, la jubilación forzosa.

##### A) *Momento de inicio de la jubilación activa*

En principio, el percibo de las pensiones de jubilación o retiro, «será compatible con el ejercicio de una actividad, por cuenta propia o ajena, que dé lugar a

---

27. El concepto de *actividad en el sector público* se detalla en el art. 1.1, segundo párrafo, de la Ley 53/1984, de 26 de diciembre.

28. Art. 33 LCPE modificado por el artículo tres RD-ley 11/2024.

29. Con las modificaciones incorporadas por el artículo primero RD-ley 11/2024.

30. Jubilación o retiro de carácter forzoso previsto en el art. 28.2.a) LCPE.

la inclusión de su titular en cualquier régimen público de Seguridad Social, así como con la percepción de la prestación o subsidio por desempleo» derivados de dicha actividad, «siempre y cuando el acceso a la pensión haya tenido lugar al menos un año después de haber cumplido la edad que en cada caso resulte de aplicación». Y esa edad, se refiere a la edad de jubilación forzosa, según lo establecido en el art. 28.2.a) LCPE.

De manera que el personal puede acceder a la jubilación activa, una vez superada la demora exigida, ya sea, sin realizar ninguna actividad, o desde el desempeño de un trabajo que pudo iniciar una vez cumplida la edad de jubilación forzosa, sin solicitar ni percibir la pensión de jubilación o retiro. Lo que da a entender que el personal, ha estado trabajando por cuenta propia o ajena, durante el período de tiempo que transcurre entre el cumplimiento de la edad de jubilación o retiro forzoso y el inicial acceso a la pensión ordinaria que coincidirá con el momento del inicio de la jubilación activa, en el que se aplicará el correspondiente porcentaje en función del período de demora transcurrido desde el cumplimiento de la edad de jubilación forzosa.

En cualquier caso, se trabaje o no durante este período de espera, debe transcurrir un año como mínimo para el acceso a la jubilación activa. En el caso de algunos funcionarios que tienen prefijada la edad forzosa a los 65 años<sup>31</sup> sin posibilidad de prórroga anual hasta los 70 años, no les sería posible llevar a cabo el cumplimiento del mencionado requisito, al no poder demorar su jubilación más allá de la edad de jubilación forzosa que tienen establecida, lo que supondría, la imposibilidad de acceder a la jubilación activa. Por eso, para estos colectivos de funcionarios, y en aras de evitar la discriminación, se ha flexibilizado el cumplimiento del requisito de demora. Concretamente, se ha dictado por la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social, un criterio interpretativo<sup>32</sup>, según el cual, el funcionario, «una vez recibida la resolución por la que se acuerda la jubilación o el retiro forzoso por edad», al no poder posponer su jubilación una vez cumplida la edad de jubilación forzosa, deberá solicitar la suspensión del cobro de la pensión, debiendo mantener dicha suspensión, al menos, durante el plazo de un año. De manera que «el año de suspensión del cobro de la pensión, *se considerará* como año de demora». Si bien como precisa: «a los exclusivos efectos de poder acceder a la jubilación activa». En consecuencia, «podrá considerarse que el personal funcionario de este régimen que tenga establecida una edad de jubilación forzosa sin posibilidad de prolongar el servicio activo, cumple con el requisito de demora de un año en el acceso a la pensión (...),

- 
31. Como sucede con el Cuerpo de la Policía Nacional, militares de carrera y personal del cuerpo de la Guardia Civil, así como funcionarios del Centro Nacional de Inteligencia. En el caso de los funcionarios de los cuerpos docentes universitarios, conforme a lo establecido en su normativa específica, tienen establecida la edad de jubilación forzosa a los 70 años.
  32. Criterio Interpretativo 6/2025 de la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social sobre el acceso a la jubilación activa del personal de Clases Pasivas del Estado con edad de jubilación forzosa.

siempre que en el momento de recibir la resolución por la que se acuerda su jubilación o retiro forzoso, soliciten la suspensión del cobro de la pensión». Y, una vez transcurrido al menos un año desde la suspensión de la pensión, podrá solicitar la jubilación activa si cumplen con los demás requisitos previstos para causar derecho a la modalidad de jubilación activa.

### *B) Determinación del importe*

La cuantía de la pensión de jubilación compatible con el trabajo será equivalente a un porcentaje del importe resultante de la pensión, según el momento en que se inicia la percepción de la misma<sup>33</sup>. De manera que ese porcentaje del importe de la pensión de jubilación se calcula en función del número de años completos en que se haya demorado el acceso a dicha pensión de acuerdo con la siguiente escala<sup>34</sup>:

- a) Si se demora un año el acceso a la pensión de jubilación el porcentaje será del 45 % de la pensión.
- b) Si se demora dos años el acceso a la pensión de jubilación, el porcentaje a percibir será del 55 % de la pensión.
- c) Si se demora tres años el acceso a la pensión de jubilación, el porcentaje será del 65 % de la pensión.
- d) Si se demora cuatro años el acceso a la pensión de jubilación, el porcentaje será del 80 % de la pensión.
- e) Si se demora cinco años el acceso a la pensión de jubilación, el porcentaje será del 100 % de la pensión.

El importe de la pensión resultante, una vez aplicado el correspondiente porcentaje en función de los años de demora de la anterior escala variará, según que en el momento de acceso a la jubilación activa lo haga sin haber trabajado en el período de demora o que se encuentre trabajando. En el primer caso, se iniciará la pensión en las mismas condiciones que en el momento de la suspensión, si bien habrá que tener en cuenta la revalorización correspondiente. En cambio, si durante ese período ha estado trabajando, en lugar de percibir la pensión cuando hubiera podido hacerlo al cumplir la edad de jubilación forzosa, esperará que transcurra el tiempo de demora que haya planificado y mientras tanto desempeñará un trabajo hasta que, solicite o levante la suspensión de la pensión que le corresponda en ese momento, pues, durante el tiempo que ha estado esperando hasta solicitar la pensión ha estado en teoría cotizando a la Seguridad Social por

---

33. Art. 33.2 tercer párrafo LCPE.

34. Según el art. 33.2. párrafo cuarto LCPE, para determinar los porcentajes en función de los años en que se haya demorado el acceso a la pensión de jubilación, se tomarán años completos, sin que se equiparen a ellos las fracciones de los mismos.

el trabajo que realizaba, lo que debería suponer otro incremento del importe de la pensión por entender que deberían considerarse tales cotizaciones reales o ficticias. Esta es una cuestión que dependerá de las circunstancias personales del interesado y del margen en el que la normativa le deje moverse, como puede ser, si encuentra un trabajo o no le conviene, si la salud se lo permite, etc.

Junto con la formulación de la solicitud de la pensión o de la comunicación del fin de la suspensión de la misma, en su caso, deberá solicitar también la compatibilidad de su trabajo con la pensión, que deberá ser otorgada simultáneamente con la resolución de otorgamiento o levantamiento de la misma, momento en el que se iniciará la jubilación activa, con la aplicación del correspondiente porcentaje, en función de los años de demora transcurridos desde que el personal cumplió la edad de jubilación o retiro forzoso.

Sin perjuicio de lo anterior, debe tenerse en cuenta un incremento más. Y es que, el porcentaje de pensión a percibir al inicio de la situación de jubilación activa, se incrementará 5 puntos porcentuales por cada 12 meses ininterrumpidos que se permanezca en la situación de jubilación activa, con el máximo del 100 % de la pensión.

*C) Sin acceso al complemento por mínimos*

El beneficiario tendrá la consideración de pensionista a todos los efectos, pero no causará derecho al complemento por mínimos durante el tiempo en el que compatibilice la pensión con el trabajo. Finalizada la relación laboral por cuenta ajena o el trabajo por cuenta propia, se restablecerá el percibo íntegro de la pensión de jubilación.

*D) Especialidad en el trabajo autónomo*

En el caso de que la actividad se realice por cuenta propia y se acredite tener contratado, al menos, a un trabajador por cuenta ajena con carácter indefinido y con una antigüedad mínima de 18 meses, o si se contrata con carácter indefinido a un nuevo trabajador por cuenta ajena que no haya tenido vínculo laboral con el trabajador autónomo en los dos años anteriores al inicio de la jubilación activa, la cuantía de la pensión compatible con el trabajo alcanzará el 75 % cuando la demora en el acceso a la pensión de jubilación haya sido de entre uno y tres años, aplicándose el porcentaje general desde el cuarto año de demora, al igual que en el Régimen General.

*E) Revalorización de la pensión*

La pensión se revalorizará en su integridad en los términos establecidos para las pensiones del sistema de la Seguridad Social, sin perjuicio de que mientras se mantenga el trabajo compatible, al importe de la pensión más las revalorizaciones acumuladas se reducirá en el porcentaje que corresponda conforme lo establecido en el art. 33 LCPE.

*F) Aplicación del complemento económico previsto para el Régimen General de la Seguridad Social*

La percepción de la pensión de jubilación activa será compatible con el complemento económico previsto en la disposición adicional decimoséptima LCPE<sup>35</sup>, en cualquiera de sus modalidades. En todo caso, mientras se mantenga este tipo de jubilación activa, no se generará incremento alguno del complemento (art. 33.2, párrafo séptimo LCPE).

#### **4. COMPATIBILIDAD ESPECÍFICA ENTRE ACTIVIDAD Y JUBILACIÓN O RETIRO POR INCAPACIDAD PERMANENTE PARA EL SERVICIO O INUTILIDAD**

El art. 33.4 LCPE<sup>36</sup>, prevé otra forma de compatibilizar la actividad con la pensión de Clases Pasivas, si bien afecta específicamente a las pensiones de jubilación o retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad. Porque, pese a que en principio es incompatible con el ejercicio de una actividad, por cuenta propia o ajena que dé lugar a la inclusión de su titular en cualquier régimen público de Seguridad Social, sin embargo, cuando el interesado no esté incapacitado para toda profesión u oficio, puede compatibilizar el percibo de la pensión con el desempeño de la actividad siempre que sea distinta a la que venía realizando al servicio del Estado<sup>37</sup>, así como con la percepción de la prestación o subsidio por desempleo generados a consecuencia de dicha actividad. En este caso, y mientras dure dicha situación, el importe de la pensión, se reducirá al 75 % de la correspondiente cuantía, si se acreditan más de 20 años de servicios efectivos al Estado; o al 55 %, si el interesado hubiera cubierto menos de 20 años de servicios al momento de su jubilación o retiro.

Es importante advertir que, no procede la situación de compatibilidad en los supuestos en que para el cálculo de la pensión se hubieran totalizado períodos de cotización en algún régimen de la Seguridad Social, por aplicación de las normas del RD 691/1991, de 12 de abril, sobre cómputo recíproco de cuotas entre regímenes de Seguridad Social.

---

35. Según la disposición adicional decimoséptima LCPE, «a las pensiones del Régimen de Clases Pasivas del Estado que se causen a partir de 1 de enero de 2022, les será aplicable lo establecido en el apdo. 2 del art. 210 LGSS», que regula el *complemento económico*.

36. Apdo. 4 del art. 33 LCPE, modificado por el art. 3 RD-ley 11/2024.

37. Que la actividad del pensionista sea distinta a la que venía ejerciendo al servicio del Estado, debe entenderse como «aquella en que las tareas a realizar no guarden semejanza con las funciones realizadas por el funcionario, en razón de su pertenencia al Cuerpo, Escala, plaza o categoría en que fue declarado jubilado o retirado» (art. 10.1 RD 710/2009, de 17 de abril, por el que se desarrollan las previsiones de la Ley 2/2008, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2009, en materia de Clases Pasivas y de determinadas indemnizaciones sociales).

## 5. LA JUBILACIÓN PARCIAL DE LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS

Hubo un tiempo en el que se preveía la posibilidad de que los funcionarios públicos accedieran a la jubilación parcial<sup>38</sup>. En el caso de los funcionarios integrados en el Régimen General podría técnicamente admitirse, y además todos los de nuevo ingreso desde 1 de enero de 2011. Sin embargo, el problema, es que no se les puede aplicar a los funcionarios la normativa del ET de la que procede la jubilación parcial, concretamente el art. 12.6 ET, ya que solo los trabajadores por cuenta ajena pueden convertir su contrato a tiempo completo en otro a tiempo parcial. Por eso, debe distinguirse, por un lado, entre el personal laboral de la Administración, que puede solicitar una pensión de jubilación parcial si reúne los requisitos y condiciones fijados por la LGSS, igual que otro trabajador por cuenta ajena que se rija por el Régimen General<sup>39</sup>, y, por otro, el personal funcionario encuadrado en el Régimen General de la Seguridad Social o en uno de los regímenes especiales de funcionarios que conlleva la aplicación del Régimen de Clases Pasivas. Sobre estos últimos, la doctrina<sup>40</sup>, ha planteado una serie de problemas que dificultan la operatividad de este tipo de jubilación. En ese sentido, para la jurisprudencia del Tribunal Supremo, era necesario ser trabajador por cuenta ajena en sentido técnico-jurídico, habida cuenta la remisión que hacía el art. 166.2 Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS 1994) al art. 12.6 Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET 1995). Pero también faltaba para los funcionarios encuadrados en el Régimen General de la Seguridad Social, una regulación de desarrollo de la normativa de aplicación. El caso es que, la jurisprudencia del Tribunal Supremo entendía que ni el EBEP 2007, ni el Estatuto Marco eran normas de Seguridad Social, y que la LGSS 1994 solo afectaba al personal laboral, por eso, era necesaria si no una modificación de la LGSS 1994, al menos un desarrollo reglamentario que contemplara a los funcionarios y estatutarios. Por eso, ya entonces, la jurisprudencia (STS 22 julio 2009 [JUR 2009, 428367]) y la doctrina judicial (STSJ Castilla León 5 noviembre 2008 [AS 2009, 192])

---

38. En efecto, el art. 67.1.d) de la derogada Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP 2007), en su versión original, fue derogado por la disposición derogatoria única 4.c) RD-ley 20/2012. Por su parte, a la vista de los arts. 26.4, 60 y disposición adicional decimocuarta Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud, se prevé la posibilidad de optar a la jubilación parcial del personal estatutario que reúna los requisitos establecidos por la legislación de Seguridad Social.

39. A este respecto, resulta de especial interés, el Criterio de Gestión: 14/2025 de 21 de julio de 2025, del INSS, sobre jubilación parcial del personal laboral de las administraciones públicas

40. Sobre los problemas concretos que plantea la aplicación de la jubilación parcial a los Funcionarios Públicos, véase con mayor profundidad, FERRADANS CARAMES, C.: «El derecho a la jubilación parcial de los funcionarios públicos», *Aranzadi Social. Revista Doctrinal*, núm. 13 (nov.) 2009, p. 13 y ss.

rechazaban, con alguna excepción<sup>41</sup>, la posibilidad de la jubilación parcial en los funcionarios públicos.

Ciertamente no se ha llegado a utilizar la jubilación parcial de forma efectiva en el sector público. Pero es que, aunque llegue un momento en el que se decida su aplicación, solo podría contemplarse la modalidad de jubilación parcial anticipada, pues en el caso de la parcial postergada, las normas sobre jubilación o retiro forzoso impedirían alargar la actividad del personal funcionario del sector público más allá de la edad de jubilación. Aunque sí cabría la jubilación flexible, según la normativa correspondiente a esta modalidad de jubilación, al reducirse la pensión de jubilación por la reanudación a una actividad externa a la del sector público, que dio origen a la pensión de jubilación o retiro.

En cualquier caso, por ahora, la normativa que regula el régimen jurídico de la jubilación parcial no resulta directamente aplicable sobre los funcionarios públicos. Para la efectividad de este derecho, y para que los funcionarios públicos puedan cumplir los requisitos y condiciones del Régimen de Seguridad Social que les sea aplicable, se deberá extender a éstos de forma expresa lo dispuesto por el RD 1131/2002, de 31 de octubre, por el que se regula la Seguridad Social de los trabajadores contratados a tiempo parcial, así como la jubilación parcial (lo que no parece probable al suponer la aplicación de una norma laboral al personal funcional) o desarrollar una normativa específica sobre el régimen jurídico de la jubilación parcial en este ámbito<sup>42</sup>.

Tampoco se contempla la jubilación parcial, ni en el Acuerdo Social para la mejora de la compatibilidad con el trabajo de 31 de julio de 2024, ni en el RD-ley 11/2024. En cambio, se reconoce en el Acuerdo sobre la jubilación parcial para el personal funcionario y estatutario de los servicios de salud derivado del Acuerdo Marco para una administración del siglo XXI de 18 de diciembre de 2024<sup>43</sup>.

Por ahora, se reconoce la jubilación parcial al personal indefinido no fijo, así como, al personal laboral a extinguir aun ocupando una plaza de estatutario, de manera, que solo los trabajadores por cuenta ajena del sector público tienen derecho a la pensión de jubilación parcial si se pacta en convenio colectivo o con

---

41. En este sentido Sentencia Juzgado de lo Social de Burgos, de 6 de junio de 2008 (AS 2009, 13), que recurrida en suplicación resuelve en sentido contrario, STSJ Castilla y León, de 5 de noviembre de 2008 (AS 2009, 192), así como la Sentencia Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Córdoba, de 24 de marzo de 2008.

42. Como comenté en mi monografía: *La contratación laboral a tiempo parcial y de relevo. Obligaciones y responsabilidad empresarial*. Editorial Aranzadi Thomson-Reuters. Cuadernos de Aranzadi Social núm. 42. Cizur Menor. 2012, p. 43.

43. En el *Acuerdo sobre la jubilación parcial del personal funcionario derivado del Acuerdo Marco para una administración del siglo XXI*, de 18 de diciembre de 2024, se acuerda explícitamente, en el primero de los acuerdos que la Administración tramitará a la mayor brevedad la modificación del art. 67 EBEP, «en el sentido de volver a introducir en el mismo la jubilación parcial como modalidad de jubilación del personal funcionario, incluido el perteneciente al régimen de Clases Pasivas, y el personal estatutario».

la Administración que los contrata, sin que se condicione por su carácter público ni siquiera por condicionamientos presupuestarios<sup>44</sup>.

En ese camino hacia la instauración de la jubilación parcial para los funcionarios públicos la publicación del RD-ley 11/2024, ha incorporado un nuevo obstáculo, pues uno de los cambios en la jubilación parcial, consiste en que el contrato de trabajo del relevista debe celebrarse por tiempo indefinido y a jornada completa. Tal previsión podría alargar los procesos de selección del relevista<sup>45</sup>, con la consecuencia de que quien pretenda acceder a la jubilación parcial, al finalizar el proceso haya alcanzado la jubilación total dejando, entonces, de tener sentido todo este proceso<sup>46</sup>. Por eso, hubiera sido conveniente establecer una regulación específica para el sector público, en el que se permitiera celebrar contratos de relevo de carácter temporal, como hasta ahora, mediante bolsas de empleo o parecidos mecanismos<sup>47</sup>. Y es que, antes incluso del RD-ley 11/2024, dadas las particularidades organizativas de la Administración Pública hubiera resultado complicado articular la sustitución del trabajador relevado, porque hubiera requerido un desarrollo normativo específico<sup>48</sup>. Por eso, junto a la necesidad del desarrollo legislativo del derecho a la jubilación parcial de los funcionarios, deberían establecerse las circunstancias para su ejercicio, salvaguardando los fines públicos y, también, los derechos funcionariales, porque la existencia de un derecho implica que, para su efectividad, hayan de establecerse las condiciones de su ejercicio, es decir, su desarrollo reglamentario<sup>49</sup>.

Quizá se podría haber planteado acudir a la posibilidad de suscribir contratos de sustitución para cubrir temporalmente un puesto de trabajo hasta que finalizara el proceso de selección para su cobertura definitiva, de acuerdo con los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad<sup>50</sup>. Sin embargo,

---

44. LLOBERA VILA, M. y LÓPEZ GANDÍA, J.: *La jubilación parcial y el contrato de relevo tras la reforma de 2024*, Editorial Bomarzo. Albacete. 2025, p. 33.

45. En ese sentido, el *Acuerdo sobre la jubilación parcial del personal funcionario*, cit., señala que «se regulará la figura del relevista como personal funcionario de carrera, debiendo preverse las plazas correspondientes en las ofertas de empleo público o instrumentos de planificación equivalentes del año en que se vaya a producir la jubilación».

46. Conviene recordar a este respecto, que la contratación por la Administración Pública de trabajadores por cuenta ajena debe someterse a una serie de reglas y a los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad, lo que exige más tiempo hasta la contratación del relevista en este caso.

47. LLOBERA VILA, M. y LÓPEZ GANDÍA, J.: *La jubilación parcial y el contrato de relevo tras la reforma de 2024*, cit., p. 35.

48. Para un análisis más detenido acerca de las citadas complejidades de sustitución por un trabajador relevista, véase con mayor profundidad, FERRADANS CARAMES, C.: «El derecho a la jubilación parcial de los funcionarios públicos», cit., p. 13 y ss.

49. DE ALCANTARA Y COLÓN, J. M.: «La jubilación parcial: de los trabajadores a los funcionarios», *Información Laboral. Jurisprudencia*, núm. 9, 2008, (Lexnovaonline) p. 14.

50. Según los términos establecidos en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, según establece la

la Resolución de la Secretaría de Estado de Función Pública de 28 de marzo de 2025<sup>51</sup> establece, según el criterio tercero, que los contratos para el relevo del personal que solicita la jubilación parcial deben tener en todo caso naturaleza fija y descarta la posibilidad de acudir a lo establecido en el párrafo tercero de la disposición adicional cuarta del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo. Y añade, además, que tampoco podrá acudirse a la contratación fija-discontinua.

En lo que afecta al cómputo recíproco de cotizaciones por la cotización en diversos regímenes de la Seguridad Social, se excluye según la jurisprudencia<sup>52</sup> a los funcionarios públicos del cómputo con los distintos regímenes integrados en el sistema de la Seguridad Social.

En cualquier caso, la regulación de la jubilación parcial para los funcionarios públicos, deberá adecuarse al modelo constitucional, a sus principios de acceso y sus tiempos<sup>53</sup>.

## **6. BIBLIOGRAFÍA**

DE ALCANTARA Y COLÓN, J. M.: «La jubilación parcial: de los trabajadores a los funcionarios», *Información Laboral. Jurisprudencia*, núm. 9, 2008.

FERNÁNDEZ ORRICO, F. J.: *La contratación laboral a tiempo parcial y de relevo. Obligaciones y responsabilidad empresarial*. Editorial Aranzadi Thomson-Reuters. Cuadernos de Aranzadi Social núm. 42. Cizur Menor. 2012.

FERRADANS CARAMÉS, C.: «El derecho a la jubilación parcial de los funcionarios públicos». *Aranzadi Social. Revista Doctrinal*, núm. 13 (nov.), 2009.

GOERLICH, J. M.: «Compatibilidad de las pensiones de jubilación con la retribución de los profesores eméritos». *Tratado de Jubilación. Homenaje al Profesor Luis Enrique de la Villa Gil, con motivo de su jubilación*. Lourdes López Cumbre (coordinadora). IUSTEL. Madrid. 2007.

LLOBERA VILA, M. y LÓPEZ GANDÍA, J.: *La jubilación parcial y el contrato de relevo tras la reforma de 2024*. Editorial Bomarzo. Albacete. 2025.

LÓPEZ CUMBRE., L.: «Divergencias y coincidencias entre el empleo público y el empleo privado en materia de jubilación». *Estudios sobre seguridad social. Libro homenaje al profesor José Ignacio García Ninet*. Atelier. Barcelona, 2017.

---

disposición adicional cuarta párrafo tercero Ley 32/2021, sobre el régimen aplicable al personal laboral del sector público.

51. Resolución de la Secretaría de Estado de Función Pública de 28 de marzo de 2025, sobre criterios orientadores relativos a la contratación de personal fijo en el sector público.

52. SSTS 31 mayo 2012 (rec. 104/2011), 11 marzo 2013 (rec. 1572/2012, 15 diciembre 2014) (rec. 279/2014).

53. LLOBERA VILA, M. y LÓPEZ GANDÍA, J.: *La jubilación parcial y el contrato de relevo tras la reforma de 2024*, cit., p. 117.

MARTÍNEZ MOYA, J. y SÁEZ RODRÍGUEZ, M. C. (coordinadores): *La protección de la Carrera Judicial* (2.<sup>a</sup> edición). Agencia Estatal BOE. Colección de Derecho del Trabajo y Seguridad Social núm. 1. Madrid. 2021.

SÁNCHEZ MORÓN, M.: «Pérdida de la relación del servicio». *Comentarios a la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público*. Director: Miguel Sánchez Morón, 2.<sup>a</sup> ed. Editorial Lex Nova. Valladolid. 2008.

# El «nuevo» Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina: especial referencia al interés casacional objetivo

YOLANDA CANO GALÁN

*Catedrática de Derecho del Trabajo y Seguridad Social  
Universidad Rey Juan Carlos*

## 1. INTRODUCCIÓN: LA RELACIÓN ENTRE UN PROFESOR Y MAGISTRADO Y EL RECURSO DE CASACIÓN PARA LA UNIFICACIÓN DE DOCTRINA

Quien es profesor, lo es para siempre. Quien ha dedicado su vida a la docencia en su sentido más amplio, sigue siendo docente aunque su situación administrativa o profesional cambie. En junio de 2025, el profesor Sempere Navarro (Toño) adquiere la condición de Catedrático emérito de la Universidad Rey Juan Carlos, tras casi 50 años siendo un profesor de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Sus inicios se remontan a 1977 en que fue Profesor Encargado de Curso, de la mano de nuestro común Maestro D. Alfredo Montoya Melgar, en la Facultad de Derecho de la Universidad de Murcia, pasando posteriormente a convertirse en Profesor de la Escuela Social de Murcia, Profesor Interino y Profesor Numerario —siempre en la Universidad de Murcia—, y pasando a ejercer funciones como Catedrático de Universidad en Oviedo en 1986. Desde allí volvería a la Cátedra de la Universidad de Murcia, y tras más de una década —desde 1987 hasta 1999— recalaría en Madrid como Catedrático de Universidad Rey Juan Carlos —desde 1999—.

Gusta decir al Profesor Sempere siempre que tiene ocasión, que a pesar de las múltiples tareas que se le atribuyen a un profesor de universidad, la más importante es «impartir buenas clases». Prueba de su buen hacer es el amplísimo elenco de grandes hombres y mujeres que tras asistir a sus clases se han convertido en importantísimos laboristas dedicados a prácticamente todas las ramas del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, y en casi todos los organismos e instituciones vinculados a esta disciplina jurídica, a lo largo y ancho de la geografía nacional. Es imposible enumerar los discípulos del profesor Sempere que son referentes en el mundo del laboralismo —Catedráticos, Profesores de

Universidad, Inspectores de Trabajo, Letrados del INSS, Jueces y Magistrados, etc. etc. etc.—, y también es imposible enumerar a aquellos que, dedicándose a otras ramas del derecho, recuerdan con extraordinario afecto a ese profesor de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social que, con esa claridad expositiva que es su seña de identidad, es capaz de dar luz a los más complejos problemas con esa técnica de buscar ejemplos de la cotidianeidad que ilustran los más enrevesados argumentos.

Mi primer encuentro con el profesor Sempere se produjo allá por el año 1999, en una reunión informal en que nuestro común Maestro, el tristemente fallecido D. Alfredo Montoya Melgar, nos presentaba a un entusiasta profesor, que tras elevar a los más altos estándares de calidad el Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Murcia, afrontaba el reto de comenzar de nuevo la ingente tarea de organizar, coordinar y proyectar hacia el futuro, la novísima, jovencísima y carente por entonces de experiencia, Área de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Rey Juan Carlos. Con él codirigí mi primer Proyecto de Investigación, con él realicé mis primeras publicaciones en coautoría, de él aprendí esa forma tan personalísima de explicar conceptos jurídico-laborales, con él proyectamos la Licenciatura en Ciencias del Trabajo y compartí asignaturas tan desconocidas por entonces como Políticas Sociolaborales, y con él, y gracias a él, y ese Programa de Doctorado con Mención de Calidad ANECA sobre «El Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social a través de la Jurisprudencia», tras un breve lapsus temporal, volvimos a encontrarnos en los pasillos del Tribunal Supremo para continuar juntos nuestra andadura profesional y vital.

No se puede ser buen profesor sin tener los pies en la realidad. Y qué mejor realidad que la que se conoce a través de los conflictos a cuya resolución se encarga a los órganos jurisdiccionales. El siempre profesor Sempere adquirió la condición de Magistrado de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo en 2014, en ese afán que le caracteriza de no mantenerse en la zona de confort —como gusta decir ahora— y embarcarse en nuevos proyectos que siguieran alimentando el hambre intelectual que le ha acompañado siempre. Y desde allí, pasó de impartir maestría, a desplegar universalmente su experiencia como profesor a través de unas sentencias inicialmente revolucionarias —por la nueva impronta caracterizada por una explicación minuciosa y detallada de la normativa y de la jurisprudencia vinculada a la controversia a resolver—, y ahora ya asumidas como seña de identidad del Magistrado Sempere Navarro.

En 2009 sustituí mis clases en la Universidad Rey Juan Carlos por el ejercicio de funciones como Letrada del Gabinete Técnico del Tribunal Supremo al servicio de la Sala 4.<sup>a</sup> (de lo Social), y a pesar de la relevación de funciones que se vincula al puesto y que obliga a un distanciamiento con la universidad, intenté mantener ese vínculo indeleble que une a un profesor con el lugar en que enseña, manteniendo una estrecha relación con el profesor Sempere Navarro, asistiendo a los seminarios, jornadas o congresos por él organizados.

Y en ese bucle que es el destino, 5 años después nuestros caminos volverían a juntarse para discurrir paralelos en la actividad desarrollada, fundamentalmente mediante el informe y resolución de los recursos de casación para la unificación de doctrina, en el Tribunal Supremo. Mucho discutimos Magistrado y Letrada sobre innumerables aspectos conflictivos, complicados o simplemente inexistentes —por algún que otro vacío legal—, vinculados al recurso de casación unificadora, y aunque mi retorno a la Universidad Rey Juan Carlos en 2022 me ha dificultado ese intercambio de opiniones jurídicas casi diario, atesorero como un regalo las charlas —y a veces discusiones jurídicas por no tener consenso en la interpretación normativa— sobre el «nuevo» recurso de casación para la unificación de doctrina que se gestó cuando el Profesor/Magistrado Sempere Navarro presidía (en funciones) la Sala 4.<sup>a</sup> del Tribunal Supremo.

Este estudio pretende ser una plasmación por escrito de dichas discusiones. Y aunque como se ha avanzado no coincidamos en los beneficios o perjuicios de la reforma legal del recurso de casación para la unificación de doctrina, este estudio pretende servir, también, de acicate para mantener esas siempre estimulantes discusiones jurídicas que surgen en privado y en público, y que el profesor Sempere Navarro acoge como si de una discusión con alumnos se tratara —escuchando, entendiendo, reafirmando posiciones o discrepando de éstas como bien recordarán sus estudiantes—, y el Magistrado Sempere admite con la mente abierta sujeta al cambio si el argumento jurídico convence.

## **2. EL «NUEVO» RECURSO DE CASACIÓN PARA LA UNIFICACIÓN DE DOCTRINA TRAS LA LEY ORGÁNICA DE EFICIENCIA DEL SERVICIO PÚBLICO DE JUSTICIA**

Ocupando la Presidencia (en funciones) de la Sala 4.<sup>a</sup> del Tribunal Supremo el Excmo. Sr. D. Antonio V. Sempere Navarro, se aprueba la Ley Orgánica 1/2025, de 2 de enero, de medidas en materia de eficiencia del Servicio Público de Justicia (LOESPJ), cuyo artículo 24 modifica la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social (LRJS), especialmente en relación con el Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina (RCUD).

Hasta qué punto se tuvo en cuenta la experiencia de la Sala 4.<sup>a</sup> del Tribunal Supremo en la tramitación de los RCUDs para la incorporación de las modificaciones, es un misterio del que no conoceremos la realidad subyacente. En la práctica, sin embargo, la reforma acoge una de las reivindicaciones históricas consistente en endurecer los requisitos de admisión del RCUD en la línea ya implementada en las Salas 1.<sup>a</sup>, 2.<sup>a</sup> y 3.<sup>a</sup> del Tribunal Supremo, y agilizar la tramitación de los recursos presentados en un momento en que la Sala 4.<sup>a</sup> funcionaba con la mitad de los/as Magistrados/as por la paralización de nombramientos por parte de un Consejo General del Poder Judicial no renovado.

Sea cual sea la historia subyacente de la reforma legal, ésta llegó, con claros respecto de los que, la Academia, ejerciendo su labor de pensamiento

crítico respecto de la legislación, la jurisprudencia o la doctrina judicial, y de indagadora de problemas y ofertante de soluciones jurídicas, debe realizar.

Las modificaciones incorporadas por la LOESPJ a los arts. 219, 220, 221, 222, 223, 224 y 225 incluidos en el Título IV LRJS —«Del recurso de casación para la unificación de doctrina»—, son de calado y están sembradas de conceptos jurídicos indeterminados, y si bien se podría mirar muy de cerca la jurisprudencia de las Salas 1.<sup>a</sup>, 2.<sup>a</sup> o 3.<sup>a</sup> del Tribunal Supremo sobre los recursos de casación, la realidad es que la idiosincrasia del RCUD social exige reflexionar sobre las modificaciones incorporadas.

### **3. MODIFICACIONES MENORES: MENOS PAPELEO**

La digitalización de la justicia es ya una realidad imparable. Desde el RD 1065/2015, de 27 de noviembre, sobre comunicaciones electrónicas en la Administración de Justicia en el ámbito territorial del Ministerio de Justicia y por el que se regula el sistema LexNET, pasando por el RD-ley 6/2023, de 19 de diciembre, por el que se aprueban medidas urgentes para la ejecución el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia en materia de servicio público de justicia, función pública, régimen local y mecenazgo, hasta llegar a la LOESPJ, se han ido incorporando medidas para potenciar la comunicación telemática con la Administración de Justicia. Y al hilo de dicha transformación, y en cuanto que modificaciones menores afectantes al RCUD, se elimina de los arts. 221.3 y 223.2 LRJS la obligación de presentación, junto con los escritos de preparación y de interposición del RCUD, de «tantas copias como partes recurridas». Y ello por cuanto la digitalización permitirá que las partes, una vez personadas, puedan acceder al expediente digital para consultar tanto el escrito de preparación como el de interposición del RCUD.

Sorprende sin embargo que no se haya eliminado de los preceptos otra previsión que no tendría mucho sentido en el mundo de las comunicaciones electrónicas con la Administración de Justicia, como es la relativa a la designación de «un domicilio en la sede de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo a efectos de notificaciones», esto es, en la sede de Madrid. Los actos de comunicación entre partes del RCUD y la Sala 4.<sup>a</sup> del Tribunal Supremo se realizan a través del sistema LexNet, por lo que el mantenimiento de un ámbito geográfico determinado para la remisión y/o recepción de comunicaciones, carece de sentido hoy en día.

### **4. EL «INTERÉS CASACIONAL OBJETIVO» COMO NUEVO PROTAGONISTA DEL RECURSO DE CASACIÓN PARA LA UNIFICACIÓN DE DOCTRINA**

El verdadero protagonista de la reforma operada por la LOESPJ en el RCUD, guarda relación con el denominado «interés casacional objetivo» (ICO), concepto éste jurídicamente indeterminado —a pesar de las «pistas» dadas por el legislador en su intento de identificación—, y que puede suponer una suerte de

discrecionalidad casacional<sup>1</sup> al permitir que sea la Sala 4.<sup>a</sup> del Tribunal Supremo la que decida qué RCUDs se admitirán y cuáles se inadmitirán.

#### 4.1. ¿POR QUÉ Y PARA QUÉ INCORPORAR EL «INTERÉS CASACIONAL OBJETIVO»?

Se ambicionaba desde hacía mucho tiempo por la Sala 4.<sup>a</sup> del Tribunal Supremo la recepción en el RCU social de un criterio de selección de RCUDs que permitiera un doble objetivo aparentemente contradictorio:

1. Liberar a la Sala 4.<sup>a</sup> de un ingente volumen de trabajo como consecuencia del notable incremento de RCUDs presentados, mediante la incorporación de un mecanismo de selección de aquellos RCUDs que permitiera cumplir con su verdadera labor nomofiláctica<sup>2</sup>; y

2. Favorecer que RCUDs respecto de los que, con la implementación de requisitos formales o de fondo exigentes no serían admitidos, sean admitidos y resueltos por sentencia<sup>3</sup>, potenciando el *ius constitutionis* frente al *ius litigatoris*<sup>4</sup>.

1. Al respecto *vid.* CANO GALÁN, Y., «Discrecionalidad casacional en el orden jurisdiccional social», *Estudios sobre el nuevo recurso de casación contencioso-administrativo*, Thomson-Reuters Aranzadi, 2017, pp. 192-224.
2. Función atribuida tradicionalmente al recurso de casación para la unificación de doctrina, y cuya finalidad no es otra que fijar cuál es la correcta aplicación e interpretación de las normas, garantizando la seguridad jurídica. Al respecto *vid.* MONTOYA MELGAR, A., «La concepción del recurso de casación para la unificación de doctrina en la jurisprudencia del Tribunal Supremo», en *Unificación de doctrina del Tribunal Supremo en material laboral y procesal laboral. Estudios en homenaje al Profesor Doctor Efrén Borrajo Dacruz* (RAMÍREZ MARTÍNEZ, J. M. y SALA FRANCO T. Coords.), Tirant lo Blanch, Valencia, 1999, pp. 60-62 y «La concepción del recurso de casación para la unificación de doctrina en la jurisprudencia del Tribunal Supremo», en *Aranzadi Social*, Vol. V, 1998, p. 741; MOLINER TAMBORERO, G., *Recurso laboral para la unificación de doctrina*, Francis Lefebvre, 2003, p. 25; GARCÍA MURCIA, J. «La finalidad institucional del recurso de casación para unificación de doctrina y el papel de la jurisprudencia en su configuración», *El recurso de casación para la unificación de doctrina en el Orden Social de la Jurisdicción*, BOE, 2020, p. 18; SAN CRISTOBAL VILLANUEVA, J. M. «Los recursos de casación laboral», *Memento práctico recurso de casación*, (CÓRDOBA CASTROVERDE, Coord.), Francis Lefebvre, Madrid, 2017, pp. 517 y 518; DE MIGUEL LORENZO, A. «El recurso de casación para la unificación de doctrina: ¿un recurso excepcional?», *Relaciones Laborales*, 1994, p. 223.
3. SAN CRISTÓBAL VILLANUEVA, J. M., «El “interés casacional” como criterio de admisión de los recursos de casación: algunas reflexiones para el caso de su futura aplicación en la jurisdicción laboral», *Trabajo y Derecho*, núm. 97, 2023, p. 14, abogando por la incorporación del interés casacional en la casación unificadora laboral, argumentó que «eso permitiría que la Sala Cuarta del TS abordase determinadas cuestiones que tienen muy difícil acceso a la casación a través del estrecho cauce de la unificación de doctrina, y por otro lado el criterio del interés casacional puede servir para una más ágil gestión de los recursos que por esa vía se interpongan».

Como se ha indicado, ambas finalidades son sólo aparentemente contradictorias, ya que al otorgarse la potestad a la Sala 4.<sup>a</sup> del Tribunal Supremo de seleccionar aquellos RCUDs que a su buen saber y entender deberían ser conocidos y resueltos, es la propia Sala 4.<sup>a</sup> la que puede determinar cuál va a ser su carga de trabajo, estirando o encogiendo los criterios de admisión para modular el número de RCUDs a resolver cada año, y qué materias tienen la relevancia necesaria para permitir una sentencia que creará jurisprudencia.

Dichas finalidades se cumplen con la incorporación del denominado «interés casacional objetivo» (ICO), en cuanto que verdadero protagonista, ahora, del RCUD, por la modificación del art. 219.1 LRJS por el art. 24.12 LOESPJ.

La propia LOESPJ, en su Exposición de Motivos, alude a las razones para la incorporación del ICO en cuanto que condicionante de la admisión/inadmisión del RCUD, al vincular la necesidad de cumplir con dicha exigencia con la «consolidación de los derechos y garantías de la ciudadanía en el acceso a la justicia a fin de que el funcionamiento de ésta como servicio público se produzca en condiciones de eficiencia operativa». La incorporación del ICO en el orden social, al igual que ocurrió en el resto de órdenes jurisdiccionales —civil, penal y contencioso-administrativo—, se configura por lo tanto como un criterio de admisión/inadmisión, que «no constituye una tercera instancia con plenitud de cognición, de manera que le resulta de aplicación la misma jurisprudencia del Tribunal Constitucional —residenciando en el Tribunal Supremo la configuración de esa admisibilidad con las excepciones del artículo 123 CE— y del Tribunal Europeo de Derechos Humanos (...) insistiendo en el especial rigor de los requisitos de admisión del recurso de casación»<sup>5</sup>.

En definitiva, lo que se pretende con la incorporación del ICO no es más que un endurecimiento —y ya veremos si relajación por la flexibilización del rigor en la apreciación de existencia de contradicción—, de las reglas de selección de los RCUDs de los que conocerá la Sala 4.<sup>a</sup> del Tribunal Supremo, revestido de criterios indeterminados que tendrán que irse conociendo a golpe de jurisprudencia.

#### 4.2. ¿QUÉ ES ESO DEL «INTERÉS CASACIONAL OBJETIVO»?

El art. 24.12 LOESPJ, modifica el art. 219. 1 LRJS para incorporar al ya de por sí exigente requisito para la admisión del RCUD de la existencia de contradicción<sup>6</sup>, el relativo a que «la Sala de lo Social del Tribunal Supremo aprecie que el

4. ATS (Sala 3.<sup>a</sup>), de 31 de octubre de 2019 (Queja 412/2019), que indica «el interés casacional objetivo para la formación de jurisprudencia tiene una virtualidad expansiva y pretende resolver problemas generales relacionados con la seguridad jurídica en la aplicación de la Justicia (ius constitutionis) y no tanto pretensiones particulares —por más que sean legítimas— de los justiciables (ius litigatoris)».
5. Exposición de Motivos de la LOESPJ.
6. Sobre las exigencias para apreciar la existencia de contradicción conforme a los parámetros del art. 219.1 LRJS, *vid.* CANO GALÁN, Y., «La contradicción ordinaria, a fortiori y

recurso presenta interés casacional objetivo». De este modo, el objeto del RCUO cambia, para añadir, además de la unificación de doctrina cuando se dictan sentencias contradictorias, el que exista un interés especial en el conocimiento del asunto, identificado como «interés casacional objetivo».

El término no es nuevo en el ámbito jurídico —aunque sí lo sea en el ámbito jurídico-laboral—, al existir como causa de admisión —o inadmisión— de los recursos de casación civil, penal y contencioso-administrativa que se sustancian ante las Salas 1.<sup>a</sup>, 2.<sup>a</sup> o 3.<sup>a</sup> del Tribunal Supremo. Pero la regulación civil<sup>7</sup>, penal<sup>8</sup>, o contencioso-administrativa<sup>9</sup> del ICO, no se equipara a la prevista en la reforma del RCUO social.

---

a posteriori como cauce para la unificación de doctrina», *El recurso de casación para la unificación de doctrina en el Orden Social de la Jurisdicción* (GARCÍA MURCIA, J., Dir.), BOE, Madrid, 2020, pp. 180-233.

7. El Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, modificó, con efectos de 29 de julio de 2023, el art. 477 de la Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil (LEC), para incorporar como requisito de admisión del recurso de casación civil el interés casacional, entendiéndose que éste concurre: «cuando la resolución recurrida se oponga a doctrina jurisprudencial del Tribunal Supremo o resuelva puntos y cuestiones sobre los que exista jurisprudencia contradictoria de las Audiencias Provinciales o aplique normas sobre las que no existiese doctrina jurisprudencial del Tribunal Supremo (...) cuando la sentencia recurrida se oponga a doctrina jurisprudencial, o no exista doctrina del Tribunal Superior de Justicia sobre normas de Derecho especial de la Comunidad Autónoma correspondiente, o resuelva puntos y cuestiones sobre los que exista jurisprudencia contradictoria de las Audiencias Provinciales (...) cuando la resolución impugnada se haya dictado en un proceso en el que la cuestión litigiosa sea de interés general para la interpretación uniforme de la ley estatal o autonómica. Se entenderá que existe interés general cuando la cuestión afecte potencial o efectivamente a un gran número de situaciones, bien en sí misma o por trascender del caso objeto del proceso».
8. El art. Único. 14, de la Ley 41/2015, de 5 de octubre, modificó el art. 889 del Real Decreto de 14 de septiembre de 1882 por el que se aprueba la Ley de Enjuiciamiento Criminal (LCrim), incorporando como causa de inadmisión de los recursos que se sustancian ante la Sala 2.<sup>a</sup> del Tribunal Supremo el interés casacional, produciéndose una nueva modificación por el art. 223.5 del Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, para permitir la inadmisión del recurso por providencia sucintamente motivada, y para añadir como supuestos de inadmisión del recurso por falta de interés casacional «por carencia de relevancia casacional y la pena privativa de libertad impuesta, o la suma de las penas privativas de libertad impuestas, no sea superior a cinco años, o bien se hayan impuesto cualesquiera otras penas de distinta naturaleza bien sean únicas, conjuntas o alternativas, cualquiera que sea su cuantía o duración».
9. El Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, modificó, con efectos de 29 de julio de 2023, el art. 88 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativa (LRCA), para incorporar el interés casacional objetivo, entendiéndose que el mismo se presume: «a) Cuando en la resolución impugnada se hayan aplicado normas en las que se sustente la razón de decidir sobre las que no exista jurisprudencia. b) Cuando dicha resolución se aparte de la jurisprudencia existente de modo deliberado por considerarla errónea o de modo inmotivado pese a haber sido citada en el debate o ser doctrina asentada. c) Cuando la sentencia recurrida declare nula una disposición de

En realidad, el ICO aplicable tras la reforma operada respecto de la casación en todos los órdenes jurisdiccionales, guarda cierta relación con la «especial trascendencia constitucional» que se incorporó al art. 49. Uno y 50.1 b) de la Ley Orgánica 2/1979, de 3 de octubre, del Tribunal Constitucional<sup>10</sup>, que obliga a los demandantes en amparo a alegar y acreditar que la cuestión planteada es determinante para la interpretación de derechos fundamentales, y que ha derivado en una masiva inadmisión de los recursos de amparo mediante providencia en la que simplemente se indica la falta de trascendencia constitucional pero sin más detalles<sup>11</sup>.

El problema que presenta la nueva tramitación de la inadmisión del RCUD tras la modificación del art. 225 LRJS por la LOESPJ, especialmente por la sustitución de la inadmisión por auto por una «providencia sucintamente motivada», puede derivar, como posteriormente se examinará, y por ese acercamiento a los criterios de inadmisión del recurso de amparo por falta de «especial relevancia constitucional», en una suerte de inseguridad jurídica que impida que la parte recurrente en casación unificadora conozca los motivos por los cuales faltará el ICO. Esperemos, eso sí, que las estadísticas sobre inadmisión de recurso de amparo<sup>12</sup> no se extrapolen al RCUD, ya que entonces, ¿cómo se cumpliría con la verdadera función atribuida a la Sala 4.<sup>a</sup> del Tribunal Supremo de unificación de doctrinas?

#### 4.3. ¿ES LO MISMO LA «FALTA DE CONTENIDO CASACIONAL» Y LA «FALTA DE INTERÉS CASACIONAL OBJETIVO»?

El art. 225.4 LRJS, tanto en redacción anterior a la LOESPJ como en redacción posterior, contempla como causa de inadmisión del RCUD, «la falta de con-

---

carácter general, salvo que esta, con toda evidencia, carezca de trascendencia suficiente. d) Cuando resuelva recursos contra actos o disposiciones de los organismos reguladores o de supervisión o agencias estatales cuyo enjuiciamiento corresponde a la Sala de lo Contencioso-administrativo de la Audiencia Nacional. e) Cuando resuelva recursos contra actos o disposiciones de los Gobiernos o Consejos de Gobierno de las Comunidades Autónomas».

10. El art. 50.1 b) LOTC señala que sólo se admitirá el recurso de amparo cuando «el contenido del recurso justifique una decisión sobre el fondo por parte del Tribunal Constitucional en razón de su especial trascendencia constitucional, que se apreciará atendiendo a su importancia para la interpretación de la Constitución, para su aplicación o para su general eficacia, y para la determinación del contenido y alcance de los derechos fundamentales».
11. Conforme a la Memoria del Tribunal Constitucional de 2024 (<https://www.tribunalconstitucional.es/es/memorias/Documents/Memoria%202024.pdf>), la Sala Primera recibió 4.898 nuevos recursos de amparo, inadmitiendo 4.293 y dando por terminados por desistimiento u otras causas 63. En la Sala Segunda ingresaron 4.916 nuevos asuntos, inadmitiendo 4.556.
12. Memoria del Tribunal Constitucional de 2024, (<https://www.tribunalconstitucional.es/es/memorias/Documents/Memoria%202024.pdf>)

tenido casacional de la pretensión» y «el haberse desestimado en el fondo otros recursos en supuestos sustancialmente iguales»<sup>13</sup>. La cuestión es si, dada la identificación de supuestos que permitirían apreciar la existencia del ICO, éste, de alguna manera, subsume ambas causas de inadmisión o éstas son diferentes.

En la práctica, lo que hoy en día son los supuestos del art. 225.4 d) y e) LRJS, eran causas de inadmisión que permitían seleccionar los RCUDs de los que conocería la Sala 4.<sup>a</sup> del Tribunal Supremo — al igual que el ICO—:

1. El segundo —«haberse desestimado en el fondo otros recursos en supuestos sustancialmente iguales»—, conocido como la falta de contenido casacional «pura» o por excelencia, se vincula con la inadmisión del RCUD cuando la sentencia recurrida ha fallado en el mismo sentido que la jurisprudencia de la Sala 4.<sup>a</sup> del Tribunal Supremo respecto de la cuestión planteada<sup>14</sup>.

2. El primero —«falta de contenido casacional de la pretensión»—, en una suerte de falta de contenido casacional «inverso», y más semejante al actual interés casacional objetivo, vincula la inadmisión del RCUD con la inadmisión de RCUDs previos sobre la misma cuestión, en un intento de que no existan pronunciamientos contradictorios no respecto de la cuestión de fondo, sino sobre la propia inadmisibilidad del RCUD. Pero además, en esta causa de inadmisión se subsumen una serie de supuestos conformados a golpe de jurisprudencia. Éstos serían:

- La falta de contenido casacional en materias muy concretas como despidos o revisiones del grado de incapacidad permanente, respecto de los que la Sala 4.<sup>a</sup> del Tribunal Supremo, salvo supuestos excepcionales, no entra a conocer por tratarse de cuestiones individualizadas que impiden la unificación doctrinal;
- La falta de contenido casacional por pretender la revisión de hechos probados de forma directa o indirecta<sup>15</sup>; y

---

13. Mantenido como causas de inadmisión del RCUD tras la reforma operada en el precepto por el RD-ley 5/2023, de 28 de junio en cuanto apartados d) y e) del art. 225, y mantenida tras la modificación incorporada por la Ley Orgánica 1/2025, de 2 de enero.

14. Como afirma SAN CRISTÓBAL VILLANUEVA, J. M. «El “interés casacional” como criterio de admisión de los recursos de casación: algunas reflexiones para el caso de su futura aplicación en la jurisdicción laboral», *Trabajo y Derecho*, núm. 97, 2023, p. 14, «admitir el recurso [en estos casos] sería un derroche innecesario de energía para el Alto Tribunal, dado que la solución ofrecida por la sentencia recurrida es acorde con la doctrina mantenida de forma constante por la Sala Cuarta». A modo de ejemplo, sirvan en cuanto que resoluciones de la Sala 4.<sup>a</sup> de Tribunal Supremo que han apreciado la «falta de contenido casacional, al haber resuelto la sentencia recurrida conforme a la doctrina de esta Sala»: AATS de 2 de abril de 2025 (Rec. 2514/2024), de 2 de abril de 2025 (Rec. 1122/2024), de 1 de abril de 2025 (Rec. 3133/2024), entre otras muchas.

15. De entre las últimas resoluciones de la Sala 4.<sup>a</sup> que aprecia dicha causa de inadmisión, *vid.* AATS de 2 de abril de 2025 (Rec. 1805/2024), de 18 de febrero de 2025 (Rec. 2684/2024), de 4 de diciembre de 2024 (Rec. 5334/2023), entre otras muchas.

- La falta de contenido casacional por plantearse una cuestión nueva<sup>16</sup>.

El ICO es algo nuevo y diferente de dichas causas de inadmisión tradicionales. Mantenido éstas, ahora se exige algo más: la justificación de que la cuestión planteada en casación unificadora obliga a un pronunciamiento sobre el fondo por parte de la Sala 4.<sup>a</sup> del Tribunal Supremo, para conseguir una interpretación uniforme del ordenamiento jurídico en supuestos en que existen pronunciamientos contradictorios por parte de los Tribunales Superiores de Justicia, para fijar criterios interpretativo/aplicativos claros sobre preceptos legales o convencionales, y en definitiva, para conseguir la tan necesaria seguridad jurídica y cumplir con la función nomofiláctica atribuida a RDUD. En definitiva, el ICO es algo distinto de la «falta de contenido casacional» «pura» o «inversa», de ahí que tras la reforma contemplada por el art. 24.16 LOESPJ, se incorpore como nueva causa de inadmisión por el art. 225.4 LRJS.

#### 4.4. ¿Y CUÁNDO EXISTIRÁ «INTERÉS CASACIONAL OBJETIVO»?

Dado lo indeterminado del ICO, a semejanza de lo acontecido en los órdenes jurisdiccionales civil, penal o contencioso-administrativo, pero de forma diferenciada a éstos, el legislador, mediante el art. 24.12 LOESPJ, incorpora al art. 219.1 LRJS un elenco de supuestos en los que la Sala 4.<sup>a</sup> del Tribunal Supremo podrá apreciar que éste existe.

##### A) *¿Cuándo las circunstancias aconsejan un nuevo pronunciamiento?*

El art. 219.1 a) LRJS, en redacción dada por el art. 24.12 LOESPJ, determina que el ICO existirá: «a) Si concurren circunstancias que aconsejen un nuevo pronunciamiento de la Sala».

Si indeterminado es el concepto del ICO, el primer supuesto por el cual se podrá apreciar su existencia es «especialmente» indeterminado. El mismo no aparece contemplado en ninguno de los órdenes jurisdiccionales que contienen igualmente un ICO como criterio de admisión/inadmisión de recursos de casación, de ahí que no se pueda ni siquiera intentar extrapolar algún tipo de razonamiento sobre cuándo existirá.

Intentando desmembrar término a término el supuesto, la referencia que realiza a «nuevo pronunciamiento de la Sala» parece indicar que existirá ICO aunque la Sala 4.<sup>a</sup> del Tribunal Supremo tenga jurisprudencia sobre la cuestión planteada. En principio, ello supondría que la parte recurrente en casación unificadora debería indicar en los escritos de preparación e interposición qué

---

16. *Vid.* SAN CRISTÓBAL VILLANUEVA, J. M., «Reflexiones de urgencia sobre la reforma de la casación laboral efectuada por el RDL 5/2023, de 28 de junio». *Vid.* en cuanto que últimas resoluciones que aprecian esta causa de inadmisión: AATS de 2 de abril de 2025 (Rec. 2747/2024), de 26 de marzo de 2025 (Rec. 2181/2024), de 11 de marzo de 2025 (Rec. 5405/2023), entre otras muchas.

jurisprudencia existe sobre la cuestión planteada como núcleo casacional, y las razones por las que la misma debería ser rectificadas o por el contrario mantenidas —por haberse apartado de la misma la Sala de suplicación en la sentencia recurrida en casación unificadora—.

En aquellos supuestos en que lo que se pretenda sea la rectificación de la jurisprudencia —habrá en este caso que salvar la inadmisión por otra de las causas distintas del ICO como es la falta de contenido casacional de la pretensión—, se prevén pocos visos de éxito, dado que la finalidad última del RCU no es otra que mantener la uniformidad interpretativa normativa. Ahora bien, en aquellos supuestos en que la jurisprudencia sea muy antigua, podría revisarse ésta y apreciar la existencia de ICO para mantenerla o modificarla. Pero también podría apreciarse el ICO cuando, como consecuencia de cambios en la composición de la Sala 4.<sup>a</sup>, se decida rectificar la jurisprudencia tradicionalmente mantenida. Y por supuesto, cuando existiendo reiterada y tradicional jurisprudencia, la sentencia recurrida haya fallado en contra de la misma, en una especie de «contradicción reforzada».

El art. 219.1 a) LRJS comienza aludiendo a la concurrencia de «circunstancias». En un intento de vinculación de la primera parte del precepto con la segunda, existiría ICO no sólo cuando la Sala 4.<sup>a</sup> decidiera —en esa especie de discrecionalidad casacional de la que ya se ha hablado— que hay que revisar la jurisprudencia, sino además, que hay que hacerlo como consecuencia de la aparición de circunstancias —¿nuevas?—. La realidad es que ambos elementos no parecen exigirse de forma concurrente, esto es, no tendrían que existir «circunstancias» que permitirían el «nuevo pronunciamiento», sino que el ICO podría apreciarse porque la Sala 4.<sup>a</sup> del Tribunal Supremo entienda que es preciso repensar sobre la jurisprudencia existente, aunque no existan cambios.

Cuándo se entenderá que «concurren circunstancias» que permitan el «nuevo pronunciamiento» de la Sala, no se deja claro en la norma. En un intento imaginativo de concretar cuándo existiría ICO conforme al apartado a) del art. 219 LRJS, sólo se alcanza a imaginar que podría apreciarse:

1. Cuando la norma invocada en el RCU haya sufrido modificaciones, esto es, aun tratándose de la misma cuestión casacional —núcleo de contradicción—, los cambios legislativos incorporados en la normativa que se invoca como infracción legal, obligan a la Sala 4.<sup>a</sup> a dictar sentencia para mantener la jurisprudencia anterior o por el contrario adaptarla a los cambios normativos incorporados;

2. Cuando la cuestión planteada, aun sin cambios normativos, haya sido resuelta hace mucho tiempo, lo que se exigiría un repensar sobre si la misma debe ser mantenida o modificada;

3. Cuando existiendo jurisprudencia, la sentencia recurrida se aparta de la misma y alcanza una solución contraria o simplemente diferente<sup>17</sup>, lo que puede

---

17. Esta causa de admisión vinculada al ICO se comparte: 1) Con el recurso de casación civil, en cuyo art. 477 LEC, se contempla como ICO «cuando la resolución recurrida se oponga a doc-

considerarse una especie de «contradicción reforzada», puesto que, como posteriormente se examinará, con la simple existencia de contradicción entre la sentencia recurrida y la invocada de contraste no se admitirá el RCUD, al exigirse, además, la apreciación del ICO.

Seguramente habrá más supuestos, pero habrá que esperar a la imaginación de los recurrentes y la solución que se alcance respecto de la admisión/inadmisión del RCUD por la Sala 4.<sup>a</sup> del Tribunal Supremo, para perfilar más este primer supuesto de ICO.

*B) ¿Cuándo la cuestión poseerá una trascendencia o proyección significativa?*

El apartado b) del art. 219.1 LRJS tras la modificación operada por la LOEPSJ, incorpora como nuevo supuesto de ICO, y por lo tanto como nuevo criterio para la admisión del RCUD: «Si la cuestión posee una trascendencia o proyección significativa»<sup>18</sup>.

En un intento de intentar dar luz nuevamente sobre los conceptos jurídicos indeterminados con que se construye este particular supuesto de ICO, el término «trascendencia» guardaría relación con la relevancia, importancia, entidad o magnitud de la cuestión casacional planteada. De este modo, podría apreciarse la existencia de ICO cuando el núcleo de contradicción no hubiera sido objeto de un pronunciamiento previo<sup>19</sup>, esto es, cuando no exista jurisprudencia sobre la cuestión planteada en casación para la unificación de doctrina, bien porque la norma es nueva, bien porque aun no siéndolo, nunca había accedido a casación unificadora por el motivo que fuera<sup>20</sup>.

---

trina jurisprudencial del Tribunal Supremo»; y 2) Con el recurso de casación contencioso-administrativa, en que en el art. 88 LRJCA se identifica como ICO: «b) Cuando dicha resolución se aparte de la jurisprudencia existente de modo deliberado por considerarla errónea o de modo inmotivado pese a haber sido citada en el debate o ser doctrina asentada».

18. Con variantes terminológicas, se acoge dicha previsión en la casación civil, cuyo art. 477 LEC prevé: «Se entenderá que existe interés general cuando la cuestión afecte potencial o efectivamente a un gran número de situaciones, bien en sí misma o por trascender del caso objeto del proceso», o con la casación contencioso-administrativa, cuyo art. 88 LRJCA, prevé como ICO en su apartado c): «Cuando la sentencia recurrida declare nula una disposición de carácter general, salvo que esta, con toda evidencia, carezca de trascendencia suficiente».
19. Este supuesto de ICO se vincula con el previsto en la casación civil, ya que el art. 477 LEC prevé como ICO: «cuando la resolución impugnada se haya dictado en un proceso en el que la cuestión litigiosa sea de interés general para la interpretación uniforme de la ley estatal o autonómica».
20. A este respecto pueden tomarse como referente los supuestos por los que procedería interponer RCUD por el Ministerio Fiscal, pudiendo entenderse por proyección significativa las de las letras c) y d) del art. 219.2 LRJS: «c) Cuando las normas cuestionadas por parte de los tribunales del orden social sean de reciente vigencia o aplicación, por llevar menos de cinco años en vigor en el momento de haberse iniciado el proceso en la instancia» y «d) Cuando no existieran aún resoluciones suficientes e idóneas sobre todas las cuestiones discutidas que cumplieran los requisitos exigidos en el apartado 1 de este artículo».

Pero el precepto alude a que también existiría ICO por «proyección significativa» de la cuestión. La expresión se vincularía con la idea de que la cuestión planteada podría afectar a un amplio número de situaciones o personas. Ello podría guardar íntima relación con la «afectación general» que abre la puerta al recurso de suplicación conforme al art. 191.3 b) LRJS, aun cuando conforme al art. 191.2 LRJS no cabría el mismo. Si este criterio fuera acogido por la Sala 4.<sup>a</sup> del Tribunal Supremo en cuanto que ICO<sup>21</sup>, existe ya una importante jurisprudencia que delimita el marco configurador de la «afectación general» que podría servir de guía para la justificación del ICO. Atendiendo a ésta, existiría afectación general cuando la cuestión casacional pudiera afectar a un «gran número de trabajadores o beneficiarios de la Seguridad Social», lo que tendrá que ser notorio, o haberse alegado o probado<sup>22</sup>.

Pero ¿cómo probar que la cuestión casacional afecta a ese «gran número de trabajadores o beneficiarios de la Seguridad Social»? La prueba podría considerarse diabólica. Para justificar este supuesto de ICO, podría acudir a estadísticas sobre las sentencias de suplicación que resuelven la cuestión planteada en casación unificadora, o al número de RCUDs que plantean la misma cuestión casacional, para intentar convencer a la Sala 4.<sup>a</sup> del Tribunal Supremo de que la cuestión tiene ese ICO exigido para dictar una sentencia sobre el fondo, ya que, como él mismo afirma, así se podría justificar que la cuestión casacional ocasiona «un nivel de litigiosidad relevante y actual sobre el problema que se debate»<sup>23</sup>.

*C) ¿Cuándo el debate suscitado presentará relevancia para la formación de jurisprudencia?*

El último supuesto conforme al nuevo art. 219.1 c) LRJS —en redacción dada por el art. 24.12 LOESPJ— por el que existiría ICO, sería: «c) Si el debate suscitado presenta relevancia para la formación de jurisprudencia». Intentar dar algo de luz interpretativa al precepto es casi una quimera.

---

21. SAN CRISTÓBAL VILLANUEVA, J. M., «El “interés casacional” como criterio de admisión de los recursos de casación: algunas reflexiones para el caso de su futura aplicación en la jurisdicción laboral», *Trabajo y Derecho*, núm. 97, 2023, pp. 17-21, atendiendo a la jurisprudencia de la Sala de lo Contencioso-Administrativo, entiende que no, salvo en los supuestos de «afectación general».

22. Debe tenerse en cuenta que la actual jurisprudencia sobre la afectación general ya está delimitando ésta de la «trascendencia o proyección significativa» con que se identifica al ICO. Así, las SSTS 720/2025, de 15 de julio (Rec. 456/2024) y 575/2025, de 11 de junio (Rec. 3033/2023), afirman que «la afectación general no puede confundirse con la posible proyección general de un litigio sobre la interpretación de una norma, sino que requiere que “esa proyección se traduzca en un nivel de litigiosidad relevante y actual sobre el problema que se debate”, de forma que “no cabe confundir el número de destinatarios potenciales de la norma aplicable con el nivel de litigiosidad sobre la misma, que es el que ha de tenerse en cuenta a efectos de la afectación general”».

23. SSTS 501/2025, de 27 de mayo (Rec. 3103/2023), 435/2025, de 20 de mayo (Rec. 3042/2023) o 353/2025, de 22 de abril (Rec. 3225/2024), por poner sólo algunos ejemplos.

En principio, la referencia al «debate suscitado» no guarda relación con el núcleo casacional, esto es, con la cuestión que se plantea en casación unificadora, sino con la obligación de convencer a la Sala 4.<sup>a</sup> del Tribunal Supremo de que debe discutir sobre la cuestión conforme a una nueva visión que sustente su fundamentación jurídica.

¿Pero ello no es lo mismo que la «existencia de circunstancias que aconsejen un nuevo pronunciamiento» del art. 219.1 a) LRJS? Aunque se asemeja mucho, en la práctica, el supuesto del art. 219. 1 c) LRJS sería más expansivo, ya que permite un amplio margen de discrecionalidad por parte de la Sala 4.<sup>a</sup> del Tribunal Supremo para determinar que tiene que abrirse un «debate» sobre la cuestión planteada.

Si se entendiera como una caja de pandora en la que la Sala 4.<sup>a</sup> seleccionara por criterios hasta ahora desconocidos —puesto que estamos a la espera de algún pronunciamiento aclaratorio de los requisitos para apreciar el ICO— los RCUDs en que se plantearan cuestiones que anteriormente no tendrían cabida en el RCUD —como por ejemplo, la determinación del grado de incapacidad permanente, que hasta ahora se inadmitían por «falta de contenido casacional»—, cuestiones que hasta ahora tenían difícil acceso a la casación unificadora, podrían admitirse por apreciarse ICO.

La «relevancia» no es más que la importancia del debate, esto es, la proyección sobre el número de asuntos judicializados o susceptibles de judicialización.

¿Pero ello no es lo mismo que la «trascendencia» o «proyección significativa» del art. 219.1 b) LRJS? Parece que también, aunque nuevamente en este supuesto la apreciación del ICO no estaría tan encorsetada, atribuyéndose directamente la discrecionalidad para la admisión de RCUDs que en principio no podrían ser admitidos, a la Sala 4.<sup>a</sup> del Tribunal Supremo.

Buscando alguna solución interpretativa respecto del supuesto de ICO identificado en el art. 219.1 c) LRJS, y atendiendo a los motivos por los que conforme al art. 219.2 LRJS podría interponerse RCUD por el Ministerio Fiscal, o a los criterios sentados en la casación civil, penal o contencioso-administrativa, tendrían cabida RCUDs en que:

1. La cuestión tiene dificultades para acceder a unificación de doctrina, bien porque la materia es casuística y por lo tanto carecería de «falta de contenido casacional», bien porque sería difícil acceder al RCUD con los requisitos ordinariamente exigidos<sup>24</sup> como sería una contradicción en sentido puro —absoluta identidad entre hechos, fundamentos y pretensiones de las sentencias recurridas y de contraste y fallos contradictorios—.

---

24. Se toma así como referencia el art. 219.2 b) LRJS, que permite interponer el RCUD al Ministerio Fiscal: «b) Cuando se constate la dificultad de que la cuestión pueda acceder a unificación de doctrina según los requisitos ordinariamente exigidos».

2. La cuestión planteada en casación unificadora pretende la interpretación de una normativa que, por ser novedosa, podría provocar una alta litigiosidad<sup>25</sup>.

3. La cuestión planteada en casación unificadora no ha sido resuelta todavía por la Sala 4.<sup>a</sup> del Tribunal Supremo, y por lo tanto no existe jurisprudencia<sup>26</sup>.

4. La cuestión planteada afecta a derechos fundamentales o la solución pretendida mediante el RCUD deja en el vacío la norma aplicable por incurrir en *ultra vires*<sup>27</sup>.

En definitiva, el ICO conforme al art. 219.1 c) LRJS, sería el supuesto más étéreo, que seguramente se invocará con mayor frecuencia cuando no se puedan cumplir los aparentemente más estrictos contornos para la admisión del RCUD conforme a los apartados a) y b) del art. 219.1 LRJS, pero sobre los que también existirán más dudas respecto de las posibilidades de admisión/inadmisión por esa especie de discrecionalidad que parece otorgarse a la Sala 4.<sup>a</sup> del Tribunal Supremo para apreciar el ICO.

#### 4.5. ¿EL «INTERÉS CASACIONAL OBJETIVO» Y LA EXISTENCIA DE CONTRADICCIÓN SON REQUISITOS ACUMULATIVOS O NO?

Una de las cuestiones para las que tendremos que esperar a la respuesta que nos dé la Sala 4.<sup>a</sup> del Tribunal Supremo es, si dada la incorporación como requisito de admisión/inadmisión del RCUD del ICO, éste se añade al tradicional de existencia de contradicción, o por el contrario bastaría con que sólo uno de ellos se cumpliera para que se abriera la puerta del RCUD.

Atendiendo al tenor literal del art. 219.1 LRJS, tras determinar que el objeto del recurso será «la unificación de doctrina con ocasión de sentencias dictadas en suplicación por las Salas de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia, que fueran contradictorias», y añadir que la contradicción se apreciará cuando «en mérito a hechos, fundamentos y pretensiones sustancialmente iguales, se

---

25. Acogiendo así el motivo por el que el Ministerio Fiscal podrá interponer RCUD conforme al art. c) de art. 219.2 LRJS: «c) Cuando las normas cuestionadas por parte de los tribunales del orden social sean de reciente vigencia o aplicación, por llevar menos de cinco años en vigor en el momento de haberse iniciado el proceso en la instancia».

26. Esta causa ya estaba prevista en la casación civil conforme al art. 477 LEC, en que se prevé la existencia de ICO «cuando la resolución recurrida (...) aplique normas sobre las que no existiese doctrina jurisprudencial del Tribunal Supremo» y en el art. 88 LECrim, en que igualmente se prevé la existencia de ICO «a) Cuando en la resolución impugnada se hayan aplicado normas en las que se sustente la razón de decidir sobre las que no exista jurisprudencia».

27. Los supuestos no aparecen contemplados en los recursos de casación civil, penal o contencioso-administrativo, aunque sí existen causas semejantes como la prevista en el art. 88 c) LRJCA: «c) Cuando la sentencia recurrida declare nula una disposición de carácter general».

hubiere llegado a pronunciamientos distintos», se indica, a través del adverbio «siempre», que, además, «la Sala Social del Tribunal Supremo aprecie que el recurso presenta interés casacional objetivo». De ello se infiere, sin lugar a dudas, que ambos requisitos —contradicción e ICO— son acumulativos, debiendo existir ambos para admitir el RCUD<sup>28</sup>.

Ahora bien, la duda que surge es si alguno de ellos tendrá más peso que otro, o dicho de otro modo, si existiendo contradicción automáticamente se entenderá que existe ICO, o sin existir ésta, o al menos con los rígidos requisitos hasta ahora exigidos para la apreciación de la misma, existiendo ICO, se podría admitir el RCUD.

Como se ha avanzado, habrá que esperar a algún pronunciamiento por parte de la Sala 4.<sup>a</sup> del Tribunal Supremo al respecto, pero en un intento de avanzar posibles conclusiones, parece claro, por la propia finalidad por la que se incorpora el ICO en el art. 219.1 LRJS, que éste tendrá más peso que la existencia de contradicción a efectos de admisión del RCUD<sup>29</sup>.

Si la finalidad última del ICO es seleccionar los RCUDs respecto de los que conocerá la Sala 4.<sup>a</sup> del Tribunal Supremo para liberarla del ingente volumen de trabajo derivado del número de RCUDs interpuestos, y admitir RCUDs que con la anterior regulación no tendrían acceso a la Sala 4.<sup>a</sup> del Tribunal Supremo, parece claro que aun cumpliéndose con la exigencia de existencia de contradicción entre la sentencia recurrida y la invocada de contraste, podría no apreciarse la existencia de ICO y por lo tanto no se admitiría el RCUD. Y a la inversa, existiendo ICO, sería posible que la Sala 4.<sup>a</sup> del Tribunal Supremo rebajara las duras exigencias para apreciar contradicción, como ya se hacía en el pasado cuando la cuestión casacional planteada era procesal o cuando se invocaba como doctrina de contradicción las sentencias del Tribunal Constitucional, del Tribunal de Justicia de la Unión Europea o del Tribunal Europeo de Derechos Humanos.

Aunque no se disponga de una bola de cristal que augure el futuro, seguramente dicha relajación del requisito de contradicción se apreciará en los RCUDs en que se invoque como ICO el supuesto del apartado c) del art. 219.1 LRJS, y ello por cuanto, como se afirmó anteriormente, es donde mayor nivel de discrecionalidad en la admisión del RCUD se otorga a la Sala 4.<sup>a</sup> del Tribunal Supremo, aunque ya veremos si también dicha relajación de la exigencia de contradicción se expande al resto de supuestos de ICO.

---

28. Idéntica conclusión alcanza ARIAS DOMÍNGUEZ, A., «Recurso de casación por unificación de doctrina y despido disciplinario: los límites del (relativamente nuevo) “interés casacional objetivo”», *Revista de Jurisprudencia Laboral*, núm. 2, p. 8.

29. *Vid.* FERNÁNDEZ NIETO, L. A., «El interés casacional y el interés casacional objetivo en la jurisdicción social tras la entrada en vigor de la Ley Orgánica 1/2025, de 2 de enero, de medidas en materia de eficiencia del Servicio Público de Justicia», *Diario La Ley*, núm. 10775, de 30 de julio de 2025, p. 10.

#### 4.6. ¿Y CÓMO SE EXPONE EL «INTERÉS CASACIONAL OBJETIVO»?

La incorporación del ICO en el art. 219.1 LRJS por el art. 24.12 LOESPJ, obliga, naturalmente, a realizar modificaciones concordantes. Las primeras tienen que ver con el contenido de los escritos de preparación e interposición del RCUD, en que deberá hacerse referencia al ICO.

Así, el art. 24.13 LOESPJ, incorpora un nuevo apartado c) al art. 221.2 LRJS, para añadir que en el escrito de preparación del RCUD se deberán «exponer, de manera sucinta, las razones por las que la cuestión suscitada posee interés casacional objetivo». Ello supondrá, en la práctica, que en dicho escrito deberá aludirse tanto a la existencia de contradicción —respecto de cuya apreciación no se incorpora modificación alguna—, como a qué apartado del art. 219.1 se subsumirá el ICO. Junto a ello, y puesto que el precepto obliga a exponer «de forma sucinta» las razones por las que existiría ICO, no bastaría con la simple invocación del precepto —apartados a), b) o c) de art. 219.1 LRJS—, sino que, además, debería justificarse, aunque fuera someramente —«de forma sucinta»—, el por qué el mismo existiría.

Como no podía ser de otro modo, la LOESPJ también modifica los requisitos del escrito de interposición del RCUD mediante la incorporación de un nuevo apartado c) en el art. 224.1 LRJS, en que se obliga a realizar una «exposición argumentada de la concurrencia del interés casacional objetivo».

De este modo se establecen unas similitudes y diferencias entre los escritos de preparación e interposición del RCUD. Si en el escrito de preparación bastará —art. 221.2 c) LRJS— con simplemente aludir a en cuál de los tres supuestos del art. 219.1 LRJS se subsume el ICO, explicando de forma simplista la razón de dicha selección, en el escrito de interposición —art. 224.1 c) LRJS— se busca algo más, ya que la obligación de exposición del ICO «de manera sucinta» se transforma en la obligación de realizar una «exposición argumentada» que convezna a la Sala 4.<sup>a</sup> del Tribunal Supremo de que el mismo existe, lo que supondrá, conforme a la delimitación de los supuestos de ICO anteriormente realizada, explicar por qué la cuestión casacional aconseja a «un nuevo pronunciamiento de la Sala» —arts. 219.1 a) LRJS—, posee «una trascendencia o proyección significativa» —art. 219.1 b) LRJS—, o «el debate suscitado presenta relevancia para la formación de la jurisprudencia» —art. 219.1 c) LRJS—.

### **5. MODIFICACIONES MAYORES: EL NUEVO PROCEDIMIENTO DE ADMISIÓN/INADMISIÓN DEL RECURSO DE CASACIÓN PARA LA UNIFICACIÓN DE DOCTRINA**

Los cambios más importantes —modificaciones mayores— en el RCUD, se producen como consecuencia de las modificaciones incorporadas en el art. 225 LRJS por el art. 24.16 LOESPJ, precepto que regula el procedimiento de admisión/inadmisión del RCUD.

La primera causa de inadmisión es el incumplimiento de los plazos para preparar o interponer el RCUD<sup>30</sup>, en cuyo caso, ninguna novedad incorpora la LOESPJ, puesto que se «dictará decreto poniendo fin al trámite del recurso, contra el que sólo procederá recurso de revisión» —art. 225.1 primer párrafo LRJS—.

La segunda causa de inadmisión es la no subsanación de defectos subsanables<sup>31</sup> tras el plazo de 10 días otorgado por el/la LAJ conforme al art. 225.1 segundo párrafo LRJS. Respecto de esta causa, el trámite de inadmisión del RCUD cambia, ya que si bien antes se ponía fin al trámite del RCUD mediante auto, frente al que cabía recurso de reposición, ahora se dictará una «providencia sucintamente motivada» contra la que «no cabrá interponer recurso alguno».

En el tercer grupo de causas de inadmisión del RCUD se agrupan aquellas que tienen que ver con las que podrían considerarse exigencias de fondo, esto es, con el «incumplimiento de manera manifiesta e insubsanable de los requisitos procesales para preparar o interponer el recurso» —art. 225.4 a) LRJS—<sup>32</sup>, la «carencia sobrevenida de objeto» —art. 225.4 b) LRJS—, la «falta de contradicción entre las sentencias comparadas» —art. 225.4 c) LRJS—, la «falta de contenido casacional de la pretensión» —art. 225.4 d) LRJS—, el «haberse desestimado en el fondo otros recursos en supuestos sustancialmente iguales» —arts. 225.4 e) LRJS—, y la nueva causa «falta de interés casacional objetivo» —arts. 225.4 f) LRJS—.

Al respecto la LOESPJ incorpora importantes novedades en la tramitación, ya que, en una especie de jerarquización de las causas de inadmisión, desmem-

---

30. Conforme al art. 220.1 LRJS, se dispondrá de un plazo de «diez días siguientes a la notificación de la sentencia impugnada» para preparar el RCUD. Y conforme al art. 223.1 LRJS, el/la Letrado/a de la Administración de Justicia concederá, «dentro de los dos días siguientes [tras prepararse en tiempo y forma el recurso] (...) plazo común de quince días para interponer el recurso ante la misma Sala de suplicación, a partir de la notificación de la resolución al letrado o letrados designados».

31. Estos tienen que ver más con el incumplimiento parcial de exigencias previas a la preparación del RCUD que con el contenido del escrito de preparación/interposición, que supondría junto con la irrecurribilidad de la sentencia, y la presentación fuera de plazo, un defecto insubsanable —art. 222 LRJS—. Así, como defectos subsanables, estarían: la insuficiencia de la consignación —aseguramiento o ingreso del capital coste— o del depósito —que no la ausencia total del mismo— conforme al art. 222.1 segundo párrafo LRJS; y la falta de aportación de los justificantes de consignación —aseguramiento o capital coste— o depósito —art. 230.5 LRJS—. Respecto del escrito de interposición del RCUD serían defectos subsanables, la falta de datos generales, la cita de varias sentencias de contraste para un único núcleo o motivo de contradicción o la descomposición artificial de la controversia —art. 224.3 LRJS—, y la no aportación de la sentencia de contraste —art. 224.4 LRJS—.

32. Estos serían, la ausencia total de consignación/aseguramiento o depósito —art. 222 LRJS—. Respecto de la preparación o interposición: la irrecurribilidad de la sentencia —art. 218 LRJS— el haberse interpuesto fuera de plazo —arts. 225.1 LRJS—; y el incumplimiento de los requisitos procesales para preparar o interponer el recurso —art. 225.4 LRJS—.

bra el procedimiento en atención a causas que nada tendrían que ver con el ICO, y aquellas que guardan relación con éste:

1. Si la causa de inadmisión es de las letras a) —«incumplimiento de manera manifiesta e insubsanable de los requisitos procesales para preparar o interponer el recurso»—, b) —«carencia sobrevenida del objeto del recurso»—, y c) —«falta de contradicción entre las sentencias comparadas»—, del art. 225.4 LRJS, el procedimiento se mantiene respecto del existente antes de la reforma operada por la LOESPJ, ya que el/la Magistrado/a ponente tendrá que dar cuenta a la Sala —art. 225.3 primer párrafo LRJS—, y si ésta mantiene la inadmisión, se dictará «providencia» y se dará traslado al Ministerio Fiscal para que «informe sobre la admisión o inadmisión» en el plazo de 5 días.

2. Si la causa de inadmisión guarda relación en los términos anteriormente expuestos con el nuevo ICO —«falta de contenido casacional de la pretensión» conforme al art. 225.4 d) LRJS—, el «haberse desestimado en el fondo otros recursos en supuestos sustancialmente iguales» conforme al art. 225.4 e) LRJS, y la «falta de interés casacional objetivo» —art. 225.4 f) LRJS—, el procedimiento de inadmisión cambia, ya que se dictará «providencia sucintamente motivada», que se notificará a la parte recurrente —no a la recurrida—, para que presente un escrito de alegaciones —que es lo que se deduce de la previsión de que se «acordará oír al recurrente sobre las mismas por un plazo de cinco días» conforme al art. 225.3 tercer párrafo LRJS—, y posteriormente se da traslado al Ministerio Fiscal para que informe por otros cinco días sobre la admisión/inadmisión del RCUd.

Sea cual sea la tramitación, la inadmisión ya no se acuerda por «auto» sino por «providencia sucintamente motivada» conforme al art. 225.5 LRJS, respecto de la que no se prevé recurso alguno y que está generando cierta preocupación por la imposibilidad de poder presentar algún escrito que desvirtúe el contenido de dicha providencia cuando lo allí contemplado sea erróneo.

El problema se genera porque en la nueva tramitación del RCUd existirán dos providencias:

1. La primera en que se anuncia la causa de inadmisión, tras la cual el procedimiento se disgrega para otorgar trámite de alegaciones o no, dependiendo de si la causa tiene que ver con el ICO o aspectos vinculados —aunque distintos— a éste, o no; y

2. La segunda «providencia sucintamente motivada», respecto de la que no se sabe si sólo se dará cuenta de la causa de inadmisión, o por el contrario se desarrollarán —como antes se hacía en los autos de inadmisión— los motivos por los que se inadmite el recurso. La expresión «sucintamente motivada» no deja mucho espacio a la esperanza, previéndose que la providencia no será lo suficientemente exhaustiva como para permitir construir un mapa de situaciones incardinables en los distintos supuestos por los que se podría apreciar la existencia de ICO.

Ahondando en la reflexión. El que se cambie el trámite de inadmisión para sustituir el auto por una «providencia sucintamente motivada», tiene repercusiones jurídicas importantes. La más preocupante, sobre todo tras un cambio legislativo tan importante como la incorporación del ICO como requisito de admisión/inadmisión del RCUD, es que las providencias no se publican en el CENDOJ a diferencia de los autos, por los que será muy difícil conocer para los recurrentes en casación unificadora las razones por las que la Sala 4.<sup>a</sup> del Tribunal Supremo no está apreciando la existencia de ICO —eso si en dicha providencia se explican las razones, lo que no se deja claro tras la reforma legal—. Ello genera una inseguridad jurídica que antes se solventaba mediante el estudio de los autos de inadmisión —sí publicados en el CENDOJ—, que daban luz sobre cómo estructurar los motivos casacionales y qué requisitos formales de los escritos de preparación o interposición eran insubsanables, y que ahora se eliminará salvo que la Sala 4.<sup>a</sup> del Tribunal Supremo fije reglas en algún Acuerdo no jurisdiccional, o aclare el contenido de esas providencias no publicadas en sentencia.

Quienes abogan por la modificación legislativa respecto del trámite de inadmisión —sustitución del auto por providencia—<sup>33</sup>, lo hacen argumentando que así se agiliza la labor de la Sala 4.<sup>a</sup> del Tribunal Supremo, que podrá dedicarse a dictar sentencias sobre el fondo en lugar de perder el tiempo inadmitiendo RCUDs que, en ocasiones, no guardan ni el más mínimo rigor técnico-jurídico. Al respecto, si bien parece claro que la labor de los/as Letrados/as del Gabinete Técnico del Tribunal Supremo al servicio de la Sala 4.<sup>a</sup> del Tribunal Supremo se agilizará, puesto que no es lo mismo redactar un auto que una providencia que además será «sucintamente motivada»<sup>34</sup>, dicho ahorro temporal no beneficia a la necesaria seguridad jurídica que tiene que rodear al RCUD, ya que el contenido de dichas providencias de inadmisión no podrá ser conocido, y por lo tanto no se sabrá cómo se está construyendo la doctrina sobre las causas de inadmisión —especialmente el ICO—, que hasta ahora se había hecho pública en los autos.

---

33. Tal es el caso de SAN CRISTÓBAL VILLANUEVA, J. M. «El “interés casacional” como criterio de admisión de los recursos de casación: algunas reflexiones para el caso de su futura aplicación en la jurisdicción laboral», *Trabajo y Derecho*, núm. 97, 2023, p. 22, quien considera que el tradicional trámite de inadmisión del RCUD supone «un despliegue enorme de esfuerzo que en muchas ocasiones parece innecesario: la exigencia legal de inadmitir el recurso mediante auto, previa audiencia de la parte recurrente, provoca que se malgaste mucho tiempo y energía en esta tarea, que podría llevarse a cabo mediante una providencia sucintamente motivada, mientras que la resolución en forma de auto quedaría limitada para los casos de admisión, al objeto de justificar dicha admisión del recurso por concurrir interés casacional».

34. Debe tenerse en cuenta que entre las labores de los/as Letrados/as del Gabinete Técnico del Tribunal Supremo están no sólo el comprobar el cumplimiento de los requisitos temporales y formales de los RCUDs, sino también elaborar informe proponiendo la admisión/inadmisión de los mismos conforme al nuevo art. 225.4 LRJS, elaborar la providencia en que se informa de la causa de inadmisión, y la «providencia sucintamente motivada» de inadmisión definitiva de los RCUDs.

En un intento de solución del problema, no se entiende la razón por la que la Sala 4.<sup>a</sup> del Tribunal Supremo no ordena la publicación en el CENDOJ de las providencias de inadmisión que, aunque «sucintamente motivadas», contengan algún tipo de doctrina sobre las razones por las que se aprecia dicha causa de inadmisión, o no celebra un Pleno no jurisdiccional dando luz, al menos, sobre qué sea eso del nuevo ICO, y que tan buenos resultados dio en el pasado<sup>35</sup>. Sirva por lo tanto la reflexión como acicate para una posible futura toma de decisiones por la Sala 4.<sup>a</sup> del Tribunal Supremo, aunque lamentablemente se augura que habrá que esperar a que aquellas cuestiones controvertidas que podrán aparecer en esas «providencias sucintamente motivadas», se trasladen a las sentencias.

Una última reflexión. Debe tenerse en cuenta, además, que en la tramitación anterior a la reforma operada por la LOESPJ, tras la providencia en que se informaba de las causas de inadmisión, se preveía un trámite de alegaciones para que la parte pudiera desmontar los argumentos por los que la Sala 4.<sup>a</sup> del Tribunal Supremo pretendía inadmitir el RCUD. La eliminación de dicho trámite conlleva que, aunque existan errores mayúsculos —por ejemplo, la providencia refiere a un RCUD distinto del presentado—, no se podrá dar cuenta a la Sala para su subsanación, no quedando a la parte recurrente más que promover un incidente de nulidad de actuaciones para intentar corregir dicho defecto.

## **6. LAS EXIGENCIAS AÑADIDAS PARA LA ADMISIÓN DEL RECURSO DE CASACIÓN PARA LA UNIFICACIÓN DE DOCTRINA: LA EXTENSIÓN Y FORMALIDAD DEL ESCRITO DE INTERPOSICIÓN Y LA CARÁTULA**

Abordadas las reformas incorporadas por la LOESPJ a la LRJS respecto del RCUD, queda una última cuestión sobre la que reflexionar y que no tiene que ver con cambio normativo alguno, sino con el mandato de los órganos de gobierno de los/as jueces y magistrados/as, tras la habilitación dada por la remisión que el art. 221.5 LRJS hace al art. 210.3 LRJS, ambos en redacción dada por la LOESPJ<sup>36</sup>.

---

35. En el momento de implementación de Lexnet, la Sala 4.<sup>a</sup> del Tribunal Supremo publicó el Acuerdo del Pleno no jurisdiccional de 6 de julio de 2016 sobre notificaciones a través del sistema Lexnet en el orden social y plazos procesales —en cuya redacción tuvo un papel protagonista el Magistrado Sempere Navarro—, que pacificó una cuestión realmente compleja, generando seguridad jurídica respecto de cómo debían computarse los plazos, hasta el punto de que el mismo, acogido jurisprudencialmente —entre otras SSTS 1233/2024, de 12 de noviembre (Rec. 2945/2022), 158/2022, de 17 de febrero (Rec. 2669/2019)—, ha pacificado la cuestión sobre cómo deben computarse los plazos procesales.

36. Como bien aclara el Acuerdo de 8 de abril de 2025, el mismo tiene amparo en el 221.5 LRJS —en redacción dada por la LOESPJ—, que remite, respecto del escrito de interposición del RCUD, al art. 210.3 LRJS —modificado por la LOESPJ—, en que se determina que «La Sala de Gobierno del Tribunal Supremo podrá determinar, mediante acuerdo que se publicará en el Boletín Oficial del Estado, la extensión máxima y otras condiciones extrínsecas, incluidas las relativas al formato en el que deban ser presentados, de los escritos de formalización y de impugnación de los recursos de casación».

En el BOE núm. 103, de 29 de abril de 2025, se publicó el Acuerdo de 8 de abril de 2025, de la Comisión Permanente del Consejo General del Poder Judicial, por el que se publica el Acuerdo de la Sala de Gobierno del Tribunal Supremo de 24 de marzo de 2025, sobre extensión máxima y condiciones extrínsecas de los escritos de formalización o interposición y de impugnación de los recursos de casación dirigidos a la Sala Cuarta del Tribunal Supremo —Acuerdo de 8 de abril de 2025—.

El Acuerdo surge de la propuesta elaborada por el Excmo. Sr. D. Antonio Vicente Sempere Navarro, Presidente en funciones de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, y se materializa en tres medidas a cumplir a partir del 3 de abril de 2025: 1) La limitación en la extensión del escrito de interposición del RCUD; 2) La fijación de requisitos formales que deberá cumplir dicho escrito de interposición; y 3) La incorporación de una carátula que, a modo de resumen, sistematice el contenido de dicho escrito.

## 6.1. LA LIMITACIÓN DE LA EXTENSIÓN

Si bien el Acuerdo de 8 de abril de 2025 no justifica las razones por las que se limita la extensión del escrito de interposición del RCUD, se acogen como propias las razones expuestas por la doctrina<sup>37</sup>: «la experiencia de analizar miles de recursos de casación al año nos ha demostrado que por la inherente complejidad de un recurso de casación laboral, parece ineludible asumir la incorporación de una limitación legal a la extensión de esos escritos, puesto que, como se ha afirmado con razón, una extensión desmesurada o innecesaria, a menudo debida a la facilidad actual mediante la informática para transcribir textos preexistentes, entorpece sobremanera la acertada resolución de los recursos»<sup>38</sup>.

Lo bueno si breve dos veces bueno reza el refrán, de ahí que una extensión desmesurada de los escritos que se presentan ante la Sala 4.<sup>a</sup> del Tribunal Supremo ralentice la función más importante a cumplir: admitir y resolver los RCUDs. Esta parece ser la razón por la que el Acuerdo de 8 de abril de 2025 limita la extensión del escrito de interposición del RCUD a 50.000 caracteres con espacio, equivalente a 25 folios o páginas de tamaño A-4 —sin contar con la carátula—, aunque también esboza que la finalidad es «facilitar la claridad y la precisión exigidas en los escritos procesales, así como la evitación de defectos u

---

37. SAN CRISTÓBAL VILLANUEVA, J. M., «El “interés casacional” como criterio de admisión de los recursos de casación: algunas reflexiones para el caso de su futura aplicación en la jurisdicción laboral», *Trabajo y Derecho*, núm. 97, 2023, p. 24.

38. Durante el tiempo en que presté funciones como Letrada del Gabinete Técnico del Tribunal Supremo al servicio de la Sala 4.<sup>a</sup>, tuve que informar de 3951 recursos de casación para la unificación de doctrina, en los que se comprobó la falta de rigor técnico en la redacción de los escritos, con corta y pega de sentencias que entorpecían el verdadero conocimiento de qué cuestión casacional se planteaba, con una deficiente estructura que obligaba, en ocasiones, en los 2999 autos de inadmisión que elaboré, a organizar los motivos, buscar la referencia legal o aclarar a la parte qué es lo que estaba realmente pidiendo, de ahí que se tomen como propias las palabras transcritas.

omisiones que puedan perjudicar la tutela judicial o, sencillamente, la correcta tramitación de los recursos».

La limitación es conjunta: 50.000 caracteres y que los mismos entren en 25 folios, incluyendo «cualquier tipo de contenido que los escritos procesales pudieran incorporar».

Para cumplir con la exigencia limitativa de la extensión, se obliga a que «uno de sus firmantes deberá certificar el número de caracteres que contiene», sin que dicha justificación —que podría ser un pantallazo del recuento realizado por el programa informático—, permita superar los 50.000 caracteres o los 25 folios.

Si bien la extensión parece ser suficiente dados los requisitos exigidos para el escrito de interposición del RCUD conforme al art. 224 LRJS, en la práctica, teniendo en cuenta que pueden ser varios los motivos de contradicción o núcleos casacionales sobre los que se construye el mismo, dicha extensión podría ser limitativa del derecho a la tutela judicial efectiva garantizado por el art. 24.1 CE en su vertiente de derecho a los recursos, de ahí que el Acuerdo de 8 de abril de 2025 admita una mayor extensión, debiéndose, eso sí, «justificar la superación de la extensión máxima prevista cuando concurren circunstancias especiales y singulares de carácter excepcional, debidamente reseñadas».

Cuáles serían esas «circunstancias especiales y singulares» no se aclara en el Acuerdo de 8 de abril de 2025, pero éstas podrían ser:

1. El planteamiento de más de 4 motivos de casación unificadora —motivos de contradicción o núcleos casacionales—, ya que las exigencias previstas en el art. 224 LRJS de fijación del núcleo de contradicción, invocación de sentencia de contraste, relación precisa y circunstanciada de la contradicción, e invocación y justificación de la infracción legal, podría derivar en que no se pudieran cumplir, atendiendo a la extensión máxima.

2. Necesidad de mayor extensión por el número de intervinientes en el proceso y partes recurrentes y recurridas, cuya mera enunciación podría dejar al cumplimiento de los requisitos formales del RCUD conforme al art. 224 LRJS, poco espacio.

3. Necesidad de mayor justificación del ICO, especialmente cuando la cuestión casacional pudiera incardinarse en todos los apartados del art. 225.4 LRJS.

La realidad es que sorprendería que se inadmitiera un buen RCUD por el simple hecho de que no se hubiera cumplido con la extensión máxima del escrito de interposición. La decisión podría calificarse de «arbitraria, o poco razonable, o contraria a la equidad del proceso y, más en particular, como contraria a la proporcionalidad»<sup>39</sup>, pero habrá que esperar para ver si la Sala 4.<sup>a</sup> del Tribunal Supremo es rígida o flexible respecto del cumplimiento de dicha exigencia.

---

39. SAN CRISTÓBAL VILLANUEVA, J. M., «El “interés casacional” como criterio de admisión de los recursos de casación: algunas reflexiones para el caso de su futura aplicación en la jurisdicción laboral», *Trabajo y Derecho*, núm. 97, 2023, p. 9.

## 6.2. LOS REQUISITOS FORMALES

Al ya de por sí rígido requisito de extensión del escrito de interposición del RCUD, se añade por el Acuerdo de 8 de abril de 2025, el relativo al formato que debe tener el documento. Éste deberá elaborarse:

1. En fuente Times New Roman.
2. En tamaño 12 puntos en texto y 10 puntos en notas a pie de página o «en la transcripción literal de normas o párrafos de sentencias que se incorporen».
3. En interlineado 1,5 en texto.
4. Con márgenes superior, inferior, izquierdo y derecho de 2,5 centímetros.
5. Sin «rayas ni otros elementos que dificulten su lectura».
6. Con páginas numeradas de forma creciente partiendo de la número 1 y «en la esquina superior derecha».
7. Con las exigencias del RD 1065/2015, de 27 de noviembre, sobre comunicaciones electrónicas en la Administración de Justicia en el ámbito territorial del Ministerio de Justicia y por el que se regula el sistema LexNet, esto es, con «formulario normalizado con el detalle o índice comprensivo del número, orden y descripción somera del contenido de cada uno de los documentos, así como en su caso, del órgano u oficial judicial o fiscal al que se dirige y el tipo y número de expediente y año al que se refiere el escrito», y las del Acuerdo de 25 de febrero de 2010, del Pleno del Consejo General del Poder Judicial, por el que se aprueba el Reglamento 2/2010, sobre criterios generales de homogeneización de las actuaciones de los servicios comunes procesales, conforme al modelo de formulario normalizado aprobado por Resolución de 15 de diciembre de 2015, de la Secretaría General de la Administración de Justicia.

Nada más y nada menos. En realidad, las reglas adoptadas por el Acuerdo de 8 de abril de 2025 son las mismas que rigen en la Academia para la publicación de artículos doctrinales, capítulos de libros o monografías, y si bien la unificación de formatos homogeneizará los escritos de interposición del RCUD evitando que un escrito bien estructurado tenga más posibilidades de abrir la puerta a la admisión del RCUD por una simple cuestión formal y no por el cumplimiento de las exigencias para su admisión conforme al art. 225 LRJS ¿No se agradece leer un texto manuscrito con buena letra? Ahora la letra será la misma.

## 6.3. LA CARÁTULA

La parte final del Acuerdo de 8 de abril de 2025 se dedica a diseñar una «carátula» con la finalidad de que «se identifique de forma resumida los datos esenciales del recurso de casación y de la correspondiente actuación de parte». La misma, como ya anunció el Acuerdo de 8 de abril de 2025, está disponible en la página web del Consejo General del Poder Judicial<sup>40</sup>, siendo descargable y rellenable.

---

40. <https://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Poder-Judicial/Tribunal-Supremo/Recursos-de-casacion/Recurso-de-Casacion-Social/Caratula-del-recurso-de-casacion-social/>

La carátula precede al escrito de interposición del RCU, por lo que la misma no será tenida en cuenta a los efectos de extensión máxima o formato, esto es, se añade al comienzo del escrito de interposición, que sí deberá cumplir con dichos requisitos.

Si bien la misma puede servir para «facilitar a la Sala Cuarta de este Tribunal la comprobación de que se cumplen en cada caso los presupuestos formales y de contenido que exige la Ley, así como la identificación de los elementos esenciales de cada actuación»<sup>41</sup>, en la práctica su cumplimentación puede provocar mayores dolores de cabeza que la redacción del escrito de interposición, por las limitaciones en extensión.

Si bien nada que objetar respecto de la identificación de las partes recurrentes<sup>42</sup> —aunque se alude a Graduado Social, debe tenerse en cuenta que éstos no pueden interponer RCU<sup>43</sup>—, no se entiende la razón por la que no se contempla también la posibilidad de identificar a la parte recurrida.

Nada que objetar, tampoco, respecto de la normalización en la identificación de la sentencia recurrida —que deberá nombrar al Tribunal Superior de Justicia (y sede) de la que procede, número de sentencia, fecha y número de recurso—, la identificación de si el recurso es de tramitación urgente o preferente conforme a lo establecido en la LRJS —en la carátula habrá que identificar el precepto en que se contempla la urgencia del procedimiento o la preferencia en la tramitación—, o la indicación de la «Extensión del escrito de recurso de casación», justificando la superación de la extensión máxima.

El problema se presenta respecto de la cumplimentación de la carátula conforme a los motivos del RCU que se planteen, y para dar cuenta de que se han cumplido las formalidades del art. 224 LRJS. La identificación de la sentencia de contraste exigida por el art. 224.3 LRJS, que deberá hacerse en términos normalizados —Tribunal, número de sentencia, fecha y número de recurso—, y la identificación de la infracción legal exigida por el art. 224.1 b) LRJS, no están sometidas a limitaciones en extensión, pero sí lo está algo tan importante como la «Exposición de la contradicción», para lo que se tiene un máximo de 300 caracteres —no se identifica si con espacios o sin ellos— lo que en la práctica puede

---

41. Acuerdo de 8 de abril de 2025, de la Comisión Permanente del Consejo General del Poder Judicial, por el que se publica el Acuerdo de la Sala de Gobierno del Tribunal Supremo de 24 de marzo de 2025, sobre extensión máxima y condiciones extrínsecas de los escritos de formalización o interposición y de impugnación de los recursos de casación dirigidos a la Sala Cuarta del Tribunal Supremo.

42. Respecto de las que se aclara que habrá que «Indicar el nombre del recurrente o recurrentes ordenados alfabéticamente y el número del DNI, pasaporte, NIE (en el caso de extranjeros) o NIF (en el caso de personas jurídicas); nombre del procurador y número de colegiado, nombre del graduado social y número de colegiado; y nombre del letrado/s y número de colegiado».

43. Ya que conforme al art. 21.1 LRJS, «En el recurso de casación y en las actuaciones procesales ante el Tribunal Supremo será preceptiva la defensa de abogado».

ser difícil de cumplir<sup>44</sup>. El qué sea «exposición de la contradicción» tampoco queda claro, pudiendo referirse a la fijación del núcleo de casación, esto es, identificación de cuál es la cuestión planteada en casación unificadora y respecto de la que se quiere un pronunciamiento por la Sala 4.<sup>a</sup> del Tribunal Supremo —art. 221.2 a) LRJS— o sistematizar lo que se denomina relación precisa y circunstanciada de la contradicción —art. 224.1 a) LRJS—. Atendiendo al número máximo de caracteres admitido por la carátula, y puesto que lo que se pretende es dar cuenta a la Sala 4.<sup>a</sup> del Tribunal Supremo de cuáles son los motivos casacionales, la «exposición de la contradicción» iría referida al núcleo casacional, respecto del que habrá que sintetizar, y mucho, la cuestión planteada en el escrito de interposición, para no superar los 300 caracteres.

Lo mismo puede decirse:

1. Del «resumen de la infracción cometida», que no es otra cosa que el verdadero cuerpo del RCUD, esto es, la explicación por la que se entiende que la sentencia recurrida no está interpretando o aplicando correctamente un determinado precepto normativo.

2. Del «Supuesto del interés casacional que se invoca», esto es, justificación del ICO, con los problemas que ello tiene conforme a lo anteriormente expuesto.

3. De la «Doctrina jurisprudencial que se interesa del Tribunal, en su caso», esto es, fundamentación de la sentencia que se dictaría en caso de admitirse el RCUD; y

4. De los «Pronunciamientos que se interesan sobre el objeto del pleito», esto es, el fallo de la sentencia que se dictaría en caso de admitirse el RCUD.

Respecto de todos ellos, el Acuerdo de 8 de abril de 2025 limita la extensión, nuevamente, a 300 caracteres —máximo 5 líneas—. Cumplir con dichas exigencias en tan corta extensión, cuando lo que allí conste será la vía para la admisión o no del RCUD —aunque no debiera ser así puesto que la carátula no forma parte del RCUD, pudiendo agotarse los 50.000 caracteres o 25 folios para desarrollar estas cuestiones—, es una labor titánica. Lo bueno si breve dos veces bueno, pero primero de todo, se exige que sea bueno, lo que, siendo tan breve, no es siempre posible.

## **7. CONCLUSIONES: EL MAGISTRADO QUE SIEMPRE SERÁ PROFESOR Y EL «NUEVO» RECURSO DE CASACIÓN PARA LA UNIFICACIÓN DE DOCTRINA**

El presente estudio no es más que una muestra de agradecimiento al Profesor Antonio V. Sempere Navarro (Toño) por sus enseñanzas no sólo aca-

---

44. El párrafo en que se contiene esta nota a pie de página, duplica el número de caracteres permitido por la carátula del RCUD.

démicas, sino también a golpe de discusión tras largos años de colaboración, él como Magistrado de la Sala 4.<sup>a</sup> del Tribunal Supremo y quien suscribe este estudio como Letrada del Gabinete Técnico del Tribunal Supremo al servicio de la Sala 4.<sup>a</sup> De ahí el guiño a reflexionar en términos académicos sobre un nuevo RCUd del que él ha sido sin duda protagonista, y a la espera de que el Profesor, en su función de Magistrado, nos aclare las dudas que las reformas incorporadas por la LOESPJ en la LRJS respecto de los requisitos para la admisión/inadmisión del RCUd, han provocado.

¿Qué es eso del ICO? ¿Cuándo se entenderá que se ha justificado suficientemente el mismo? ¿Cómo serán esas «providencias sucintamente motivadas»? ¿Qué se podrá hacer cuando no se esté de acuerdo con la inadmisión del RCUd por incurrir la providencia en errores de bulto? ¿Qué consecuencias tendrá la superación de la extensión máxima o el incumplimiento de los requisitos formales del escrito de interposición del RCUd? ¿Cómo se podrá cumplir con la extensión máxima de determinados contenidos de la carátula del RCUd sin escribir como un adolescente un whatsapp?

Estas y otras muchas cuestiones se abordan en este estudio, intentando dar una respuesta a todas y cada una de ellas que, seguro, el Magistrado Sempere Navarro no compartirá —al menos no todas ellas—, y respecto de las que discutiré con el Profesor Sempere Navarro en frugales comidas o paseos hacia la estación de Atocha-Almudena Grandes, poniéndose el «sombrero de profesor y no de magistrado» como a él le gusta decir cuando discute sobre cuestiones jurídico-laborales fuera de las paredes de Tribunal Supremo.

El Profesor Antonio V. Sempere Navarro ha pasado a la condición de jubilado en la Universidad Rey Juan Carlos, pero quien es profesor, lo es para siempre. Su nueva condición de Profesor emérito de la Universidad Rey Juan Carlos no es más que la continuidad de toda una vida de enseñanzas que tantos beneficios nos ha dado a quienes hemos tenido la suerte de compartir docencia, proyectos y experiencias, así que, bienvenido, Toño, Profesor, en tu nueva condición, porque el Departamento de Derecho del Trabajo de la Universidad Rey Juan Carlos acoge a quien nunca se fue, para seguir construyendo esa universidad en la que todas las ideas son aceptadas y todo el mundo suma como nos has demostrado a lo largo de los años. Y desde ésta, tu universidad, la Universidad Rey Juan Carlos, continuaremos con esa labor que iniciaste, siendo crítico-constructivos, especialmente tras una reforma del RCUd que se proyecta como un telón infranqueable, del que seguro, nos darás luz en tus sentencias.

COLECCIÓN  
GRANDES TRATADOS  
ARANZADI

Bajo el título *El Derecho Social del siglo XXI: retos y transformaciones*, la presente obra aborda, desde una perspectiva abierta e innovadora, los profundos desafíos a los que se enfrenta el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en las últimas décadas como consecuencia de la transformación digital, el cambio climático, los fenómenos migratorios, las tensiones demográficas, el vigente contexto de inestabilidad política, la aparición de nuevas situaciones de vulnerabilidad social y económica, la garantía jurisdiccional de los derechos, la coordinación entre los ordenamientos nacionales y el Derecho social europeo e internacional, entre otros.

Participan en la misma más de ciento cincuenta especialistas de la disciplina jurídico-laboral, mayoritariamente catedráticos y catedráticas de la práctica totalidad de las universidades españolas, que han querido, mediante sus aportaciones, rendir homenaje al profesor y magistrado del Tribunal Supremo, Antonio V. Sempere Navarro, con motivo de su reciente jubilación en el cuerpo de catedráticos de universidad, tras haber cubierto una trayectoria académica y profesional de excepcional relevancia que arranca a finales de los años 70 del pasado siglo.

Dirigida y coordinada por cuatro de sus discípulos, la obra se erige en testimonio de gratitud y reconocimiento al maestro, el colega y el amigo, al tiempo que constituye una obra de referencia indispensable para comprender el presente y el porvenir de la rama social del Derecho en España.

ISBN: 978-84-1085-699-8



UNIVERSIDAD  
DE MURCIA



Universidad  
Rey Juan Carlos

ARANZADI