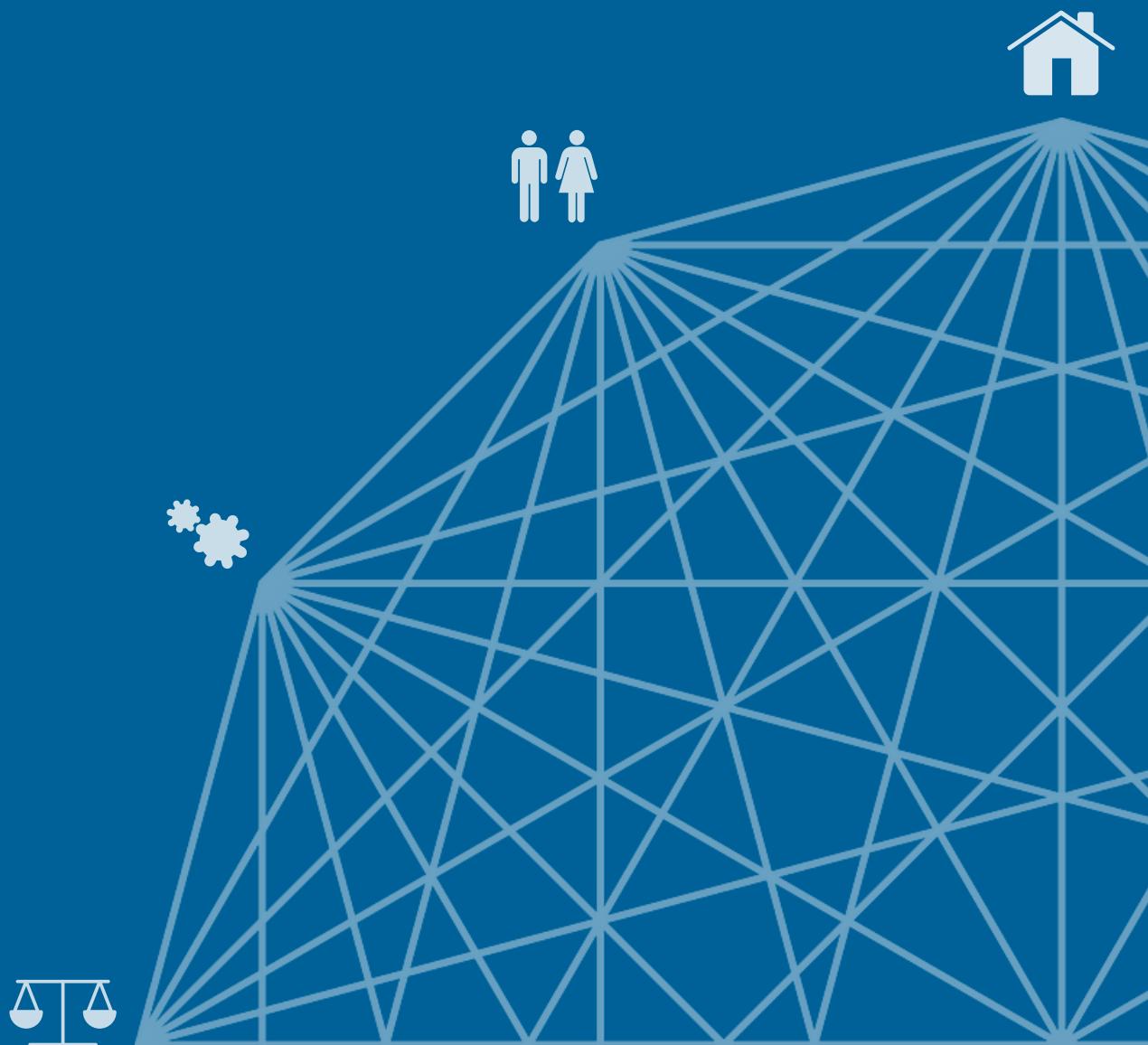


TRABAJO, PERSONA, DERECHO, MERCADO

Revista de Estudios sobre Ciencias del Trabajo y Protección Social



Trabajo, Persona, Derecho, Mercado 11

Sevilla, 2025

CONSEJO EDITORIAL

Presidencia

Dra. María Fernanda Fernández López, Universidad de Sevilla (España)
Dr. Miguel Carlos Rodríguez-Piñero Royo, Universidad de Sevilla (España)

Dirección Ejecutiva

Dr. Juan Carlos Álvarez Cortés, Universidad de Málaga (España)
Dr.ª. María Luisa Pérez Guerrero, Universidad de Huelva (España)
Dr. José Manuel Morales Ortega, Universidad de Málaga (España)
Dra. Eva Garrido Pérez, Universidad de Cádiz (España)

Secretaría Ejecutiva y Coordinación

Dra. María Villa Fombuena. Universidad de Sevilla (España)
D. Victor Barros Tornay , Universidad de Sevilla (España)
Dra. María Cristina Aguilar Gonzálvez, Universidad de Cádiz (España)
Dra. Dulce Soriano Cortés, Universidad de Cádiz (España)

CONSEJO DE REDACCIÓN

Drª. Cristina Alessi, Università di Brescia (Italia)
Drª. Ana Domínguez Morales, Universidad de Sevilla (España)
Drª. Carmen Ferradans Caramés, Universidad de Cádiz (España)
Drª. Macarena Hernández Bejarano, Universidad de Sevilla (España)
Drª. Iluminada Ordóñez Casado, Universidad de Málaga (España)
Drª. Maria do Rosario Palma Ramalho, Universidade de Lisboa (Portugal)
Drª. María Gema Quintero Lima, Universidad Carlos III (España)
Drª. María Sepúlveda Gómez, Universidad de Sevilla (España)
Dr. Adrián Todolí Signes, Universidad de Valencia (España)
Drª. Patrizia Tullini, Università di Bologna (Italia)
Drª. Elisabeth Brameshuber, Universidad de Viena (Austria)
Dr. Susana Barcelón Cerdà, Universidad Carlos III de Madrid (España)

CONSEJO ASESOR

- Dr. Francisco Alemán Páez, Universidad de Córdoba (España)
- Dr. Carlos Luis Alfonso Mellado, Universidad de Valencia (España)
- Dr. Jaime Cabeza Pereiro, Universidad de Vigo (España)
- Dr. Pierre Cialti, Universidad Pablo de Olavide (España)
- Dr. Jesús Cruz Villalón, Universidad de Sevilla (España)
- Dr. Juan José Fernández Domínguez, Universidad de León (España)
- Drª. Carolina Gala Durán, Universidad Autónoma Barcelona (España)
- Dra. Eva Garrido Pérez, Universidad de Cádiz (España)
- Dr. José Manuel Gómez Muñoz, Universidad de Sevilla (España). Presidente CARL
- Dr. Francisco Javier Hierro Hierro, Universidad de Extremadura (España)
- Dr. Manuel Luque Parra, Universitat Pompeu Fabra (España)
- Dra. Carolina Martínez Moreno, Universidad de Oviedo (España)
- Dra. Rosa Pérez Yáñez, Universidad de Málaga (España)
- Dra. María José Romero Ródenas, Universidad de Castilla-La Mancha (España)
- Dr. Sebastián de Soto Rioja, Universidad Pablo de Olavide (España)
- Dra. Yolanda Valdeolivas García, Universidad Autónoma de Madrid (España)
- Dr. Antonio José Valverde Asencio, Universidad de Sevilla (España)
- Dr. Francisco Vila Tierno, Universidad de Málaga (España)
- Dra. María José Asquerino Lamparero, Universidad de Sevilla (España)
- Dra. Luz Ángela Cardona Acuña, Universidad Autónoma de Guerrero (México)

Este trabajo está autorizado bajo la licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0), lo que significa que el texto puede ser compartido y redistribuido, siempre que se reconozca adecuadamente la autoría, si remezcla, transforma o crea a partir del material, debe distribuir su contribución bajo la la misma licencia del original. No se puede utilizar el material para una finalidad comercial. Para más detalles consúltese <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/deed.es>. Los términos de la licencia Creative Commons para reutilización no se aplican para cualquier contenido (como gráficas, figuras, fotos, extractos, etc.) que no sea original de la publicación Open Acces y puede ser necesario un permiso adicional del titular de los derechos. La obligación de investigar y aclarar los permisos necesarios será solamente de aquellos que reutilicen el material.



Ética en la publicación. La revista Trabajo, Persona, Derecho, Mercado solo publicará artículos originales y de calidad científica contrastada. Se velará estrictamente para que no se produzcan malas prácticas en la publicación científica, tales como la deformación o invención de datos, el plagio o la duplicidad. Los autores tienen la responsabilidad de garantizar que los trabajos son originales e inéditos y que cumplen con la legalidad vigente y los permisos necesarios. Los artículos que no cumplan estas normas éticas serán descartados. Las opiniones y hechos consignados en cada artículo son de exclusiva responsabilidad de sus autores. El Consejo de Redacción de Trabajo, Persona, Derecho, Mercado no se hace responsable, en ningún caso, de la credibilidad y autenticidad de los trabajos.

Declaración de privacidad. Los nombres, direcciones de correo-e, o cualquier otro dato de índole personal introducidos en esta revista se usarán solo para los fines declarados por esta revista y no estarán disponibles para ningún otro propósito.

Este número se ha financiado con la Ayuda del VII PPIT-US para Revistas concedida por la Universidad de Sevilla.



Junta de Andalucía
Consejería de Economía, Conocimiento
Empresas y Universidad
AGENCIA ANDALUZA DEL CONOCIMIENTO

Andalucía
se mueve con Europa



© Editorial Universidad de Sevilla

C/ Porvenir, nº 27. 41013 Sevilla

Telfs.: 954 487 451 - 954 487 447. FAX: 954 487 443 Correo electrónico: eus2@us.es

<https://editorial.us.es/>

© Trabajo, Persona, Derecho, Mercado 2025

<https://revistascientificas.us.es/index.php/Trabajo-Persona-Derecho-Merca/index>

Correo electrónico: tpdmsecretaria@us.es

e-ISSN: 2660-4884

Nº DOI: <https://dx.doi.org/10.12795/TPDM.2025.i11>

Dirección Postal:

Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Universidad de Sevilla

C/ Enramadilla, 18-20. 41018 Sevilla

Diseño de la cubierta: Espiral Patrimonio S.L.

Maquetación: Referencias Cruzadas.

referencias.maquetacion@gmail.com

ÍNDICE

EDITORIAL

Carolina Martínez Moreno

- Los efectos perversos de la compensación y absorción de complementos salariales con las subidas del SMI 13-21

DOCTRINA

María Villa Fombuena

- Una nueva agenda de gobernanza algorítmica para la negociación colectiva 25-49
A New Agenda for Algorithmic Governance in Collective Bargaining
<https://dx.doi.org/10.12795/TPDM.2025.i11.01>

Dulce Soriano Cortés

- Garantía de indemnidad: avance en la dimensión extraprocesal de la tutela judicial efectiva 51-78
Guarantee of Indemnity: Advance in the Extra-Procedural Dimension of Judicial Protection
<https://dx.doi.org/10.12795/TPDM.2025.i11.02>

Francisca Bernal Santamaría

- Políticas de igualdad en la universidad pública: marco normativo del plan de igualdad, aplicación y desafíos actuales 79-120
Equality policies in public universities: regulatory framework of the equality plan, implementation and current challenges
<https://dx.doi.org/10.12795/TPDM.2025.i11.03>

María José Gómez-Torres y Antonia López-Martínez

- Actitudes hacia el trabajo de la generación Z en el marco de la gran dimisión: una mirada desde la perspectiva de género 121-155
Attitudes Towards Work by Generation Z in the Context of the Great Resignation: a Gender Perspective
<https://dx.doi.org/10.12795/TPDM.2025.i11.04>

Copyright: © Editorial Universidad de Sevilla. Este es un artículo de acceso abierto distribuido bajo los términos de la licencia de uso y distribución Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0)

Lidia de la Iglesia Aza	
El control del poder del algoritmo en el ámbito laboral: acercamientos normativos y jurisprudenciales.....	157-190
<i>Control of the power of algorithms in the workplace: regulatory and jurisprudential approaches</i>	
https://dx.doi.org/10.12795/TPDM.2025.i11.05	
Enol Álvarez Fernández	
La aplicación temporal del convenio colectivo.....	191-239
<i>The temporary application of the collective agreement</i>	
https://dx.doi.org/10.12795/TPDM.2025.i11.06	
Luis Antonio Rivero Bermúdez de Castro	
La cobertura de los riesgos laborales de las empleadas del hogar.	
Una asignatura pendiente.....	241-271
<i>Occupational Risk Coverage for Domestic Workers: an Unfinished Subject</i>	
https://dx.doi.org/10.12795/TPDM.2025.i11.07	
Ciro Sotomayor Rivera	
Comentario crítico de la doctrina jurisprudencial relativa al accidente de trabajo en supuestos de teletrabajo	273-287
<i>Critical commentary on case law concerning occupational accidents in teleworking scenarios</i>	
https://dx.doi.org/10.12795/TPDM.2025.i11.08	
Alejandro J. García Pérez	
La reforma laboral de 2021: efectos sobre entrantes en el mercado laboral.....	289-325
<i>2021 Labour Market Reform: Effects on Entrants in the Labor Market</i>	
https://dx.doi.org/10.12795/TPDM.2025.i11.09	

MIRADAS DE LA REALIDAD LABORAL

María José Asquerino Lamparero

- El papel de la negociación colectiva en la regulación de las modalidades contractuales tras la reforma laboral 329-331
Javier Calvo (2025): El papel de la negociación colectiva en la regulación de las modalidades contractuales tras la reforma laboral
<https://dx.doi.org/10.12795/TPDM.2025.i11.10>

Francisca Fuentes Fernández

- Trabexit: una nueva realidad del mercado de trabajo español 333-337
VV.AA. (2024), Trabexit: Una nueva realidad del mercado de trabajo español, Atelier.
<https://dx.doi.org/10.12795/TPDM.2025.i11.11>
- Compromiso ético para publicación de artículos 333

TRABAJO, PERSONA, DERECHO, MERCADO

Revista de Estudios sobre Ciencias del Trabajo y Protección Social



EDITORIAL

LOS EFECTOS PERVERSOS DE LA COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN DE COMPLEMENTOS SALARIALES CON LAS SUBIDAS DEL SMI

Carolina Martínez Moreno

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Universidad de Oviedo, España

cmmoreno@uniovi.es

ORCID: 0000-0002-7531-910X

1. UN MARCO DE ORDENACIÓN QUE EXIGE UN CIERTO ESFUERZO DE COMPRENSIÓN

Verdaderamente, no se puede decir que el marco normativo de la compensación y absorción salarial sea un dechado de claridad. Por de pronto, y aunque no sea lo más trascendental desde el punto de vista jurídico, hay que explicar en qué consiste cada una de las dos operaciones y cómo se articulan en el tiempo. Cuestión respecto de la que la lógica aritmética parece indicar que primero hay que comparar cuantías para, en su caso, que la menor sea absorbida por la mayor, y así se produzca la compensación. O puede que sea el revés. No es de extrañar, pues, que la STS de 29 de marzo de 2022 (Rec.162/2019) se refiera a ellas como “conceptos de alcance escurridizo”. Sea como fuere, la mayor dificultad deriva de la referencia que hacen tanto el art.26.5 ET como el 27.1. 3º ET –este último, referido específicamente a la repercusión de las revisiones del SMI sobre los salarios profesionales o individuales— a que la comparación recaiga sobre las retribuciones realmente abonadas “en su conjunto y cómputo anual”, procediendo llevar a cabo la aplicación de la regla sobre compensación y absorción cuando dichos emolumentos sean más favorables para los trabajadores que los fijados en la normativa legal o convencional de referencia. Por fin, es bien sabido que, cuando se alude a condiciones de trabajo que pueden presentar cierta heterogeneidad, pese a ser en principio cuantificables, la comparación en términos de mayor favorabilidad tampoco es tarea sencilla. De momento, quedémonos con la idea de la consideración conjunta, que es seguramente la que más incidencia ha acabado

teniendo o ha sido preferida a la hora de fijar cómo se debe llevar a cabo la aplicación de la técnica de la compensación y absorción salarial.

Por su parte, las sucesivas disposiciones que vienen desde 1963 (Decreto 55/1963, de 17 de enero) fijando la cuantía del SMI contienen, a su vez, sin apenas variaciones, reglas para verificar la comparación de cuantías con vistas a la aplicación del mecanismo que se analiza; en ocasiones, señalando un umbral mínimo global que no podrá desconocerse o rebasarse por abajo. En sentido contrario, pero con una similar inspiración, la STS de 12 de septiembre de 2023 (Rec.330/2021) avala y no considera discriminatorio, irracional, arbitrario ni socialmente reprobable que se establezca la posible compensación y absorción de ciertos complementos (participación en beneficios y complemento personal) a partir de un cierto nivel de ingresos (al grupo de trabajadores definido por el dato de que sus salarios superasen los 40.000 euros en cómputo anual).

Por tomar como indicativa la última vigente, el Real Decreto 87/2025, de 11 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2025 (BOE 12 de febrero), interesa subrayar algunos aspectos o reglas particulares: el primero, que se ocupa de aclarar que al SMI se habrán de adicionar, sirviendo el mismo como módulo, los complementos salariales que, de conformidad con lo dispuesto en el art.26.3 ET, integren o formen parte de la estructura del salario, así como el importe correspondiente al incremento garantizado sobre el salario a tiempo en la remuneración a prima o con incentivos a la producción (art.2). Todo ello, pero sobre todo esto último, parece pretender diseñar un resorte para asegurar la revalorización de todos los complementos y componentes del salario, pero en particular de los salarios por rendimiento o resultados, que no deberían poder ser objeto de compensación o absorción entre sí, ni con el salario base o por unidad de tiempo. En segundo término, la norma reitera que la revisión del SMI no podrá afectar a las cuantías de los salarios profesionales que (de nuevo, en conjunto y cómputo anual) queden por encima del margen establecido, ni a su estructura (art.3.1), previsión esta que conviene e importa retener. Congruentemente con ese debido respeto a la estructura, la remuneración anual comparable se tendría que calcular mediante la suma del salario mínimo fijado por el real decreto y los devengos de los complementos. La norma establece al final un umbral global mínimo de 16.576 euros. Bien es verdad que, en realidad, esa cifra es la que resulta de multiplicar el mínimo mensual de 1.184 euros por 14 pagas, lo que parece devolvernos a la casilla de salida. Sin embargo, el que se establezca esa barrera absoluta no puede ser interpretado al margen de las previsiones precedentes, conforme a las que –no importa insistir— la idea de revalorización considera la estructura múltiple del salario y la necesaria coexistencia de conceptos de dispar naturaleza y origen.

Por fin, y siguiendo el orden lógico y escalonado del sistema de fuentes de la relación laboral, que en la materia salarial es completo y transita desde las de carácter

internacional y europeas hasta los usos y costumbres profesionales, la solución a cada caso dependerá de cómo se hayan regulado en el convenio, estipulado en el contrato o establecido en virtud de una decisión unilateral del empresario, tanto la composición de la retribución como la atribución, reconocimiento o devengo de los diversos conceptos que la integren. Con frecuente referencia a su posible o imposible compensación y absorción.

2. UNA FLUCTUANTE A LA PAR QUE INQUIETANTE EVOLUCIÓN JURISPRUDENCIAL

Por extraño que parezca, si se atiende a las abundantes y confluyentes resoluciones de la Sala de lo Social del TS al menos del último lustro, en los tratados y manuales de más prestigio de nuestra disciplina se sigue explicando que la aplicación de la compensación y absorción salarial, por regla general y conforme a un inveterado principio exegético, tiene que inspirarse y regirse a partir de la concurrencia de una exigencia, la homogeneidad de las partidas comparadas. De modo que sólo pueda verificarse el cotejo entre conceptos que tengan origen en la misma o similar causa. En buena lógica, lo contrario –entremezclar pluses de distinta naturaleza y causalidad— acabaría contrariando el mandato de no afectación a la estructura de los salarios, que se vería alterada, y pulverizaría las circunstancias y factores específicos de atribución de las diversas partidas salariales. Tampoco se daría propiamente cumplimiento al presupuesto de la superposición de normas o regulaciones de distinto nivel [STS de 26 de noviembre de 2014 (Rec.1982/2013)]. Y, en fin, podría acabar dando al traste con la propia finalidad de la existencia del SMI, que no es otra que la garantía de un umbral mínimo de ingresos universal. Pero sobre esto volveré al final de esta breve reflexión.

Es más, recogiendo esa tesis, incluso algunas sentencias recientes insisten en que, en principio, no rige esta mecánica comparativa entre conceptos salariales fijados por unidad de tiempo y los complementos de carácter personal, los ligados a las condiciones y circunstancias del puesto de trabajo o los devengados en función del esfuerzo laboral [STS de 10 de enero de 2017 (Rec.518/2016, 3199/2015, 327/2016, 503/2016 y 4255/2015)]. O, como ilustra el llamativo caso sobre el que versa la STS de 7 de abril de 2022 (Rec.158/2020) [ver un comentario y balance de la misma en “A vueltas con la compensación y absorción. Requisitos para su aplicación”, *Boletín del Servicio de Estudios UGT*, julio 2022 (nº72)], donde la empresa pretendía compensar y absorber los complementos de NPE, Salarial a Pagas, Ajuste de Sala, Diferencia de Puesto, Plus Picker, cuyo cobro dependía de las funciones del puesto concreto, del centro en el que se prestasen los servicios y de las funciones que realizasen los trabajadores procedentes de la empresa Caprabo, con los atrasos de convenio. Compensación que la Sala considera improcedente.

Pero, como se puede intuir, las cosas han ido cambiando de manera sustancial en la mayor parte de los pronunciamientos de la Sala de los últimos años, que, además, como se reconoce abiertamente en la mayoría de ellos, difícilmente permiten extraer una línea doctrinal o jurisprudencia constante y uniforme, ni siquiera clara. Fundamentalmente, por la complejidad del asunto y por el apego de las soluciones, de los criterios y líneas argumentales de respuesta empleados o esgrimidos, a cada caso concreto. Con un buen resumen de doctrina, nos los explica, entre otras muchas, la STS de 26 de abril de 2024 (Rec.3687/2022), *asunto Yelmo Films*.

Para empezar, la Sala nos recuerda que el fenómeno de la compensación y absorción —más bien la aplicación de esta técnica— tiene como objetivo evitar la superposición de las mejoras de las cuantías de los salarios con origen en fuentes de regulación distintas. De modo que el incremento “de un concepto salarial” (hago hincapié en el uso del término “concepto”) contenido en una de las fuentes de la relación laboral (cualquiera de las que enumera el art.3 ET) quede neutralizado por el que pudiera ser operado en otra fuente diferente. Pero ¿también respecto de otro concepto o conceptos? Enseguida veremos la respuesta a este interrogante. Actúa, por tanto, cuando se establezca un nuevo cuadro de retribuciones que cree una situación diferente que permita una comparación en términos cuantitativos con la situación existente con anterioridad (con cita de la STS de 30 de septiembre de 2010, Rec.186/2009).

Se trata —como también señala la más reciente STS de 10 de junio de 2025 (Rec.11/2024)— de una figura con tradición muy arraigada en derecho, que ya aparecía en las antiguas Ordenanzas laborales desde 1963 y en los sucesivos decretos reguladores del SMI, respecto de los que, por cierto, la regulación legal tiene primacía, en rigor, superioridad jerárquica [STS de 29 de 21 de febrero de 2024 (Rec.3679/2022), de 7 de marzo de 2024 (Rec.47/2022) y de 29 de enero de 2025 (Rec.4474/2022)]. Esto, dicho sea de paso, puede dificultar considerablemente un diseño más audaz de la norma anual de fijación de las cuantías del SMI, arrojando, como ya ha ocurrido en alguna ocasión, la sombra de la duda del eventual carácter *ultra vires* del decreto sobre salario mínimo [STS de 29 de marzo de 2022 (Rec.162/2019)].

Por otro lado, habrá que estar igualmente a lo que se disponga en el convenio colectivo de aplicación, que es en verdad la norma que eminentemente se ocupa de regular la estructura y las cuantías de los salarios profesionales en su correspondiente unidad o ámbito de aplicación, atendiendo a las peculiaridades del sector o la empresa. Y lo hace, como es lógico, con notable disparidad. Y de manera evolutiva o dinámica, lo que con frecuencia da lugar a reestructuraciones, unificaciones o sustituciones de unos conceptos por otros, que suelen acompañarse de previsiones sobre el respeto a los derechos adquiridos mediante la fórmula de las garantías *ad personam*, y sobre el carácter compensable y absorbible, o lo contrario, de los pluses o complementos

personales resultantes de esos procesos de cambio. En resumidas cuentas, y por lo que ahora interesa, la doctrina ha venido admitiendo la posibilidad de regular en convenio colectivo la mecánica de la compensación y absorción en términos dispares a los establecidos en la normativa legal de referencia, y parece que extremadamente libres de límites estrictos. En interpretación del convenio colectivo de empresas de consultoría, pueden verse las SSTS de 8 de mayo de 2015 (Rec.1347/2014), para admitir la neutralización entre un complemento de promoción profesional y el de antigüedad; de 9 de marzo de 2016 (Rec.138/2015); de 14 de febrero de 2017 (Rec.118/2019); dos de 5 de abril de 2017 (Rec.524 y 622/2016); y, también con base en ese mismo convenio, la de 12 de mayo de 2017 (Rec.4239/2015); la de 11 de abril de 2019 (Rec.2476/2017); y de 6 de mayo de 2020 (Rec.3618/2017). Más recientemente, de nuevo en interpretación de la norma convencional de ese sector, que parece haber otorgado continuidad en sus sucesivas versiones a la regulación en la materia, la STS de 11 de marzo de 2025 (Rec.53/2023) admite la compensación y absorción entre los incrementos retributivos derivados de la promoción profesional y el complemento de asignación personal.

Por fin, aun sin desconocer el tradicional postulado de la exigencia de homogeneidad entre los conceptos comparados, la sentencia del *asunto Yelmo Films* se hace eco de esa línea más novedosa, matizada o relativista que, a tenor de lo que se disponga en cada caso en el clausulado del convenio aplicable, ha empezado por admitir o aceptar la compensación de conceptos como la antigüedad y las subidas del salario base. Tesis que encuentra continuidad en sentencias como la STS de 29 de enero de 2025 (Rec.4474/2022), que, de nuevo interpretando lo dispuesto en el Convenio Colectivo Provincial de Limpieza de Edificios y Locales de la provincia de Huesca, y recogiendo y reiterando la doctrina contenida en numerosas sentencias anteriores en idéntico sentido, declara compensable antigüedad y salario base. Para avanzar imparable hacia una línea interpretativa mucho más abierta y proclive a que la operación se expanda y extienda a otros muchos conceptos salariales [STS de 7 de noviembre de 2023 (Rec.3684/2022 y 4526/2022)]. Ya en la STS de 6 de marzo de 2019 (Rec.72/2018) admitía compensar retribuciones abonadas por unidad de tiempo con las comisiones por ventas. O, con un tono de mayor generalidad, la STS de 29 de marzo de 2022 (Rec.162/2019), según la cual parecía “apuntarse el paso de la posible neutralización entre conceptos que por genéricos (no determinados por condiciones de trabajo singulares u obligaciones adicionales del trabajador) resulten homogeneizables”. Más aún, la STS de 25 de marzo de 2025 (Rec.324/2023), otro caso *Yelmo Films*, al resolver una vez más en sentido afirmativo la posible compensación del complemento de antigüedad consolidada con la subida del SMI, lo hace sobre la base argumental de que el referido complemento previsto en el Convenio colectivo de salas de exhibición cinematográfica de Galicia “ostenta carácter salarial, por lo que resulta computable para obtener la base de comparación con el nuevo SMI”;

pues dicha magnitud “lo que establece es una garantía de un salario mínimo, no el establecimiento de un salario base al que se le puedan añadir los complementos salariales”. Los cimientos para considerar susceptible de compensación y absorción todo lo que no sea de carácter extrasalarial están bien asentados. Y así, efectivamente, la muy reciente STS de 28 de septiembre de 2025 (Rec.233/2023) declara no compensable un plus extrasalarial de transporte, por su propia naturaleza no susceptible de absorción [con cita de la STS de 17 de enero de 2013 (Rec.1065/2012) y, con pretensión generalizadora, la STS de 14 de abril de 2010 (Rec.2721/2009)].

A ello se sumaría, en fin, otra doctrina matizada sobre el alcance de la tradicional presunción *iuris tantum* del carácter salarial de cuantos conceptos perciba el trabajador que se derivaría del art.26 ET, que se contiene en la STS, del Pleno de la Sala, de 23 de octubre de 2023 (Rec.287/2021). En ella se cataloga como salarial el plus de distancia o transporte del Convenio colectivo de Seguriber Compañía de Servicios Integrales SLU; calificación a partir de la cual se admite su compensación y absorción con el incremento anual del SMI. En buena lógica, aquí la Sala en pleno considera que el carácter salarial o extrasalarial de un plus no depende de la calificación jurídica que haga el convenio colectivo sino de la verdadera naturaleza de esas cantidades, de si remuneran efectivamente los gastos de desplazamiento del trabajador. Y, en el caso, el referido concepto se pagaba en cantidad fija mensual los doce meses del año, incluso durante las vacaciones, período en el cual no hay que afrontar ningún gasto de transporte derivado de la actividad laboral; y con idéntico importe se incluía en las pagas extraordinarias de junio y navidad, y en la base de cotización. Es, pues, un “contravalor asignado a la prestación de servicios”, no un suplido; y, por consiguiente, sería susceptible de compensación y absorción.

Como argumentos de refuerzo, a veces poco convincentes o escasamente razonados, sentencias como la STS de 26 de enero de 2022 (Rec.89/2020) o la también citada STS de 29 de marzo de 2022 (Rec.162/2019), apuntan a que esta nueva línea garantiza mejor el respeto a la autonomía colectiva (¿una autonomía colectiva propiciadora de la inamovilidad de los salarios más bajos?); previene un supuesto “efecto multiplicador” que dicen podría tener la revisión del SMI; y evita convertir al gobierno en el principal agente a la hora de fijar los salarios por unidad de tiempo (no se acaba de ser del todo claro lo que tiene que ver la fijación de la cuantía y régimen de aplicación del SMI con una verdadera función reguladora de los salarios en su integridad).

3. ALGUNAS CONSIDERACIONES PERSONALES A MODO DE CONCLUSIÓN

El objetivo de contar con un umbral retributivo mínimo de alcance general es garantizar un derecho social básico universal, y, para nosotros, intentar al menos dar cumplimiento al principio constitucional de suficiencia de ingresos para sostener la vida

personal y familiar de quienes se ganan el sustento únicamente con su trabajo. A la noción de suficiencia se ha sumado más recientemente en la Directiva sobre salarios mínimos adecuados de 2022, la de obligar a manejar algún valor de referencia que permita garantizar además una vida digna. Y cuyo “corazón regulador” no ha sido alcanzado por la sentencia recaída en el recurso de anulación promovido por Suecia y Dinamarca, y resuelto por la STJUE de 11 de noviembre de 2025 (asunto C-19/23). De gran interés a este respecto son los comentarios del profesor Jesús Cruz Villalón [https://www.elnacional.cat/oneconomia/es/opinion/se-afianza-intervencion-europea-en-materia-salarial-jesus-cruz-villalon_1513369_102.html (última consulta el 10 de diciembre de 2025)]; y de los profesores Magdalena Llompart Bennassàr [https://www.aedtss.com/wp-content/uploads/2025/11/113_Llompart_brief-salaris-minims.Nov_.2025.pdf] y Cristóbal Molina Navarrete [https://www.aedtss.com/wp-content/uploads/2025/11/110_Cristobal-Molina_Brief.SMI_.Noviembre2025.pdf] –de quien me he permitido tomar prestada el expresivo término entrecomillado—, en sus respectivos *Briefs* AEDTSS.

Por seguir con el uso de imágenes cardíacas, me parece que la idea que late en la normativa reglamentaria sobre salarios mínimos es que ese umbral opere como base para el cálculo y la adición de los complementos que integren la estructura de los salarios profesionales. Estructura que, bien claro lo dicen esas normas, no debería verse afectada por el incremento del SMI. Inmunidad a la afectación que es la que está, además, en la base del tradicional criterio de la necesaria homogeneidad de los conceptos comparados. Y, por otra parte, porque lo contrario puede dar al traste con la propia finalidad de la institución. Cosa diferente es que –como apunta la doctrina del TS— esas disposiciones puedan llegar a contravenir el marco de ordenación legal, tal y como lo viene interpretando la propia Sala de lo Social del Alto Tribunal. Desde luego, esto es o sería un serio problema para un cambio de paradigma en la ordenación de los salarios mínimos tal y como está hoy concebido en el art.27 ET, vía real decreto.

En otro orden de cosas, la tendencia, por un lado, a permitir que, bajo la apariencia de promoción y máximo respeto a la autonomía colectiva, la negociación colectiva configure libremente en cada caso los conceptos que integran el salario en orden a su carácter compensable y absorbible por las subidas del SMI o de las revalorizaciones en su caso operadas por las sucesivas versiones del propio convenio; y, por otro, a considerar que todos los complementos que no sean nítidamente partidas extrasalariales, sea cual sea su importe, su causa y su origen, puedan ser susceptibles de someter a las referidas operaciones de neutralización, pueden tener –a mi modesto modo de ver— consecuencias de considerable gravedad. En el plano técnico-jurídico, y, peor aún, en el plano social y humano.

Para empezar, todo ello puede contribuir –de hecho, lo hace— a desfigurar la conformación misma de la estructura retributiva, y a privar de sentido y efectos a las

circunstancias y factores específicos de atribución de valor al trabajo de las personas, que en buena medida se lleva a cabo a través de las diversas partidas que componen el salario. Con evidentes repercusiones en el plano causal y en la preservación de las bases del contrato, alcanzando a la misma sinalgomaticidad del vínculo.

Objeciones como que la superposición de regulaciones puede acabar provocando una elevación exponencial y exorbitante de las cuantías de los salarios me parecen exageradas. Máxime si se piensa en los salarios sobre los que verdaderamente impactan los importes de los mínimos, que son los salarios más bajos y precarios, con estructuras muy básicas y simples, con apenas complementos. Por cierto, con frecuencia, máxima incidencia diría mejor, en sectores y actividades feminizados. Aquí más bien ocurre lo contrario, de la compensación y absorción de esos conceptos con cada incremento del SMI resulta, no sólo la insignificancia de las subidas, sino el inmovilismo de las cuantías de esas retribuciones, y el ahondamiento en la precariedad y la vulnerabilidad. En definitiva, un incumplimiento o frustración de la finalidad de la institución.

El temor a que pudieran producirse salarios mínimos de diversa cuantía con el resultado de situaciones discriminatorias, expresado por ejemplo en la tan citada STS de 29 de marzo de 2022 (Rec.162/2019), también se me antoja poco relevante y fundado. A fin de cuentas, la disparidad retributiva es una seña de identidad de la regulación convencional de la materia salarial, y no sólo por razones de pertenencia a un sector productivo determinado, sino incluso dentro del mismo sector en función del territorio. Y no se ha planteado que provoque discriminación o trato dispar injusto el que el convenio del metal de una provincia establezca cuantías sustancialmente distintas a las del mismo convenio en otro ámbito territorial. La deseada o deseable universalidad del SMI no tiene por qué implicar una igualación a mínimos.

Es más, un enfoque acertado —como ya he dicho— merece el que adopta la ya mencionada STS de 12 de septiembre de 2023 (Rec.330/2021), que avala y no considera discriminatorio, irracional, arbitrario ni socialmente reprobable que la compensación se haga depender de la cuantía de las retribuciones globales anuales.

De todos modos, la solución a todos estos problemas e inconvenientes no cabe esperarla de la mano de un giro interpretativo por parte de la Sala Cuarta del TS, que parece encontrarse cómodamente instalada en su doctrina actualmente dominante y quién sabe si en progreso hacia una profundización de la liberalización y relativización de la aplicación de las mejoras de los salarios mínimos. Y que no se plantea, en cambio, que esa praxis pudiera ser susceptible de corrección en sede de interpretación judicial. De modo que resulta un tanto incomprensible —pese a la objeción sobre la posible extralimitación y consiguiente postergación aplicativa de la norma infralegal— la oposición a que sea la disposición que se ocupe de fijar la cuantía del SMI la que blinde de algún modo y en alguna medida la posibilidad de compensar la subida con conceptos que ya percibe el trabajador, dando al traste una y otra vez

con la expectativa legítima de las personas cuyos ingresos frisar ese importe –en su mayoría mujeres— de ver actualizadas y acomodadas al coste de la vida sus ganancias salariales.

Tal vez sea un buen momento u ocasión para dar un toque de atención a los interlocutores sociales, desde luego a las organizaciones sindicales más representativas, para que, en el nuevo AENC que está por venir, hagan a su vez una llamada a sus estructuras federales y territoriales, a los sujetos encargados de negociar los convenios colectivos en los distintos sectores y ámbitos, para que, además de una muy necesaria racionalización y puesta en orden de las estructuras retributivas, clarifiquen y perfilen mejor los criterios de aplicación de las reglas sobre la compensación y absorción salarial.

TRABAJO, PERSONA, DERECHO, MERCADO

Revista de Estudios sobre Ciencias del Trabajo y Protección Social



DOCTRINA

UNA NUEVA AGENDA DE GOBERNANZA ALGORÍTMICA PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

A NEW AGENDA FOR ALGORITHMIC GOVERNANCE IN COLLECTIVE BARGAINING

María Villa Fombuena

Profesora Ayudante Doctora Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

(Acreditada Profesora Titular)

Universidad de Sevilla, España

mvilla1@us.es

ORCID: 0000-0002-0192-5051

RESUMEN: La regulación vigente sobre algoritmos laborales descansa sobre la ilusión de que la transparencia es suficiente. Sin embargo, informar a las personas trabajadoras sobre cómo funciona un sistema no les protege si carecen de poder real para influir en su diseño, validar su comportamiento, o impugnarlo cuando causa discriminación. La negociación colectiva debe asumir un rol radicalmente distinto: no limitarse a reaccionar ante sistemas ya implantados, sino ejercer una gobernanza activa del ciclo completo de vida de los algoritmos laborales. Se propone en consecuencia un modelo multifásico donde la representación de las personas trabajadoras interviene desde el diseño hasta el desmantelamiento, tratando de evitar la materialización de una paradoja peligrosa: el cumplimiento formal, sin equidad real. Brecha que sólo una evaluación de impacto laboral -específica, contextualizada, y negociable colectivamente- puede cerrar. El resultado es un modelo donde la tecnología está subordinada a los principios del Derecho del Trabajo, y no al revés.

PALABRAS CLAVES: Gobernanza algorítmica; Negociación colectiva; Ciclo de vida del algoritmo; Derechos laborales fundamentales.

ABSTRACT: Current regulations on workplace algorithms are based on the illusion that transparency is sufficient. However, informing workers about how a

Recibido: 9 diciembre 2025; Aceptado: 14 enero 2026

Copyright: © Editorial Universidad de Sevilla. Este es un artículo de acceso abierto distribuido bajo los términos de la licencia de uso y distribución Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0)

e-ISSN: 2660-4884

Trabajo, Persona, Derecho, Mercado 11 (2025) 25-49

<https://dx.doi.org/10.12795/TPDM.2025.i11.01>

system works does not protect them if they lack real power to influence its design, validate its behaviour, or challenge it when it causes discrimination. Collective bargaining must take on a radically different role: not merely reacting to systems that are already in place, but actively governing the entire life cycle of labour algorithms. We therefore propose a multi-phase model in which workers' representatives are involved from design to dismantling, seeking to avoid the emergence of a dangerous paradox: formal compliance without real equity. This gap can only be closed by a labour impact assessment that is specific, contextualised and collectively negotiable. The result is a model where technology is subordinate to the principles of labour law, and not the other way around.

KEYWORDS: Algorithmic governance; Collective bargaining; Algorithm lifecycle; Fundamental labour rights.

SUMARIO: 1. LA GOBERNANZA ALGORÍTMICA LABORAL. NECESIDAD DE UNA CONCEPCIÓN MULTIFÁSICA. 2. INTERVENCIÓN NEGOCIAL DESDE EL DISEÑO. 3. FASE DE ENTRENAMIENTO Y PRUEBAS. DE LA TEORÍA A LA PRÁCTICA. 4. EVALUACIÓN DE IMPACTO ESPECÍFICA. UNA FASE INTERMEDIA. 5. CAMPO PARA LA NEGOCIACIÓN DURANTE LA IMPLANTACIÓN Y EL USO EFECTIVO DEL MODELO. 5.1. Definición del marco de garantías: el momento constituyente de reglas y límites. 5.2. Control permanente o función de vigilancia continuada. 6. FASE DE DESMANTELAMIENTO O SUSTITUCIÓN. EL REFUERZO NEGOCIAL PARA LA CONTINUIDAD DE DERECHOS Y GARANTÍAS. 7. CONCLUSIONES. 8. BIBLIOGRAFÍA

1. LA GOBERNANZA ALGORÍTMICA LABORAL. NECESIDAD DE UNA CONCEPCIÓN MULTIFÁSICA

La irrupción de los algoritmos en la gestión del trabajo ha desbordado el marco tradicional de la transparencia, exigiendo a la negociación colectiva y al Derecho del Trabajo una nueva arquitectura de control sobre herramientas que configuran condiciones, trayectorias y bienestar profesional a través de todo el ciclo vital laboral. En este contexto, la gobernanza algorítmica laboral debe concebirse no meramente como la obligación de informar sobre la existencia de sistemas automáticos, sino como la constitución de un subsistema jurídico, en el que reglas, procedimientos y órganos paritarios regulan el diseño, entrenamiento, implantación, seguimiento, revisión y eventual retirada de algoritmos que afectan a decisiones laborales esenciales. En otras palabras, no basta con informar; hay que ir más allá de la mera transparencia para articular reglas, procedimientos y órganos de control sobre el ciclo completo de vida del algoritmo aplicado a la gestión laboral.

Desde esta óptica, la gobernanza algorítmica del trabajo debería entenderse como el conjunto de reglas internas de la empresa, pactadas o condicionadas por la negociación colectiva, que constituyen el algoritmo a aplicar (qué decisiones puede adoptar, con qué límites, qué datos puede usar y con qué correcciones *ex ante*). Esta gobernanza convierte al algoritmo en un subsistema normativo sometido a los principios del Derecho del Trabajo (protección de la parte débil, igualdad, salud laboral, participación colectiva), y no al revés.

Es por ello por lo que la negociación colectiva y la representación de las personas trabajadoras (en adelante, RLT) se han de situar en el centro de los procesos críticos del ciclo de vida del algoritmo aplicado al trabajo.

Haciendo una adaptación propia de la lógica “iniciouscierre” que ponen de manifiesto los principales estándares o marcos generales sobre ciclos de vida de Inteligencia Artificial (en adelante, IA) y datos¹, y llevando a cabo una reordenación (igualmente propia), que permite que cada fase marque un momento diferenciado de intervención de la negociación colectiva y de la RLT, podrían diferenciarse cinco fases o etapas básicas en el ciclo vital de toda IA aplicada al ámbito laboral:

Una primera fase de diseño en la que se va a constituir el algoritmo laboral: qué puede hacer, con qué datos y con qué límites. Etapa que aglutina por tanto tres elementos estratégicos:

- Finalidad del sistema: para qué se va a utilizar (selección de personal, cribado curricular, asignación de turnos y rutas, evaluación del desempeño, cálculo de incentivos, control horario, detección de incumplimientos, etc.).
- Datos y variables: fuentes de datos con las que se cuenta (bases internas de recursos humanos, historiales disciplinarios, datos biométricos, información extraída de redes sociales, geolocalización, *wearables*, etc.); condiciones en las que se recaban; de esos datos, qué atributos se van a usar y cómo se ponderan y qué riesgos de sesgo o invasión de la privacidad comportan.
- Límites materiales y garantistas al algoritmo: qué no puede hacer, qué decisiones no puede automatizar en exclusiva, qué datos no puede utilizar y con qué salvaguardas mínimas de intervención humana debe contar.

1. La referencia técnica central en materia de “ciclo de vida” de sistemas de IA con aprendizaje automático es el estándar ISO/IEC 23053- Framework for AI systems using machine learning, que se cita de forma recurrente en documentos de gobernanza de IA y en materiales de estandarización europeos como referencia básica para ordenar procesos y responsabilidades a lo largo de todo el ciclo del sistema. Sirva de ejemplo el documento “CEN/CENELEC JTC 21 AI Standards: Complete Detailed Overview”, cuya función principal es servir de referencia para reguladores, industria y otros actores a la hora de saber qué estándares técnicos pueden utilizarse o desarrollarse como apoyo a la implementación del Reglamento Europeo de Inteligencia Artificial y a la construcción de un ecosistema europeo de IA segura y fiable, y que incluye la ISO/IEC 23053 dentro del repertorio de normas europeas relevantes para la IA.

En una segunda etapa, que podría denominarse fase de entrenamiento y pruebas, la gobernanza algorítmica laboral se desplaza desde el plano de las decisiones de diseño (plano teórico o de la intención) al de la verificación empírica de sus consecuencias (plano fáctico o de los hechos). El sistema ya no es sólo un proyecto, sino que ha sido alimentado con datos y empieza a generar predicciones y decisiones, eso sí, simuladas como se verá más adelante. Es en este momento cuando se adquiere verdadera conciencia del modelo que después operará sobre decisiones en el ámbito laboral. Desde la perspectiva jurídica, se trata de una etapa trascendental porque es precisamente aquí donde van a emerger los posibles sesgos y errores que derivan de los datos con los que se ha alimentado el sistema; como consecuencia de lo cual, la gobernanza algorítmica laboral exige que, como en la etapa anterior, esta fase se abra también a la intervención informada de la representación de las personas trabajadoras.

Sin embargo, antes de que el sistema se generalice más allá del piloto, la gobernanza planteada aquí exige que se realice una evaluación de impacto específicamente diseñada para el contexto laboral concreto y la protección de derechos del colectivo afectado. Esta evaluación, que es distinta de la evaluación de impacto sobre los derechos fundamentales exigida por el artículo 27 del Reglamento europeo sobre IA, aunque complementaria, como se verá más adelante, constituye una tercera fase o etapa trascendental en la que las evidencias recopiladas en la fase anterior van a quedar sistematizadas.

El siguiente hito se materializa en la fase de entrenamiento y pruebas, que constituye el primer momento de confrontación real entre el algoritmo y los principios del Derecho del Trabajo. No es una etapa puramente técnica reservada a la ingeniería de datos, sino un espacio donde la evidencia empírica sobre el comportamiento del modelo se examina bajo el escrutinio de quien tiene responsabilidad de proteger derechos laborales. En esta etapa, la participación de la RLT, articulada a través de acceso a información sobre comportamiento del modelo, participación en pilotos controlados, análisis de impacto compartido y capacidad de proponer medidas de mitigación, permite detectar y corregir sesgos antes de que el sistema se consolide en la empresa.

El ciclo de vida del sistema quedaría adecuadamente cerrado con una última fase: su desmantelamiento o sustitución. Etapa frecuentemente olvidada, pero que, como se va tener ocasión de examinar, es crítica para la seguridad jurídica de las personas trabajadoras.

2. INTERVENCIÓN NEGOCIAL DESDE EL DISEÑO

Desde la perspectiva laboral, esta primera fase es crítica porque pueden programarse ya posibles discriminaciones (género, edad, origen, discapacidad) y desequilibrios de

poder que luego resultarán muy difíciles de corregir cuando el sistema esté en producción. Aquí es donde la gobernanza algorítmica laboral debe ser más intensa por tanto y debe producirse la entrada de la labor representativa (antes de que exista un modelo operativo). Entrada que debe materializarse a través de tres mecanismos conectados: el acceso a información temprana y cualificada, la capacidad de formular objeciones sustantivas sobre el diseño, y la incorporación de salvaguardas jurídicas mediante la negociación colectiva.

En primer lugar, el derecho de información debe ir significativamente más allá de lo que establece el artículo 64.4.d) del Estatuto de los Trabajadores, que reconoce la obligación empresarial de comunicar parámetros, reglas e instrucciones de los algoritmos ya implementados. La gobernanza algorítmica laboral que aquí se aborda exige que la RLT acceda a información estructurada y disponible en el momento mismo en que se están definiendo los contornos del sistema, es decir, antes de que las decisiones se cierren técnicamente. Esta información debe abarcar la finalidad concreta perseguida, los colectivos específicamente afectados, el tipo y alcance de las decisiones que se pretenden automatizar o semiautomatizar, los escenarios previstos de uso y los impactos esperados sobre dimensiones nucleares del empleo como la disponibilidad de oportunidades, la jornada, la remuneración y la construcción de carreras profesionales. Aspectos que no son marginales o meramente procedimentales, sino el sustrato mismo de lo que significa ser una persona trabajadora. Un algoritmo que afecte adversamente a todas o a algunas de ellas de manera simultánea, puede transformar radicalmente la experiencia y las oportunidades de vida de un/a trabajador/a. Por eso la representación debe conocer *ex ante* cuál será el impacto previsible del algoritmo en cada una de esas dimensiones. No se trata sólo de saber cómo funciona técnicamente, sino de comprender qué consecuencias reales tendrá en la vida laboral de las personas a las que afecta².

Esa información temprana debe complementarse con la capacidad efectiva de la representación laboral de formular objeciones jurídicas y organizativas de alcance general. En otras palabras, los y las representantes no sólo deben recibir información sobre el algoritmo, sino que deben tener capacidad real de objetar aspectos del diseño antes de que el sistema se implante. Esta capacidad de alerta temprana responde a dos problemas que la literatura y la evidencia empírica documentan de forma recurrente³.

2. En línea con la Guía práctica del Ministerio de Trabajo y Economía Social sobre información algorítmica en el ámbito laboral (2022), que establece expresamente que la información que debe facilitarse a la representación legal de los trabajadores debe ser “significativa”, lo cual implica que debe explicar la lógica del sistema, qué datos usa, qué variables son más relevantes y, qué impacto puede tener sobre las condiciones laborales. Es decir, la propia Guía oficial va más allá de exigir una descripción técnica del algoritmo: exige que se informe sobre las consecuencias reales en la vida laboral de las personas afectadas.

3. Véase, Fabregat Monfort, Gemma. “Procesos de selección algorítmica y discriminación”, *LABOS*, Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social, Vol.5, noviembre, 2024, pp. 131-153; y Ginès i

En primer término, resulta necesario identificar y cuestionar objetivos ilícitos o desproporcionados implícitos en el diseño del algoritmo, como puede ser la utilización encubierta del sistema como instrumento de sanción automatizada, la intensificación sin límites del control sobre la actividad laboral, o la invasión del derecho fundamental a la intimidad personal. En segundo término, y vinculado al anterior, es imprescindible escrutar qué información usa el algoritmo para tomar decisiones y si esa información puede generar discriminación, ya sea de manera directa (mediante atributos como el género, la edad, el origen racial o étnico, discapacidad, estado de salud o situación familiar) o a través de *proxies* de manera encubierta (este sería el caso, por ejemplo, si el algoritmo usa la dirección de la persona candidata para filtrar, y esa dirección correlaciona con barrios mayoritariamente habitados por personas de determinadas etnias. En este caso, se estaría discriminando indirectamente por origen racial)⁴.

Esta capacidad de formular objeciones o de alerta temprana encuentra sustento tanto en la amplia evidencia científica de que los sistemas de IA para reclutamiento y gestión del personal discriminan si no se controlan desde el diseño⁵, como en el deber empresarial preventivo de evaluar el impacto sobre derechos fundamentales antes del despliegue (art. 27) y de gestionar riesgos durante todo el ciclo de vida (art.

Fabrellas, Anna. "Analítica de personas y discriminación algorítmica en procesos de selección y contratación", LABOS, Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social, Vol.5, noviembre, 2024, pp. 99-130.

Por lo que a evidencia empírica se refiere, el caso más conocido quizás sea el de Amazon, cuyo algoritmo de selección de personal para puestos técnicos penalizaba sistemáticamente currículums que incluían la palabra *women's* (por ejemplo, *women's chess club captain*) y rebajaba puntuaciones de graduadas de universidades femeninas; a lo que se unía además la circunstancia de que el algoritmo fue entrenado con currículums recibidos durante 10 años, mayoritariamente de hombres, reflejo de la composición del sector tecnológico, lo que tuvo como consecuencia directa la perpetuación de la infrarrepresentación histórica de mujeres en el sector tecnológico. Véase, Dastin, Jeffrey. "Amazon scraps secret AI recruiting tool that showed bias against women", Reuters, 10 de octubre de 2018. Disponible en: <https://www.reuters.com/article/world/insight-amazon-scaps-secret-ai-recruiting-tool-that-showed-bias-against-women-idUSKCN1MK0AG/>

4. Una variable proxy es una variable aparentemente neutral, que, en realidad, establece una correspondencia con una característica protegida por la ley (como puede ser el género, la edad, el origen étnico, la discapacidad, etc.). En otras palabras, es un dato que no pregunta directamente sobre una característica discriminatoria, pero que de facto funciona como un indicador indirecto de ella. Véase Prince, Anya and Schwarcz, Daniel. *Proxy Discrimination in the Age of Artificial Intelligence and Big Data*, Iowa Law Review, Vol. 105, 2020, pp.1257-1318.

Disponible en: https://ilr.law.uiowa.edu/sites/ilr.law.uiowa.edu/files/2023-02/Prince_Schwarcz.pdf

5. Además de los casos evidenciados por Fabregat Monfort, Gemma. "Procesos de selección algorítmica y discriminación", op. Cit.; Ginès i Fabrellas, Anna. "Analítica de personas y discriminación", op. Cit.; y Dastin, Jeffrey. "Amazon scraps secret AI recruiting tool that showed bias against women", op. Cit.; véase también el informe "La discriminación algorítmica en España: límites y potencial del marco legal", elaborado en 2022 por Digital Future Society y en el que se recogen otros tantos. Disponible en: https://digitalfuturesociety.com/app/uploads/2022/09/Discriminacion_algoritmica_Espana_marco_legal.pdf

9), con especial atención a colectivos vulnerables y grupos protegidos, tal y como se contempla en el reglamento europeo de IA⁶.

Para que esta intervención temprana trascienda el plano consultivo y adquiera fuerza normativa, la negociación colectiva debe erigirse en un instrumento capaz de incorporar límites materiales y garantías jurídicas al algoritmo, traduciendo las observaciones de la representación laboral en cláusulas convencionales que verdaderamente condicione el diseño y el uso del sistema. Estas cláusulas podrían quedar estructuradas en torno a tres ejes de protección específicamente relevantes en el contexto laboral:

El primero sería la prohibición de sustitución encubierta del poder disciplinario mediante automatización. En efecto, existe un riesgo particular en el hecho de que los algoritmos se utilicen para tomar decisiones sancionadoras o para determinar de modo automático las consecuencias disciplinarias de las desviaciones de la persona trabajadora respecto a estándares fijados por el propio sistema. La sustitución algorítmica del juicio humano en una esfera especialmente sensible como es la del Derecho del Trabajo, donde el ordenamiento exige garantías reforzadas (audiencia previa, motivación clara de la sanción, proporcionalidad entre incumplimiento y consecuencia, y prohibición de discriminación), podría tener consecuencias trascendentales como es la eliminación o reducción drástica de la posibilidad de contradicción, las motivaciones opacas que impiden la impugnación efectiva, la aplicación de reglas uniformes sin ponderar circunstancias individuales (agravantes o atenuantes), la intensificación del control mediante consecuencias negativas encubiertas (como puede ser la asignación de peores turnos, la reducción de oportunidades de trabajo o bonus, o la rebaja de puntuaciones internas) que dificultan su identificación (esto es, la inexistencia de un acto formal de sanción obstaculiza la posibilidad de conocer que se está siendo penalizado y, por tanto, también su impugnación), o la inversión de la carga de la prueba al conferir presunción de veracidad al dato algorítmico (lo que la persona trabajadora debe rebatir sin acceso a la lógica del sistema). Por todo lo anterior, la cláusula convencional debe establecer que el algoritmo no puede adoptar por sí mismo decisiones que supongan sanciones, despidos o cambios sustanciales de las condiciones de trabajo; antes bien, cualquier decisión disciplinaria debe transitar por un cauce humano dotado de garantías mínimas, incluyendo audiencia de la persona afectada y motivación clara de la decisión, accesible más allá de la mera referencia a recomendaciones del sistema automatizado.

El segundo eje atañe a los límites sobre monitorización y control intensivo. La negociación colectiva puede establecer exclusiones explícitas respecto a tipos de datos que no pueden integrar el modelo. Este sería el caso de los datos de geolocalización

6. 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 (DOUE núm. 1689, de 12 de julio de 2024).

fueras de la jornada de trabajo; la actividad en redes sociales personales; los datos biométricos que vayan más allá de lo estrictamente necesario para la finalidad alegada; o de la información que revele aspectos de la vida íntima de la persona trabajadora.

Igualmente importante es que se fijen criterios de proporcionalidad para el seguimiento del rendimiento. Así, aunque se admita el uso de ciertos datos de productividad o calidad, su incorporación al algoritmo debe estar sujeta a límites de frecuencia temporal, a exclusiones respecto a momentos especialmente sensibles de la jornada, y a cálculos de impacto que verifiquen que no generan una intensificación patológica del control⁷.

El tercer eje debe ir referido a la garantía del derecho a la desconexión y a la vida privada en la configuración del algoritmo. Específicamente, la cláusula convencional debe vedar que el sistema incorpore datos generados fuera del tiempo de trabajo (salvo excepciones que requieran consentimiento informado y justificación estricta), a la vez que debe incluir salvaguardas que impidan que el algoritmo penalice de facto el ejercicio legítimo del derecho a desconexión. Un ejemplo paradigmático de lo contrario sería un sistema de asignación de turnos o de oportunidades que discrimine a trabajadores y/o trabajadoras que no responden a mensajes o solicitudes fuera de su horario contractual, puesto que eso equivaldría a convertir la desconexión en un coste profesional, vaciando así de contenido ese derecho.

Todas estas cláusulas convencionales deben acompañarse además de la exigencia de que la empresa realice y ponga a disposición de la representación laboral evaluaciones de impacto previas, es decir, estudios realizados antes de la implantación del sistema que valoren cómo el diseño previsto afectará a la igualdad de trato entre grupos, a la salud y el bienestar laboral (de manera particular en lo referente a riesgos psicosociales derivados del control automatizado), y al ejercicio efectivo de derechos colectivos. Estas evaluaciones no deben ser meramente técnicas, por otro lado, sino que deben integrarse en el diálogo jurídico-laboral y ser comunicadas a la representación legal como documentación sustancial de la fase de diseño, permitiendo así que los y las representantes verifiquen que sus observaciones han sido integradas o, en su defecto, que conozcan las razones por las cuales la empresa decide proceder de un modo distinto.

En síntesis, la fase de diseño deja de ser, en este marco de gobernanza algorítmica laboral, un espacio técnico cerrado dominado por especialistas en ingeniería de datos e inteligencia artificial para transformarse en un terreno genuinamente de deliberación jurídico-laboral, donde se fijan los contornos constitucionales de lo que el algoritmo puede y no puede hacer en el seno de la empresa, donde se establecen desde el origen las protecciones contra la discriminación y el control desmesurado, y donde

7. El propio artículo 9 del Reglamento europeo de IA alude a esta granularidad temporal de los datos en la identificación de riesgos.

se garantiza que los colectivos más expuestos no vean agravada su posición de vulnerabilidad por un diseño de IA que reproduce o amplifica las desigualdades ya existentes. Esta redefinición de la fase de diseño como momento de gobernanza colectiva constituye una de las contribuciones más relevantes de la negociación colectiva a la construcción de una IA laboral verdaderamente equitativa.

3. FASE DE ENTRENAMIENTO Y PRUEBAS. DE LA TEORÍA A LA PRÁCTICA

Como se apuntaba al inicio, en esta etapa, la gobernanza algorítmica laboral se desplaza desde el plano de las decisiones de diseño del sistema al de la verificación empírica de las consecuencias de su aplicación en el ámbito del trabajo. Esto es, el sistema, alimentado con datos históricos, empieza a generar predicciones y recomendaciones de decisión, lo que constituye una segunda oportunidad de intervención negocial, pues es en este momento cuando la de RLT debe poder comprobar si el modelo reproduce desigualdades previas o genera patrones de decisión incompatibles con la igualdad u otros derechos esenciales.

Durante esta fase de entrenamiento, al algoritmo se le proporcionan datos (por ejemplo, perfiles de personas candidatas seleccionadas y no seleccionadas, evaluaciones de desempeño históricas, decisiones de promoción previas, etc.). Éste los analiza y extrae patrones (por ejemplo, cuando un/a candidato/a tiene “X” años de experiencia e “Y” tipo de formación, suele ser seleccionado/a. Cuando tiene estas otras características, suele ser rechazado/a). El modelo desarrolla así miles de reglas que le permiten, ante una nueva persona candidata, estimar si debiera ser seleccionada o no. Y aquí comienza la clave, pues esas reglas no tienen por qué ser simples ni transparentes. Puede tratarse de combinaciones complejas de centenares o miles de variables, con relaciones no lineales entre ellas. Por ejemplo, el algoritmo podría aprender que una interrupción laboral de 2 años penaliza cuando la persona tiene entre 30 y 40 años, pero no cuando tiene menos de 25 años; y además que esa penalización se multiplica si la persona es mujer y vive en determinada zona geográfica.

En las técnicas de IA actuales, el aprendizaje del propio modelo no se puede predecir a priori (no olvidemos que se trata de un sistema de aprendizaje automático). Es lo que se conoce como caja negra (*black box*)⁸. El modelo aprende de los datos históricos y arroja una decisión, pero el mecanismo interno o la secuencia seguida para llegar a ella permanece opaca (siguiendo con el ejemplo anterior, entra un/a candidato/a, sale una recomendación de decisión). Si los datos que se han introducido para

8. Sobre este fenómeno y la explicabilidad en la IA hay mucha literatura. Sirva de ejemplo, el documento del Supervisor Europeo de Protección de Datos, “TechDispatch: Explainable Artificial Intelligence”, de noviembre 2023. Disponible en: https://www.edps.europa.eu/system/files/2023-11/23-11-16_techdispatch_xai_en.pdf

entrenar no son neutrales, el modelo reproducirá e, incluso, ampliará los sesgos existentes. Por ejemplo, si una empresa ha contratado históricamente más hombres que mujeres para ciertos puestos, el modelo puede aprender que los hombres son mejores candidatos para esos puestos. De la misma manera que si la empresa ha promocionado principalmente a personas sin interrupciones en la carrera, es probable que penalice a quienes tuvieron alguna baja por maternidad o enfermedad. Y es que el modelo lo que hace es buscar patrones estadísticos que correlacionen con lo que queremos saber. Si históricamente las mujeres fueron menos seleccionadas, el modelo detectará que ser mujer es un predictor estadístico de “no ser seleccionado”, y usará esa correlación para rechazar a futuras candidatas, incluso si sus habilidades reales son equivalentes a las de candidatos hombres seleccionados en el pasado. Más aún, el algoritmo puede detectar que variables como ciertos tipos de universidades, códigos postales, o interrupciones en la carrera correlacionan con género, y usa esas correlaciones para amplificar la discriminación de forma indirecta.

En consecuencia, los sesgos se generan durante el entrenamiento, no después. Si dejamos que el algoritmo entrene con datos históricos sesgados sin intervención, las decisiones discriminatorias ya estarán aprendidas en el modelo.

Lo paradójico es que el algoritmo parece objetivo (está basado en datos; es un proceso matemático; y no tiene prejuicios conscientes como un humano). Pero precisamente porque es posible que los datos históricos que usa contengan sesgos humanos y porque esos sesgos van a estar codificados en correlaciones estadísticas complejas resulta más difícil identificar y rebatir la discriminación que si la cometiera un humano de forma consciente. Por ello, la fase de entrenamiento constituye un momento crítico para introducir controles que no existían en la fase de diseño.

Si en la primera etapa la representación de las personas trabajadoras podía opinar sobre intenciones, criterios generales y límites normativos, en esta fase debe ser capaz de verificar el comportamiento real del modelo. Concretamente, debería disponer, en términos claros, de información sobre:

- a) Tasas de error diferenciadas por grupos protegidos. Si el modelo comete más errores o produce decisiones menos favorables para mujeres que para hombres, para trabajadores mayores que para más jóvenes, o para personas con discapacidad que, para personas sin discapacidad, por ejemplo.
- b) Distribución de puntuaciones asignadas por el modelo. No sólo promedios, sino información sobre cómo se distribuyen las puntuaciones entre grupos. Por ejemplo, si el modelo tiende a asignar puntuaciones más bajas de forma sistemática a candidatos/as de determinados orígenes, o si amplifica pequeñas diferencias iniciales en grupos determinados.
- c) Relevancia de las variables en las decisiones del modelo. Es decir, qué factores ha aprendido a considerar el algoritmo como más relevantes. Si emerge

que una variable aparentemente neutral (como puede ser la localización residencial, el tipo de institución educativa, o la duración de interrupciones en la carrera) se ha convertido en un proxy⁹ altamente influyente para características protegidas, se revelaría una forma de discriminación indirecta potencial que debe ser corregida antes de la implantación generalizada del modelo.

- d) Esta información debe presentarse a los y las representantes en términos comprensibles, no como parámetros técnicos indescifrables. Esto podría facilitarse en forma de respuestas a preguntas simples: ¿el modelo tiende a rechazar a más mujeres que a hombres en proporción relativa?, ¿asigna puntuaciones más bajas a personas mayores de 55 años?, ¿hay una variable correlacionada con género que sea particularmente determinante en las decisiones? Sólo con una información accesible puede la representación laboral formar un juicio sobre si el modelo es aceptable o requiere correcciones. En otras palabras, el valor añadido para la RLT no está en supervisar la técnica de programación, sino en contrastar, caso a caso o mediante patrones, si las decisiones algorítmicas de prueba son coherentes con los criterios convencionales y legales aplicables, y si generan efectos sistemáticamente adversos para determinados colectivos.

Una vez disponible la información sobre el comportamiento del modelo en el laboratorio, la segunda intervención de la representación toma forma mediante su participación en pruebas piloto controladas. Esto es, el modelo no debe pasar directamente de las pruebas técnicas a la aplicación generalizada en toda la empresa o en toda la plantilla, sino que debería desplegarse de forma limitada (en un centro de trabajo específico, para una categoría profesional determinada o para un tipo de decisión acotado -como puede ser la evaluación de desempeño, pero no el cálculo de incentivos-) y durante un período de tiempo definido.

La finalidad de esta participación es doble. En primer lugar, reducir la brecha entre las predicciones del modelo en el laboratorio y su comportamiento en la práctica real. Esta participación permite a la RLT observar si aparecen patrones inesperados, comportamientos indeseables o incoherencias con los criterios laborales ya aplicados; lo que, a su vez, posibilitaría analizar por qué el modelo ha adoptado esas decisiones mediante *técnicas de interpretabilidad algorítmica accesibles*¹⁰. En segundo lugar, y

9. Remito nuevamente a lo ya reseñado en la nota al pie 4.

10. Existen técnicas de interpretabilidad algorítmica accesibles, como LIME, SHAP (aunque ambas precisan de un experto en IA para llevar a cabo la traducción entre el lenguaje técnico y las conclusiones comprensibles) o los árboles de decisión (más accesibles de forma inherente, especialmente si son pequeños), que permiten traducir la lógica compleja del modelo a explicaciones comprensibles para no expertos, identificando qué factores han pesado más en una decisión concreta. Véase, *La IA explicable*, IBM, Think, 2025. Disponible en: <https://www.ibm.com/es-es/think/topics/explainable-ai>

quizás más importante, dicha participación protege a las personas (trabajadoras y/o candidatas) frente a posibles daños de un modelo aún experimental. Lo que se conseguiría mediante un doble compromiso empresarial expreso. Por un lado, la empresa debe asumir que los resultados de las decisiones algorítmicas durante esta fase piloto no tendrán consecuencias irreversibles ni sancionadoras, garantizándose así que las personas no van a quedar expuestas a riesgos innecesarios. Por otro, resulta igualmente esencial que exista un compromiso de rectificación. La empresa ha de asumir el necesario ajuste del modelo, e incluso descartar su implantación, si se constata que sus efectos son incompatibles con los principios de igualdad y no discriminación. Sólo así, lo que en principio se plantea como una prueba unilateral, se transforma en un espacio seguro de experimentación conjunta.

4. EVALUACIÓN DE IMPACTO ESPECÍFICA. UNA FASE INTERMEDIA

Antes de que el sistema se generalice más allá del piloto, la gobernanza algorítmica laboral que aquí propongo exige un paso más, que bien podría constituir el último paso de la etapa anterior. Me estoy refiriendo a la realización una evaluación de impacto específicamente diseñada para el contexto laboral y la protección de derechos.

Esta evaluación es distinta de la evaluación de impacto sobre los derechos fundamentales exigida por el artículo 27 del reglamento IA europeo, aunque complementaria. Motivo por el que he preferido dedicarle un apartado específico en este planteamiento.

En base a sus caracteres principales podrían sintetizarse ambas a través de la siguiente comparación gráfica.

Tabla 1
Comparación gráfica

	EVALUACIÓN DE IMPACTO (ART 27)	EVALUACIÓN DE IMPACTO LABORAL (PROPIUESTA)
QUIÉN LA EXIGE	Legislador europeo	La negociación colectiva
A QUIÉN SE APLICA	Todos los proveedores de sistemas de IA de alto riesgo (incluyendo laborales)	Especificamente a algoritmos usados en decisiones sobre empleo
QUÉ ANALIZA	Riesgos genéricos para derechos fundamentales de forma abstracta y amplia	Impactos reales y concretos en el empleo y la vida laboral de trabajadores/as específicos/as.

	EVALUACIÓN DE IMPACTO (ART 27)	EVALUACIÓN DE IMPACTO LABORAL (PROPIUESTA)
CÓMO	Evaluación de riesgo potencial o teórico	Evaluación de impacto empírico y medible
RESULTADO	Documento normativo que certifica que se han considerado riesgos, pero no necesariamente cuantifica ni mide impactos reales sobre trabajadores/as específicos/as.	Informe con datos reales, estadísticas fiables e impactos medidos, que permite a la RLT tomar decisiones informadas sobre si el algoritmo es aceptable.

Fuente: elaboración propia

Mientras que con la evaluación del artículo 27 lo que se lleva a cabo es un control de conformidad normativa, orientado a que las autoridades supervisoras puedan intervenir si hay violaciones graves, con la que aquí se propone se ejecutaría un control de equidad práctica. En otras palabras, la primera es demasiado genérica para el contexto laboral.

Para la RLT, lo relevante es conocer si esos riesgos de discriminación se han materializado realmente en los datos propios, en qué medida y/o a cuántas personas trabajadoras afecta. Esto es, si el modelo funciona adecuadamente en el contexto propio y específico, pues eso es lo que verdaderamente va a orientar su labor para negociar condiciones de uso o mejoras.

Imaginemos que en nuestra empresa se plantea la implantación de un algoritmo de selección. La evaluación de impacto europea arrojaría como resultado algo parecido a esto: “El algoritmo utiliza datos históricos de contratación. Existe un riesgo potencial de que reproduzca sesgos de género presente en esos datos”. Frente a lo cual, la empresa implementaría la supervisión humana para mitigar el riesgo. Como resultado de la evaluación se certificaría que hay riesgos identificados, pero que se articulan medidas de mitigación, por lo que formalmente cumpliría con la normativa europea.

Si sometemos el mismo supuesto a la evaluación de impacto laboral propuesta, el resultado se parecería más a lo siguiente: “Durante 6 meses de piloto, el algoritmo procesó 500 candidaturas. Rechazó al 78% de candidatas mujeres frente al 42% de candidatos hombres. Las variables con mayor importancia fueron: universidades de procedencia (proxy de género) y duración de interrupciones en carrera (proxy de maternidad). En el análisis de impacto se detectó que el 65% de rechazos de mujeres se debían a estos dos factores. Las revisiones humanas sólo corrigieron el 15% de los casos discriminatorios. Se recomienda: exclusión de estas variables, aumento del umbral de revisión humana, o no usar el sistema para la selección inicial”. Como puede

apreciarse, no sólo cuantifica exactamente qué está pasando, sino que permite identificar el mecanismo de discriminación y proponer soluciones concretas.

Como indicaba al inicio de este apartado ambas evaluaciones no son excluyentes; de hecho, se complementan de manera necesaria. Sin la evaluación de la norma europea, el algoritmo podría violar derechos fundamentales sin que la empresa lo sepa anticipadamente. Pero a la vez, sin una evaluación de impacto laboral, sería posible la paradoja de que la empresa cumpliría formalmente con el mandato legal, pero no sabría si el algoritmo está efectivamente discriminando a sus trabajadores/as en la práctica.

En suma, esta evaluación específica del contexto laboral, cuantificada empíricamente e inmediatamente operativa para la negociación colectiva, permite a la RLT disponer de datos concretos sobre cómo el algoritmo afecta realmente a personas trabajadoras y candidatas específicas para poder negociar condiciones de uso, medidas de mitigación o incluso rechazar el sistema si los impactos son incompatibles con la igualdad y los derechos laborales.

5. CAMPO PARA LA NEGOCIACIÓN DURANTE LA IMPLANTACIÓN Y EL USO EFECTIVO DEL MODELO

La transición del modelo desde un sistema experimental (fase piloto) hacia su implantación generalizada en la empresa marca un punto de inflexión en la gobernanza algorítmica laboral. No se trata simplemente de activar un sistema ya validado, sino de establecer un marco de reglas, garantías y mecanismos de control que protejan los derechos de las personas trabajadoras durante todo el tiempo que el algoritmo influya en decisiones laborales. Este marco resulta idóneo para la intervención de la negociación colectiva. A ella debe corresponder su construcción en torno a dos momentos clave: la definición inicial de garantías (momento constituyente) y la vigilancia continuada durante el funcionamiento (momento de control permanente).

5.1. Definición del marco de garantías: el momento constituyente de reglas y límites

Antes de que el algoritmo empiece a operar de forma generalizada es imprescindible que la RLT negocie y pacte por escrito un conjunto de garantías que actúen como límites vinculantes al uso del sistema. Estas garantías deben materializarse en cláusulas de convenio colectivo, acuerdos de empresa o, en su defecto, en compromisos formales documentados que tengan un estatus equiparable (como pudiera ser el caso, por ejemplo, de un Protocolo de uso de algoritmos y derechos digitales firmado por la empresa y el Comité de Empresa).

Con idea de establecer un escudo defensivo mínimo para proteger los derechos laborales frente a la automatización se proponen a continuación cuatro garantías, basadas

en los mismos pilares estructurales de cualquier sistema de garantías laborales: *Saber* (Información); *Influir* (Consulta), *Controlar* (Supervisión); y *Defenderse* (Impugnación).

Desde esa lógica se proponen como básicas las siguientes cláusulas:

- a) Información previa y comunicación estructurada a la plantilla. La plantilla afectada debe recibir, antes de la implantación generalizada, información clara, comprensible y suficiente sobre qué significa la introducción del algoritmo en su vida laboral. Esta información no debe ser un comunicado técnico incomprendible, sino una explicación accesible que responda a preguntas concretas: ¿en qué decisiones interviene el sistema (selección, turnos, evaluación, incentivos) ?, ¿qué datos personales utiliza?, ¿quién puede revisar o impugnar una decisión?, ¿cuáles son mis derechos como trabajador/a? La información debe transmitirse además a través de canales múltiples (reuniones informativas, documentos escritos, plataformas digitales, etc.) y debe estar disponible en diferentes idiomas si la plantilla es diversa. La RLT debe poder verificar además que la información es completa, accesible y veraz, de la misma manera que debe tener derecho a participar en su elaboración y difusión. Esto no debe ser entendido como un mero trámite administrativo, sino como una garantía de que los trabajadores y las trabajadoras no se enfrentan a un sistema opaco.
- b) Consulta preceptiva sobre los términos de la implantación en torno a los siguientes elementos operativos:
 - Calendario y ritmo de aplicación: ¿se implanta el sistema en toda la empresa simultáneamente o en fases (por departamentos, por tipo de decisión, etc.) ?, ¿cuánto tiempo de transición hay (es decir, durante el que algoritmo va a funcionar en paralelo con procedimientos humanos antes de ser el único método de decisión) ?, ¿desde qué momento empezará a influir en sus decisiones?
 - Colectivos y decisiones afectadas: ¿a qué categorías de personas trabajadoras se aplica el algoritmo?, ¿hay colectivos que quedan expresamente excluidos (por ejemplo, personas con discapacidad)?
 - Criterios de priorización en caso de que el algoritmo no pueda procesar todos los datos a la vez. ¿Cuál es el criterio para decidir quién accede primero a las oportunidades que se puedan plantear? Estos criterios deben ser explícitos y pactados. No puede tratarse de una decisión unilateral técnica (por ejemplo, porque quien lo programara decidió procesarlos alfabéticamente). ¿Es justo y no discriminatorio?, ¿es transparente? Las personas candidatas o trabajadoras

afectadas deben saber que existe ese criterio de priorización. Se trata de elemento que suele pasarse por alto porque parece de carácter técnico, pero en realidad es de justicia laboral, pues en definitiva va a determinar quién tiene oportunidades y quién no.

- Finalmente, aunque excede el estricto marco de la gobernanza técnica del algoritmo, la consulta preceptiva no puede ignorar los posibles impactos organizativos. De manera que, si la automatización implicara cambios sustanciales en funciones o puestos de trabajo, debería activarse en paralelo la negociación de medidas de mantenimiento del empleo y recualificación profesional.

Esta consulta preceptiva no es meramente formal. La RLT debe tener la capacidad de bloquear o retrasar un despliegue que considere injusto, excesivamente rápido, o insuficientemente acompañado.

- c) Pactos vinculantes sobre supervisión humana cualificada. Se trata de uno de los elementos más críticos de la gobernanza propuesta. Y es que la supervisión humana no puede ser un concepto abstracto. Debe concretarse en procedimientos observables y verificables, por lo que la cláusula convencional debe especificar:
 - Quién supervisa: ¿qué personas, departamento o comisión tienen la responsabilidad de revisar?, ¿tienen formación específica?, ¿tienen independencia suficiente frente a presiones de eficiencia o costes?
 - Qué tipo de decisiones requieren supervisión obligatoria. Esto implica la permisibilidad de decisiones automáticas de bajo impacto (como pudieran ser las recomendaciones de formación), siempre que haya mecanismos de impugnación posteriores.
 - Plazos de revisión que han de ser razonables para que la revisión sea real y no un trámite vacío.
 - Garantías de motivación: la persona que revisa una decisión algorítmica debe poder acceder a una explicación comprensible del porqué el sistema llegó a esa decisión.
 - Prioridad de la decisión revisada: si tras la supervisión humana se detecta que la decisión algorítmica era injusta o discriminatoria, la decisión revisada por humanos debe tener prioridad absoluta.
 - Estos parámetros transforman la supervisión humana de una promesa vaga (“habrá supervisión”) a un procedimiento controlable.

- d) Procedimientos de impugnación y recursos claros y accesibles para que las personas trabajadoras y candidatas puedan ejercer realmente sus derechos. Esto incluye, en particular, lo siguientes derechos:
- Derecho a ser informado. Cuando una decisión que afecta negativamente a la persona (como puede ser un rechazo de candidatura o una penalización) haya sido recomendada o adoptada por el algoritmo, ésta debe ser informada expresamente.
 - Derecho de explicación. No me refiero aquí a que la empresa tenga que entregar el código fuente o la fórmula matemática, sino a que la persona pueda solicitar la motivación laboral de la decisión concreta. Para poder dar esta respuesta, la empresa está obligada a usar herramientas de interpretabilidad que permitan identificar qué variables o factores fueron determinantes para la decisión. Si la empresa usa un algoritmo tan opaco que no puede identificar ni siquiera qué variables pesaron más, entonces ese algoritmo no debería usarse para decisiones laborales, porque incumpliría el deber básico de motivación de los actos empresariales¹¹.
 - La empresa debe además proporcionar esta explicación en un plazo breve (por ejemplo 5-10 días).
 - Derecho a impugnar la decisión y a solicitar su revisión. La persona debe poder presentar una reclamación formal sobre la base de que la decisión es injusta, discriminatoria, o está basada en datos erróneos e instar, en consecuencia, su revisión por una persona o comisión distinta de quien tomó la decisión original. De hecho, debería ser posible solicitar que la revisión fuera llevada a cabo exclusivamente por un/a humano/a, sin que haya vinculación a la recomendación del algoritmo.
 - Plazos claros (por ejemplo, máximo 15 días para responder a una impugnación) y establecimiento de un mecanismo de escalada para que, si la empresa rechaza la impugnación, la RLT o un tercero imparcial puedan intervenir con garantías.
 - Protección frente a represalias. Cualquier persona trabajadora o candidata que impugne una decisión algorítmica debe estar protegida frente a posibles represalias, cambios en condiciones de trabajo, o estigmatización.

11. Lo que encuentra sustento igualmente en el art. 22 y el considerando 71 del RGPD, que reconocen el derecho a obtener una explicación significativa de la lógica de una decisión automatizada.

5.2. Control permanente o función de vigilancia continuada

Una vez que el sistema está en funcionamiento, la gobernanza algorítmica laboral no termina. Muy al contrario, comienza la fase más activa para la RLT: la supervisión continua de cómo el sistema se comporta en la realidad. Esto es, las reglas y garantías pactadas en el momento constituyente deben verificarse, mantenerse, y ajustarse si es necesario.

En esta labor, la RLT debe disponer de acceso regular a datos sobre cómo el algoritmo está funcionando en la práctica. Por ejemplo, tasas de error identificado cometido por el algoritmo; tasa de rechazo, penalización o exclusión diferenciada según parámetros (sexo, edad, tipo de contrato, nacionalidad, discapacidad, etc.); total de decisiones que han sido impugnadas; tasa de éxito de las apelaciones (incluyendo patrones si hubiera determinados tipos de decisión que son apeladas con mayor frecuencia); porcentaje de decisiones que han sido sometidas a revisión humana y, de ellas, proporción en la que se ha rechazado o modificado la recomendación del algoritmo; posibles actualizaciones implementadas en el modelo, con indicación de si se informó o no a la RLT y se realizó una nueva evaluación de impacto. Se trata, en suma, de información de carácter genérico que va a permitir vigilar posibles tendencias en el modelo.

Por otro lado, esta información debe ser sistemática y periódica, no discrecional ni controlada unilateralmente por la empresa. Igualmente debe presentarse en un formato claro y visual (gráficos, tablas, resúmenes ejecutivos), a ser posible, y no tratarse de un mero volcado bruto de datos o informes técnicos ininteligibles. Con este tipo de acceso a esa información lo que se busca es transparencia (es lo que va a permitir conocer de manera ágil cómo va el sistema) y facilitar el control pasivo.

Ahora bien, no sería operativo (ni seguro por protección de datos) volcar toda la información detallada a toda la RLT con mayor o menor periodicidad. Por ello, se propone un sistema escalonado: transparencia general para toda la RLT, capacidad de conocimiento detallado y específico para un órgano especializado: la comisión paritaria de seguimiento y auditoría, con participación equilibrada de empresa y RLT. Entre sus funciones se contempla el deber de reunirse regularmente para revisar el funcionamiento del algoritmo; el acceso a datos e información detallada (posibilidad de solicitar explicaciones ampliadas, acceder a casos específicos de decisiones controvertidas, y/o examinar la lógica del modelo con el apoyo de personal experto técnico, si es necesario); la identificación de patrones anómalos o incoherentes con los criterios laborales aplicados previamente; así como la capacidad de proponer correcciones si identifica un sesgo o un problema, o incluso, la suspensión del sistema si el daño es grave (función que debería ser reforzada con la capacidad de ser vinculante para la empresa); y finalmente la consulta preceptiva, vinculante y previa a cualquier cambio que pretenda introducir la empresa en el sistema.

La introducción de este órgano especializado transforma la gobernanza de un sistema reactivo, que esperara que haya un problema, a uno proactivo con capacidad para detectar problemas antes de que causen daños masivos.

En esta fase resulta esencial contar además con procedimientos de impugnación de las decisiones algorítmicas, más ágiles y accesibles que en otras decisiones empresariales (por un motivo simple: el riesgo de decisiones masivamente injustas o discriminatorias es más alto con algoritmos que con decisiones humanas puntuales). Entre estas medidas específicas podrían incluirse:

- Canales simplificados de impugnación: acceso directo a la comisión paritaria o a la figura de mediación independiente, sin necesidad de pasar por todos los trámites internos que puedan existir en el cauce general de reclamación previsto en la empresa.
- Inversión de la carga de la prueba. Especialmente cuando hay indicios de sesgo sistemático, la empresa debe probar que la decisión del algoritmo fue justa, en lugar de que el trabajador deba probar que fue injusta.
- Derecho a prueba pericial externa, ante una duda razonable basada en datos. Aspecto que seguro suscita controversia. No me refiero aquí a un derecho automático de auditoría a demanda de la RLT, sino a aquellos casos en los que existe una duda proporcionada o acorde a los datos existentes (por ejemplo, estadísticas que muestran una disparidad significativa).

Imaginemos que el tema en discusión es que el algoritmo discrimina a las mujeres. La empresa dirá “mis técnicos dicen que no”. La RLT dirá “nosotros creemos que sí”. Se produce una situación de asimetría técnica insalvable. La empresa tiene los datos, el código y los/as ingenieros/as. La RLT, por lo general, no tiene nada de eso. Sin un tercero independiente (un/a perito), la RLT está ciega y la disputa entra en punto muerto o acaba en juicio (donde, paródicamente, el juez acabará pidiendo un/a perito).

Podría plantearse algo parecido a lo siguiente:

Mecanismo de desbloqueo técnico: en caso de discrepancia fundada sobre el funcionamiento del algoritmo, que no pueda resolverse en la comisión paritaria, las partes podrán acordar el nombramiento de una persona auditora técnica independiente, sometida a confidencialidad.

Quedaría pendiente, no obstante, quién ha de asumir su coste. Cuestión nada baladí, dado el elevado importe de las auditorías algorítmicas¹². Si bien,

12. La complejidad multidisciplinar exigida por guías oficiales como la de la AEPD implica la intervención de perfiles técnicos y jurídicos de alto coste (AEPD - Guía de Auditoría de Tratamientos que incluyan IA (2021/2024). Disponible en: <https://www.aepd.es/guias/>

una solución neutral podría ser vincular el pago al resultado del dictamen; de tal manera que, *si la auditoría confirma que había un error o sesgo*, el coste lo asume la empresa. Por el contrario, si el algoritmo estaba bien, el coste habría de abonarlo quien pidió la auditoría.

- Retroactividad de los efectos si se detecta que el algoritmo ha estado discriminando de forma sistemática durante un período. En tal caso deben revisarse todas las decisiones del período afectado y repararse los daños ocasionados (indemnizaciones, restitución de oportunidades, etc.).

Siguiendo con la línea planteada al inicio, durante la vida útil del algoritmo, también surgirán situaciones que requieran cambios: nuevos datos, cambios en la legislación, en la organización del trabajo, identificación de nuevos sesgos, etc. Situaciones frente a las que la negociación colectiva debe prever, además:

- Un protocolo de actualización que contemple la consulta preceptiva a la RLT antes de cualquier cambio significativo del modelo, una nueva evaluación de impacto y el acuerdo necesario sobre si el cambio es aceptable.
- Evaluaciones de impacto periódicas para verificar que el modelo sigue siendo equitativo y no ha desarrollado nuevos sesgos a lo largo del tiempo.
- El derecho a proponer la desactivación, si la RLT considera que el algoritmo ya no es compatible con los estándares de igualdad y protección de derechos. Si la propuesta es justificada (basada en datos), la empresa debe considerarla seriamente y, en su caso, negociar un plan de transición hacia alternativas.

Esta estructura permite que la negociación colectiva no solo influya en el diseño del algoritmo, sino que mantenga una presencia activa durante toda la vida útil del sistema, disponiendo de información, cuestionando patrones problemáticos, proponiendo correcciones, y, en último término, siendo capaz de detener un sistema que se haya vuelto injusto. Solo así la gobernanza algorítmica laboral deja de ser un concepto abstracto para convertirse en una práctica de protección real y continuada de derechos laborales.

6. FASE DE DESMANTELAMIENTO O SUSTITUCIÓN. EL REFUERZO NEGOCIAL PARA LA CONTINUIDAD DE DERECHOS Y GARANTÍAS

La vida útil de un sistema algorítmico no es indefinida. Con el tiempo, es posible que la empresa decida retirar el algoritmo, sustituirlo por una versión mejorada, migrarlo

requisitos-auditorias-tratamientos-incluyen-ia.pdf). Igualmente, programas públicos de fomento digital como Kit Consulting (programa de ayudas del Gobierno de España impulsado por Red.es) sitúan una consultoría básica de IA por encima de los 6.000 euros en el ámbito de las pymes, lo que indica que una auditoría profunda en una gran empresa tendrá costes significativamente superiores.

a una nueva plataforma más integral, o volver a decisiones puramente humanas. Este momento de transición es crítico desde la perspectiva de la gobernanza algorítmica laboral porque concentra dos riesgos de manera simultánea: la posible desaparición de evidencias sobre decisiones pasadas y los impactos organizativos del cambio tecnológico, que pueden afectar seriamente a derechos adquiridos por las personas trabajadoras.

En la senda de esta visión procesual (y no estática), en la que la gobernanza acompaña al algoritmo desde su concepción hasta su retirada resulta imprescindible volver a proyectar *ex ante* el papel garantista de la RLT en esta fase crítica para la continuidad de derechos y garantías.

En este sentido, cuando la empresa decide retirar, sustituir o modificar sustancialmente el algoritmo, debe informar de forma específica y con la antelación suficiente a la RLT y a la Comisión Paritaria sobre la decisión adoptada. Esta información complementa y cierra el ciclo de información periódica previsto durante el funcionamiento ordinario, y debe especificar las circunstancias que sustentan la decisión empresarial de retirarlo, así como el plan de ejecución.

Las razones del desmantelamiento o sustitución del sistema pueden ser reveladoras. Así si el sistema se quita porque existe evidencia de discriminación, hay una admisión empresarial de facto que puede ser utilizada en reclamaciones de personas afectadas en el pasado. Del mismo modo que si se retira por razones económicas (el nuevo sistema cuesta menos, por ejemplo), la RLT puede anticipar posibles reestructuraciones.

Mayor relevancia tiene, no obstante, conocer qué sucede con los datos personales de los/as trabajadores/as almacenados por el algoritmo. ¿Se transfieren al nuevo sistema (con riesgo de perpetuar sesgos o errores previos)?; ¿se conservan para una auditoría posterior?; ¿se eliminan conforme al derecho al olvido del RGPD? Y, si es así ¿con qué cronograma? Esta información es esencial porque la preservación de datos históricos es la única forma de que aquellas personas que sufrieron decisiones injustas puedan, posteriormente, demostrar que fueron discriminadas. En otras palabras, uno de los mayores riesgos del desmantelamiento de un sistema algorítmico es la desaparición de pruebas. Pensemos en el caso de un trabajador que fue rechazado por un algoritmo hace ocho meses y decide reclamar seis meses después. La empresa puede alegar que “el sistema ya no existe y que no es posible recuperar los datos”. Sin esos datos, el trabajador queda jurídicamente indefenso al no poder probar cómo el algoritmo llegó a la decisión que le perjudicó, y la empresa no puede refutarlo. Por ello, la gobernanza algorítmica laboral debe incluir explícitamente un derecho a preservación de evidencias que implique:

- La obligación de la empresa de conservar los registros de todas las decisiones tomadas o recomendadas por el algoritmo, incluidos los datos de entrada

utilizados y los parámetros que pesaron en cada decisión durante un período suficiente (mínimo el equivalente al plazo de prescripción de derechos laborales).

- La accesibilidad a esos registros para la defensa de derechos, lo que habrá de compaginarse con garantías de confidencialidad debidas frente al posible acceso de otras personas afectadas.
- El deber empresarial de conservar documentación sobre cómo funcionaba el algoritmo (qué variables utilizaba, qué pesos tenían, cómo se entrenó, qué pruebas de sesgo se realizaron, etc.). Si el algoritmo desaparece sin esa documentación, será imposible saber, años después, si fue o no discriminatorio.

Sin esta preservación, el desmantelamiento de un sistema algorítmico merma considerablemente la capacidad de defensa de los derechos lesionados mientras el sistema funcionaba.

Distinto es el caso de que la empresa implantara un algoritmo nuevo o volviera a métodos humanos. Este cambio puede traer consecuencias laborales sustanciales frente a las que la RLT debe poder negociar protecciones durante la transición. Como, por ejemplo:

- La garantía de continuidad de derechos adquiridos. Si una persona trabajadora acumula determinados derechos conforme a cómo el sistema A evaluaba su desempeño (antigüedad, puntuación, acceso a oportunidades), la migración al algoritmo B o a criterios humanos no puede retrotraer esos derechos. Es decir, si bajo el algoritmo A, su labor fue evaluada como “rendimiento alto” y, bajo el nuevo sistema debería haber sido “rendimiento medio”, la empresa no puede pretender que el cambio se aplique retroactivamente (recortando bonificaciones o incentivos pasados).
- Formación y apoyo en la transición en caso de que el cambio de sistema requiera que la plantilla y las personas encargadas de la supervisión aprendan nuevas formas de trabajar.
- Protección frente a ajustes de plantilla asociados al cambio. La negociación colectiva debe establecer que cualquier cambio de plantilla derivado del cambio tecnológico será objeto de consulta y acuerdo, con garantías de recolocación, recualificación o indemnización adecuada.
- Si fuera posible, establecer un período en el que el sistema antiguo y el nuevo operen en paralelo, lo que permitiría verificar que el nuevo sistema no introduce nuevos sesgos o problemas antes de retirar el anterior completamente. Durante ese período, las decisiones del nuevo sistema pueden someterse a una supervisión más estricta, o incluso no aplicarse si hay discrepancias graves con el sistema anterior.

La fase de desmantelamiento supone un punto ciego en los análisis de IA laboral. Existe mucha literatura sobre cómo *entra* el algoritmo en la empresa, pero muy poca sobre cómo *sale* y qué garantías deben quedar activas tras su salida¹³. En otras palabras, la literatura analiza el “despido *por* algoritmo”, pero raramente el “despido *del* algoritmo”. Sin embargo, es un momento en el que la gobernanza algorítmica debe reforzarse para evitar que el fin de un sistema implique el fin de la protección de los trabajadores y las trabajadoras que vivieron bajo él. Solo así el ciclo de vida del algoritmo en la empresa se cierra de forma ordenada, justa y respetuosa con los derechos que hayan sido adquiridos.

7. CONCLUSIONES

La propuesta de una nueva agenda de gobernanza algorítmica basada en la intervención de la RLT a lo largo de un ciclo multifásico demuestra que es posible articular un modelo coherente en el que la autonomía colectiva no cede ante la lógica tecnológica, sino que la subordina a los principios estructurales del Derecho del Trabajo: la protección de la parte débil, la igualdad, la participación y la salud laboral.

No se trata por tanto meramente de reaccionar ante sistemas ya implantados o de ejercer control pasivo sobre decisiones adoptadas, sino de participar activamente en la definición de qué puede hacer el algoritmo, con qué datos, bajo qué límites y mediante qué garantías. Esta reconceptualización de la negociación colectiva como herramienta de co-configuration social de la tecnología constituye una aportación fundamental para el Derecho del Trabajo contemporáneo y amplía un campo de intervención que permanecía poco explorado.

No obstante, la ruta hacia esa gobernanza requiere un cambio de paradigma más profundo: abandonar la fe en la transparencia como solución suficiente. Saber ya no es suficiente; hay que poder intervenir. Esta es la clave de la gobernanza algorítmica laboral propuesta.

Ese cambio de paradigma se hace especialmente urgente ante la paradoja crítica identificada en este análisis: la posibilidad del cumplimiento formal sin equidad real. O lo que es lo mismo, la evidencia de que es posible que una empresa pueda estar formalmente en conformidad con la regulación vigente y, simultáneamente, estar utilizando un sistema que discrimina sistemáticamente a colectivos vulnerables. Evidencia de la que se concluye, además, un elemento crítico de la gobernanza que

13. De hecho, el propio Reglamento 2024/1689 centra la mayoría de sus obligaciones (transparencia, supervisión humana, calidad de datos) en el ciclo de vida activo del sistema. Tan sólo el artículo 9 (Gestión de Riesgos) menciona el ciclo de vida completo. No hay, sin embargo, un artículo específico en la norma que regule detalladamente los derechos de las personas trabajadoras durante el desmantelamiento (más allá de la obligación general de conservar logs durante un tiempo, recogida en el artículo 12).

aquí se articula: la necesidad de una evaluación de impacto laboral específica, distinta e integrada junto a la evaluación normativa que cierre esta brecha.

La operatividad de esta gobernanza depende también de una transformación radical del papel de la representación de las personas trabajadoras, que debe convertirse en un actor técnico cualificado, no meramente consultivo. Esta transformación no es un lujo, sino una exigencia de eficacia. Sin ella, la RLT negocia a ciegas y los pactos convencionales quedan vacíos. Es necesario reconocer que la gobernanza algorítmica requiere inversión en capacidad técnica de los representantes y que esa inversión es un componente imprescindible de cualquier modelo serio de regulación.

Tampoco puede caer en el olvido que los sistemas se retiran o se sustituyen en algún momento y que la gobernanza debe estar presente por tanto en el ciclo completo de vida del algoritmo, desde el diseño hasta el desmantelamiento. En otras palabras, articular una gobernanza que cierre este ciclo de forma ordenada -garantizando preservación de evidencias, negociación de transición y protección de derechos adquiridos- no debería ser una innovación doctrinal que diferencia este trabajo.

Con todo, es imprescindible reconocer que la propuesta enfrenta desafíos significativos de implementación. Exige transformación sustancial de prácticas convencionales de negociación; requiere que se resuelvan genuinos problemas técnicos de interpretabilidad; implica costes económicos considerables; y presupone una sensibilidad especial de la RLT hacia colectivos vulnerables que no siempre existe. Estos límites no invalidan el modelo, pero subrayan que su implementación requiere un compromiso sistémico. Estos es, cambios en legislación laboral, inversión en capacidad técnica de representantes, reformas en procedimientos de negociación, y una mayor conciencia del riesgo que representa dejar la IA laboral completamente en manos de lógica empresarial no regulada.

Por todo lo anterior, el futuro del trabajo bajo inteligencia artificial no está pre-determinado. No es inevitable que los algoritmos sustituyan completamente el criterio humano en decisiones laborales críticas, ni que las personas trabajadoras sean sujetos pasivos de sistemas opacos. Pero existe una alternativa viable al cambio tecnológico en el trabajo y es la que pasa por colocar a la negociación colectiva y a RLT en el centro de la gobernanza algorítmica. La nueva agenda aquí propuesta es un modelo que permite que la tecnología sirva a los derechos laborales, en lugar de que los derechos se adapten a la ella. Lo que únicamente será posible si existe voluntad de todas las partes de que así sea.

BIBLIOGRAFÍA Y DOCUMENTACIÓN

- Dastin, Jeffrey (2018). "Amazon scraps secret AI recruiting tool that showed bias against women". *Reuters*. Publicado el 11/10/2018 (en línea). Disponible en: <https://www.reuters.com/article/world/insight-amazon-scaps-secret-ai-recruiting-tool-that-showed-bias-against-women-idUSKCN1MK0AG/> [consulta: 03/10/2025].
- Fabregat Monfort, Gemma (2024). "Procesos de selección algorítmica y discriminación". *LABOS. Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, Vol. 5, pp. 131–153.
- Ginès i Fabrellas, Anna (2024). "Analítica de personas y discriminación algorítmica en procesos de selección y contratación". *LABOS. Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, Vol. 5, pp. 99–130.
- Prince, Anya & Schwarcz, Daniel (2020). *Proxy Discrimination in the Age of Artificial Intelligence and Big Data*. *Iowa Law Review*, Vol. 105, pp. 1257–1318.

Documentos institucionales:

- ISO/IEC 23053 – *Framework for AI systems using machine learning*. Estándar internacional utilizado como referencia para la estructuración del ciclo de vida de los sistemas de IA.
- CEN-CENELEC JTC 21 – *AI Standards: Complete Detailed Overview*. Documento europeo de referencia para reguladores, industria y actores vinculados a la implementación del Reglamento Europeo de IA.
- Ministerio de Trabajo y Economía Social (España) (2022) – *Guía práctica sobre información algorítmica en el ámbito laboral*.
- Supervisor Europeo de Protección de Datos (EDPS) (2023) – *TechDispatch: Explainable Artificial Intelligence*. Publicado el 16/11/2023 (en línea). Disponible en: https://www.edps.europa.eu/system/files/2023-11/23-11-16_techdispatch_xai_en.pdf [Consulta: 06/11/2025].
- AEPD (2021/2024) – *Guía de Auditoría de Tratamientos que incluyan IA*. Publicado en enero de 2021 (en línea). Disponible en: <https://www.aepd.es/guias/requisitos-auditorias-tratamientos-incluyan-ia.pdf>. [Consulta: 18/11/2025].

Informes y literatura especializada:

- Digital Future Society (2022) – *La discriminación algorítmica en España: límites y potencial del marco legal*. Publicado en septiembre de 2022 (en línea). Disponible en: https://digitalfuturesociety.com/app/uploads/2022/09/Discriminacion_algoritmica_Espana_marco_legal.pdf [consulta: 03/12/2025]
- IBM (2025) – *La IA explicable*. Think Report. Disponible en: <https://www.ibm.com/es-es/think/topics/explainable-ai> [Consulta: 06/11/2025].

GARANTÍA DE INDEMNIDAD: AVANCE EN LA DIMENSIÓN EXTRAPROCESAL DE LA TUTELA JUDICIAL EFECTIVA

GUARANTEE OF INDEMNITY: ADVANCE IN THE EXTRAPROCEDURAL DIMENSION OF JUDICIAL PROTECTION

Dulce Soriano Cortés
Profesora Titular de Universidad
Universidad de Cádiz, España
dulce.soriano@uca.es
ORCID: 0000-0002-0827-0174

RESUMEN: La garantía de indemnidad constituye un mecanismo de protección del derecho de defensa, dirigido a evitar que las personas trabajadoras sufran daño o perjuicio por represalias empresariales que a su vez traen causa en alguna reclamación laboral previa. La jurisprudencia constitucional es la que ha ido configurando esta figura, si bien, su reconocimiento normativo cristalizó en la Ley Orgánica 5/2024, que ha acogido un concepto amplio del derecho a la indemnidad, aunque con un tratamiento que no ha resuelto todas las cuestiones controvertidas que este derecho plantea. El Tribunal Constitucional ha marcado una línea expansiva en favor del reconocimiento de esta garantía de indemnidad; de hecho, continúa dando decidido impulso a la dimensión extraprocesal de la tutela judicial efectiva en su vertiente de la garantía de indemnidad, eso sí, siempre exigiendo conexión, siquiera mediata, entre la reclamación y la vía judicial vinculada al art. 24.1 CE. La STC 148/2025 ha añadido el supuesto de reclamaciones ante la representación legal de las personas trabajadoras, concebido como paso previo a la vía judicial, así como oportuno instrumento de resolución de conflictos laborales y de evitación de procesos; y ello en virtud de la labor conferida en el art. 64.7 a) 1 ET.

PALABRAS CLAVE: Garantía de indemnidad, tutela judicial efectiva, derecho de defensa, reclamaciones internas, representantes de las personas trabajadoras.

Recibido: 15 dic 2025; Aceptado: 14 ene 2026

Copyright: © Editorial Universidad de Sevilla. Este es un artículo de acceso abierto distribuido bajo los términos de la licencia de uso y distribución Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0)

e-ISSN: 2660-4884

Trabajo, Persona, Derecho, Mercado 11 (2025) 51-78
<https://dx.doi.org/10.12795/TPDM.2025.i11.02>

ABSTRACT: The guarantee of indemnity is a mechanism for protecting the right to defense, aimed at preventing workers from suffering harm or damage as a result of reprisals by employers that are in turn caused by a previous labor claim. Constitutional jurisprudence has shaped this concept, although its regulatory recognition was crystallized in Organic Law 5/2024, which adopted a broad concept of workers' right to indemnity, albeit with a treatment that has not resolved all the controversial issues raised by this right. The Constitutional Court has taken an expansive stance in favor of recognizing this guarantee of indemnity and, in fact, continues to give decisive impetus to the extra-procedural dimension of effective judicial protection in terms of the guarantee of indemnity, although it always requires a connection, even if indirect, between the claim and the judicial proceedings linked to Article 24.1 of the Spanish Constitution. STC 148/2025 has added the possibility of filing claims with workers' legal representatives, conceived as a preliminary step to legal proceedings, as well as an appropriate instrument for resolving labor disputes and avoiding litigation, pursuant to the powers conferred in Article 64.7 a) 1 ET.

KEYWORDS: Protection against retaliation, right to effective judicial protection, right of defence, internal complaint, worker representatives.

SUMARIO: 1. ESTADO SOCIAL DE DERECHO: TUTELA JUDICIAL EFECTIVA Y DERECHO DE DEFENSA. 2. Configuración de la garantía de indemnidad en el ámbito laboral. 2.1. Construcción jurisprudencial y reconocimiento normativo en la Ley Orgánica 5/2024. 2.2. Otras conexiones normativas. 3. EXTENSIÓN CONSTITUCIONAL DE LA GARANTÍA DE INDEMNIDAD VINCULADA A LA TUTELA JUDICIAL EFECTIVA. 3.1. Evolución de la jurisprudencia constitucional. 3.2. Expansión de la dimensión extraprocesal del derecho a la tutela judicial efectiva a través de reclamaciones ante la representación de las personas trabajadoras: STC 148/2025. 3.2.1. Supuesto de hecho y antecedentes. 3.2.2. Fundamentación jurídica. 4. MECANISMOS DE TUTELA: PRUEBA INDICIARIA Y NULIDAD. 5. CONCLUSIONES. 6. BIBLIOGRAFÍA

1. ESTADO SOCIAL DE DERECHO: TUTELA JUDICIAL EFECTIVA Y DERECHO DE DEFENSA

No es posible analizar la garantía de indemnidad sin realizar una primera aproximación al marco constitucional que la integra. El artículo 1.1 CE consagra a España como un Estado social de Derecho, expresión que arranca del constitucionalismo alemán posterior a la segunda guerra mundial, cuyo alcance se ha ido configurando en la doctrina del Tribunal Constitucional (Pérez Royo, 1984); particularmente se pone en relación con el principio de igualdad y con el mandato constitucional del artículo 9.2 que impone a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales

y efectivas, así como remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud, facilitando la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social; con ello se supera el más limitado ámbito de actuación de una igualdad meramente formal del artículo 14 y se propugna un significado del principio de igualdad acorde con la definición del mencionado artículo 1. Desde un principio, la jurisprudencia constitucional ha tenido tendencia a recurrir al principio de Estado social como elemento interpretativo de todo el ordenamiento jurídico y del propio comportamiento de los poderes públicos. Ejemplo de esta temprana jurisprudencia aludiendo al carácter social de nuestro Estado la encontramos en la STC 81/1982, de 21 de diciembre, ECLI:ES:TC:1982:81, referida concretamente a discriminación por razón de sexo y se manifiesta en los siguientes términos:

...Dado el carácter social y democrático del Estado de Derecho que nuestra Constitución erige y la obligación que al Estado imponen los artículos 9.2 y 35 de la Constitución de promover la condiciones para que la igualdad de los individuos y los grupos sean reales y efectivas y la promoción a través del trabajo, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón del sexo, debe entenderse que no se puede privar al trabajador sin razón suficiente para ello de las conquistas sociales ya conseguidas.

Esa calificación de “Estado social” tiene gran relevancia porque contiene un principio de primer orden, desarrollado a lo largo de su articulado, y que a su vez impregna todo el texto constitucional, así como el resto del ordenamiento jurídico que debe interpretarse conforme a dicha declaración (Torres del Moral, 2009). Ciertamente, son numerosísimas las sentencias del Tribunal Constitucional en relación con la cláusula del Estado social y los derechos sociales; en ellas dicho carácter social se consagra como un principio que debe orientar la actuación del Estado, lo que se traduce en que la acción pública debe estar orientada a la reducción de la desigualdad social (Aragón Reyes, 2000, 114). Particularmente destacable es el papel precursor que la cláusula social ha jugado en relación con la extensión de los derechos fundamentales a las relaciones entre particulares (STC 38/1981, de 23 de noviembre, ECLI:ES:TC:1981:38).

Acercándonos a nuestros días, el Preámbulo de la Agenda 2030, punto 9, también consagra una especie de “formulación universal” del Estado social y democrático de Derecho, en correspondencia con el artículo 1.1 CE; podría decirse que las tres dimensiones de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (económica, social y ambiental), de forma integrada e indivisible, se hacen eco de los tres vectores esenciales del constitucionalismo social actual (Jimena Quesada, 2019).

En relación directa con la materia que nos ocupa, centramos la mirada en el artículo 24.1 CE que consagra el derecho de todas las personas a obtener la tutela efectiva de los jueces y tribunales en el ejercicio de sus derechos e intereses legítimos, sean o no derechos fundamentales, sin que en ningún caso pueda producirse indefensión,

o lo que es lo mismo en términos positivos, garantizando su derecho de defensa. Ello supone el derecho a acudir a los órganos jurisdiccionales y a obtener una decisión fundada en Derecho, esto es, una prestación que corresponde proporcionar al órgano jurisdiccional, conforme a la naturaleza del proceso y su ordenación legal (STC 165/1988, de 26 de septiembre, ECLI:ES:TC:1988:165). Ambos derechos, derecho a la tutela judicial efectiva y derecho de defensa, están íntima y sustancialmente unidos, de forma tal que sin tutela judicial efectiva no es posible una defensa real y sin una defensa efectiva es inviable el ejercicio de una real tutela judicial efectiva. Se configuran, por tanto, como dos caras de la misma moneda y como corolario inherente al funcionamiento de un Estado de Derecho. Así queda consagrado en el Preámbulo de la Ley Orgánica 5/2024, de 11 de noviembre, del Derecho de Defensa¹.

Como ya ha sido analizado ampliamente por la doctrina (Igartua Miró, 2008), los derechos fundamentales no solo se ejercen frente a la Administración, sino que tienen efecto horizontal. Tradicionalmente la garantía de indemnidad se ha configurado como una vertiente del derecho a la tutela judicial efectiva, pues, así lo ha manifestado el Tribunal Constitucional (STC 14/1993, de 19 de enero, ECLI:ES:TC:1993:14) al entender que este derecho a la tutela judicial efectiva no sólo se satisface mediante la actuación de los Jueces y Tribunales, sino también a través de la garantía de indemnidad. Esto significa que del ejercicio de la acción judicial o de los actos preparatorios o previos al mismo no pueden seguirse consecuencias perjudiciales en el ámbito de las relaciones públicas o privadas para la persona que los protagoniza. En el ámbito de las relaciones laborales, la garantía de indemnidad se traduce en la imposibilidad de adoptar medidas de represalia derivadas del ejercicio por el trabajador de la tutela de sus derechos.

2. CONFIGURACIÓN DE LA GARANTÍA DE INDEMNIDAD EN EL ÁMBITO LABORAL

2.1. Construcción jurisprudencial y reconocimiento normativo en la Ley Orgánica 5/2024

La garantía de indemnidad constituye un medio imprescindible para la eficacia real del Derecho del Trabajo (Álvarez, 2005, 13); además, ejerce un papel preventivo con el fin de disuadir al empresario de valerse de su poder disciplinario para impedir que las personas trabajadoras hagan efectivos sus derechos (Folgoso, 2017, 78). Como ya adelantamos en el apartado anterior, la garantía de indemnidad se presenta como una vertiente del derecho a la tutela judicial efectiva. Así se ha configurado su concepto fruto de una construcción jurisprudencial del Tribunal Constitucional

1. BOE 14 de noviembre.

a raíz de la STC 7/1993, de 18 de enero, ECLI:ES:TC:1993:7 (Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer, 2003); seguida por la ya citada STC 14/1993 en la que el Tribunal Constitucional consideró nula la decisión de un director de revista que procedió a cesar a una de sus colaboradoras a raíz de que esta iniciara los trámites preparatorios previos a la acción judicial, en vía administrativa, reclamando su relación laboral. Con esta sentencia el Tribunal acogía un concepto en sentido estricto de garantía de indemnidad como manifestación específica del derecho a la tutela judicial efectiva, en su vertiente de libertad de acceso a los jueces y tribunales (artículo 24.1 CE); con ella se protege a las personas trabajadoras frente a las represalias que puedan derivarse de sus propias actuaciones dirigidas a obtener tutela de sus intereses legítimos, ya sea en fase judicial o previa a esta. A aquellas primeras sentencias le siguieron otras muchas que fueron construyendo un concepto amplio de garantía de indemnidad cuyo alcance y recorrido analizaremos en el apartado siguiente, si bien, lo que ahora interesa subrayar es que su configuración jurídica siempre estuvo ligada a pronunciamientos judiciales; ciertamente la activación de dicha garantía de indemnidad siempre se produjo en el marco de tales pronunciamientos.

Es a partir de la ya referenciada Ley Orgánica 5/2024, de 11 de noviembre, del Derecho de Defensa, cuando se consagra en nuestro ordenamiento jurídico ese consolidado criterio jurisprudencial a través del reconocimiento normativo del derecho a la indemnidad de las personas trabajadoras. Estamos ante una norma centrada en las personas como titulares del derecho de defensa que presenta una visión global del derecho a la indemnidad, aunque no lo califique como tal derecho fundamental autónomo. Precisamente, la primera cuestión que plantea este reconocimiento legal es su propia configuración jurídica, ya que esta “garantía de indemnidad” pasa a reconocerse como “derecho a la indemnidad”. Ello presenta relevancia, pues, del tenor literal de la norma pudiera desprenderse que la voluntad del legislador ha sido dotarle de una configuración amplia, como derecho autónomo, más allá de la conexión que mantenía desde sus orígenes con el derecho fundamental a la tutela judicial efectiva. Tal configuración ha llevado a cuestionar si podría entenderse que estamos ante un nuevo derecho fundamental, creado por el legislador orgánico, que conduciría a la declaración de nulidad de la represalia empresarial; o si, en cambio, cabría entender que estamos ante un derecho específico que protege frente a cualquier acto de represalia del empresario, aunque su tutela no implique necesariamente la nulidad de la actuación empresarial (Goñi Sein, 2024). Aunque su tratamiento y alcance alberga dudas interpretativas, ciertamente, el legislador no lo ha calificado como tal derecho fundamental autónomo por lo que debiéramos descartar la primera alternativa. Ahora bien, como ya analizaremos, aunque no quepa presumir efectos generalizados de nulidad para todos los supuestos, ello no impide que cuando la reclamación esté vinculada al derecho fundamental del que ha emanado esta garantía de indemnidad, el artículo 24.1 CE, sigamos aplicando la doctrina constitucional imperante

que considera nula la medida empresarial dirigida a represaliar al trabajador por vulnerar tal garantía de indemnidad. Precisamente, estamos ante una de las cuestiones más controvertida que suscita este derecho.

Veamos el tratamiento concreto que recibe este derecho a la indemnidad en la mencionada Ley Orgánica 5/2024. El legislador orgánico ha ubicado su regulación en dos apartados bien diferenciados, tanto por su contenido como por el rango otorgado a cada precepto. Por un lado, dentro de la protección del derecho de defensa (Capítulo II), el artículo 12.3 reconoce el derecho a la indemnidad de las personas trabajadoras frente a las consecuencias desfavorables que pudieran sufrir por la realización de “cualquier actuación conducente al ejercicio de sus derechos de defensa”. Y, en términos más amplios, la disposición adicional tercera, apartado primero, conecta tales represalias a “cualquier actuación efectuada ante la empresa o ante una actuación administrativa o judicial destinada a la reclamación de sus derechos laborales, sea ésta realizada por ellas mismas o por sus representantes legales”; expresión esta última que es reconducible a la representación de las personas trabajadoras, tanto estatutaria como sindical, sin que se ciña exclusivamente a reclamaciones judiciales.

Debemos reparar en que la disposición final sexta de esta Ley no atribuye el mismo rango de ley orgánica a esta disposición adicional tercera respecto del artículo 12.3, pues, le otorga carácter de ley ordinaria. Lejos de interpretaciones voluntaristas, la mencionada disposición final sexta puede aportarnos luz interpretativa de la orientación de la tutela otorgada por el legislador a esta institución. Es en la disposición adicional tercera, con carácter de ley ordinaria, donde se alude a que se integra dentro del derecho a la indemnidad la “realización de cualquier actuación efectuada ante la empresa”, desvinculada del ejercicio de tutela judicial o actos preparatorios de esta; y, en cambio, del tenor literal del artículo 12.3 se puede extraer que el legislador está aludiendo a actuaciones reconducibles al ejercicio de derecho fundamental a la tutela judicial efectiva del artículo 24 CE, al referir “cualquier actuación conducente al ejercicio de sus derechos de defensa”, que se explica y conecta con su carácter de ley orgánica.

En cuanto al alcance subjetivo de protección, el apartado segundo de esta misma disposición adicional tercera ha consagrado un criterio también amplio de cobertura al extender dicha protección no solo a la persona trabajadora frente a sus propias actuaciones, sino también al “cónyuge, pareja de hecho y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que presten servicios en la misma empresa, aun cuando éstos no hubieran realizado la actuación conducente al ejercicio de sus derechos”. Tales supuestos de ampliación de protección constituyen ejemplos de represalias por asociación en los que el empresario dirige sus represalias, no ya contra la persona contratada, sino contra un tercero ajeno a la propia relación laboral. Esta previsión legal va más allá de lo que el propio Tribunal Constitucional ha establecido

al respecto, pues, no existe posicionamiento claro sobre esta cuestión. En cambio, el Tribunal Supremo² sí ha establecido que la construcción teórica de la “discriminación por asociación”, llevada a cabo por el TJUE, era extensible a otros derechos fundamentales, no ya solo vinculada al principio de no discriminación. La novedad de dicho pronunciamiento reside en que por primera vez la Sala parece querer ampliar la vía de la garantía de indemnidad a través de la construcción de la “protección refleja o por asociación” de los derechos fundamentales; también calificada como supuesto de “protección refleja” (Nogueira Guastavino, 2022) aludiendo a un supuesto en que la acción de represalia empresarial se proyecta sobre todo el colectivo (el resto de trabajadores) que pudiera verse beneficiado por las reclamaciones realizadas por alguno de sus miembros.

No obstante, y a pesar de este amplio tratamiento subjetivo de la Ley Orgánica 5/2024 en cuanto a la extensión a terceros de esta garantía de indemnidad, cabe advertir que el legislador no ha reparado en la figura de los testigos, como personas expuesta a este riesgo de represalia, a salvo de la mención general que lleva a cabo en el artículo 10, k). La STC 197/1998, de 13 de octubre, ECLI:ES:TC:1998:197 estableció que quien cumple con un deber, como es el de testigo, en protección de otro derecho fundamental (artículo 24.1 CE), no puede sufrir represalias por ello; si bien, precisamente por el limitado alcance otorgado a la garantía de indemnidad derivada del artículo 24.1 CE, el Tribunal Constitucional consideró que la protección del testigo no proviene de la tutela judicial efectiva, sino que encuentra amparo en el derecho a la libertad de expresión del artículo 20.1 d) CE, en la vertiente de derecho a comunicar información veraz, pues, a juicio del Tribunal, una medida de represalia empresarial motivada por la declaración testifical del trabajador en un procedimiento seguido a instancias de otros trabajadores contra el empresario, no lesionaría su derecho a la tutela judicial efectiva ya que la persona despedida no habría ejercitado ninguna acción judicial contra el empresario. Se protege a los testigos siempre que transmita información veraz por lo que se excluye la protección en caso de que el trabajador engañe conscientemente en la transmisión de información o lo haga sin la mínima diligencia debida a la hora de verificar las informaciones que transmite (Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer, 2003, 650-651). Por todas, STC 6/1988, de 21 de enero, ECLI:ES:TC:1988:6. También en ese mismo sentido, la STC 146/2019, de 25 de noviembre, ECLI:ES:TC:2019:146 destaca por reconocer que las quejas relativas a cuestiones laborales también pueden resultar amparadas en el ámbito de la libertad de expresión, ejemplo este de lo que se ha denominado *proto-whistleblower*³. Ciertamente, esta materia referida a los testigos hay que ponerla en conexión con la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección

2. STS (Sala 4^a) núm. 1242/2021, de 9 de diciembre de 2021, ECLI:ES:TS:2021:4703.

3. El denunciante presentó la denuncia correctamente porque formuló sus quejas, en primer lugar y ante todo, frente a su propia empleadora (empresa concesionaria) ... y solo una vez desatendidas

de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción⁴, que tiene como objeto, entre otros, proteger a las personas trabajadoras que realizan denuncias. Esta Ley cuenta con un contenido muy similar a la Directiva que pretende transponer, la Directiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2019, relativa a la protección de las personas que informen sobre infracciones del Derecho de la Unión⁵, cuya finalidad es precisamente homogeneizar la legislación relativa a los informantes en toda la UE y de cuyo análisis ya se ocupó la doctrina (García-Perrote Escartín y Mercader Uguina, 2020). El objeto de esta Ley no se refiere a denuncias que afecten a personas trabajadoras de forma individualizada o a un grupo concreto de trabajadores, en cambio sí afecta a cuando se refiera de forma generalizada a todos los trabajadores como colectivo del que el informante forma parte.

De todo lo anteriormente expuesto cabe inferir que la Ley Orgánica 5/2024 ha querido recoger un tratamiento integral del derecho a la indemnidad que incluye aspectos que se han ido consolidando como parte inherente de este derecho, tomando en cuenta su amplia funcionalidad, de ahí que convivan en el texto preceptos propios de ley orgánica con otros de ley ordinaria. Ello justifica que por un lado no haya querido apartarse del criterio imperante ligado a la doctrina constitucional, esto es, reservando su carácter de tutela reforzada vinculada al artículo 24.1 CE, materializado en el artículo 12.3 (con rango de ley orgánica); y, en cambio, haya mantenido en el plano de la legalidad ordinaria la defensa del resto de supuestos vulneradores del derecho a la indemnidad, particularmente, en referencia a aquellas otras reclamaciones que se producen a nivel interno ante la empresa, cuyo reconocimiento se recoge en la disposición adicional tercera (con rango de ley ordinaria), desvinculadas del artículo 24.1 CE, y que habrán de ser perseguidas y reparadas conforme a los cauces previstos en el ordenamiento jurídico laboral, sin que la Ley Orgánica 5/2024 haya establecido regla específica al efecto. Ciertamente, si el legislador hubiera querido dar un tratamiento homogéneo y generalizado al derecho a la indemnidad no tendría sentido haber separado su reconocimiento en dos preceptos diferenciados que, a su vez, contienen alcances y rangos diversos.

2.2. Otras conexiones normativas

Además del marco legal anteriormente expuesto, esta figura de la garantía de indemnidad encuentra otras múltiples conexiones en diversos cuerpos normativos que también contribuyen a sustentarla.

sus reivindicaciones las formuló, en segundo lugar, ante el propio Ayuntamiento. Véase un comentario a esta Sentencia (Martínez Saldaña, 2020).

4. BOE 21 de febrero.

5. DOUE 26 de noviembre.

Por un lado, el artículo 5, c) del Convenio nº 158 OIT⁶ establece que no es causa válida de extinción del contrato de trabajo el planteamiento de “queja” o particular procedimiento entablado contra el empleador por supuestas violaciones de leyes o reglamentos, así como recurrir ante las autoridades administrativas competentes.

También el artículo 4.2 g) ET se refiere a que en la relación de trabajo los trabajadores tienen derecho al “ejercicio individual de acciones derivadas de su contrato de trabajo”.

Por su parte, el artículo 9 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres⁷, reconoce la indemnidad frente a represalias por la presentación de “queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres”.

Por otro lado, el artículo 4.1, 2º de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación⁸, también protege frente a represalias que, a su vez, son definidas en el artículo 6.6:

A los efectos de esta ley se entiende por represalia cualquier trato adverso o consecuencia negativa que pueda sufrir una persona o grupo en que se integra por intervenir, participar o colaborar en un procedimiento administrativo o proceso judicial destinado a impedir o hacer cesar una situación discriminatoria, o por haber presentado una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso de cualquier tipo con el mismo objeto.

También conecta con esta materia la ya mencionada Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, pues, entre sus objetivos está la de proteger a las personas trabajadoras denunciantes; esta responde a su vez a la trasposición de la Directiva (UE) 2019/1937, ya referenciada. Como ya adelantamos, el objeto de esta Ley se refiere a denuncias que afecten de forma generalizada al colectivo de personas trabajadoras del que el informante forma parte. El artículo 36 de esta Ley contempla las represalias laborales al informante, aludiendo a una cobertura de dos años con posibilidad de ampliación; concretamente, el apartado quinto del precepto declara nulos los actos administrativos que tengan por objeto impedir o dificultar la presentación de comunicaciones y revelaciones, así como los que constituyan represalia o causen discriminación tras la presentación de aquellas al amparo de esta ley, pero no alude a los efectos de las represalias empresariales; y, por su parte, el

6. Instrumento de Ratificación del Convenio 158 OIT sobre la terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador, adoptado en Ginebra el 22 de junio de 1982. Ratificado por España, BOE 29 junio 1985.

7. BOE 23 de marzo.

8. BOE 13 de julio.

artículo 38.4 establece la inversión de la carga de la prueba, lo que puede hacernos conectar con la tutela de derechos fundamentales.

Por último, referenciamos los artículos 17 y 18.1 de la Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea⁹ (pendiente de transposición), que obligan a los Estados miembros a proteger a las personas trabajadoras frente a todo trato desfavorable o despido por haber ejercido derechos derivados de la Directiva.

3. EXTENSIÓN CONSTITUCIONAL DE LA GARANTÍA DE INDEMNIDAD VINCULADA A LA TUTELA JUDICIAL EFECTIVA

3.1. Evolución de la jurisprudencia constitucional

La garantía de indemnidad tiene una amplia funcionalidad autónoma en el ámbito de las relaciones laborales, si bien, desde una perspectiva constitucional se conforma como una concreta dimensión del derecho a la tutela judicial efectiva (artículo 24.1CE). Como ya anticipamos, la jurisprudencia constitucional ha venido configurando y ampliando la casuística amparada por esta garantía de indemnidad. Al análisis de dicho alcance nos ocupamos seguidamente.

En primer lugar y de forma incontrovertida el Tribunal Constitucional ha reconocido supuestos en los que la represalia empresarial traía causa en la presentación de una demanda por parte de la persona trabajadora (STC 87/2004, de 10 de mayo, ECLI:ES:TC:2004:87).

Esta cobertura no solo se prevé respecto de supuestos en los que se ejercita una acción judicial a título individual, sino también a título colectivo, esto es, supuestos en los que se otorga el amparo a trabajadores despedidos como represalia frente a una demanda de conflicto colectivo ejercitada por los sujetos colectivos, aunque este segundo caso ha planteado mayor conflictividad en sede constitucional. La STC 16/2006, de 19 de enero, ECLI:ES:TC:2006:16 contempla un supuesto de represalias del empresario que traían causa en denuncia ante la Inspección de Trabajo y posterior demanda de conflicto colectivo, si bien, este pronunciamiento cuenta con voto particular discrepante por entender que la línea evolutiva de esta garantía de indemnidad se estaba alejando cada vez más del derecho fundamental sustantivo (tutela judicial efectiva) con el que se entiende conectada, para convertirse en un “derecho fundamental autónomo”; considera el Magistrado discrepante que el ejercicio de una demanda de conflicto colectivo no puede admitirse como punto de partida y base de

9. DOUE 11 de julio.

imputación al ejercicio del derecho de tutela judicial de los trabajadores afectados, pues, "...para poder hablar de represalia por el ejercicio del derecho de tutela judicial efectiva, y por tanto para poder atribuir el valor de indicios de dicha represalia a determinados hechos, es necesaria una más concreta personalización de la conducta del trabajador que pueda, en su caso, estimarse reprimida..."¹⁰. En la misma línea, cabe referenciar la STC 44/2006, de 13 de febrero, ECLI:ES:TC:2006:44, con votos particulares en similares términos.

Junto a las actuaciones judiciales propiamente dichas, el Tribunal Constitucional también entendió que la garantía de indemnidad operaba frente a cualquier acto previo obligatorio, ya sea conciliación previa o reclamación administrativa, a las que se refieren los artículos 63 y 80.2 LRJS¹¹. En este sentido, el Tribunal Constitucional ya dejó sentado hace años que las garantías vinculadas al derecho fundamental de tutela judicial efectiva se extienden también a los actos preparatorios o previos necesarios para el ejercicio de la acción judicial, pues, dicho derecho es perfectamente compatible con el establecimiento de condicionamientos previos para el acceso a la jurisdicción, y en concreto, con la exigencia del agotamiento de la reclamación administrativa (STC 162/1989, de 16 de octubre, ECLI:ES:TC:1989:162 y 217/1991, de 14 de noviembre, ECLI:ES:TC:1991:217). Estos actos previos no pueden quedar al margen del derecho fundamental de tutela judicial ya que ello dificultaría la plena efectividad del derecho, pues, si se excluyera del amparo constitucional, a quien pretendía impedir o dificultar el ejercicio de la reclamación en vía judicial le bastaría con actuar en el momento previo al inicio de la vía judicial. En este sentido, la ya mencionada STC 14/1993, entre otras. Al respecto, el Tribunal Constitucional dio un paso muy significativo con la STC 55/2004, de 19 de abril, ECLI:ES:TC:2004:55 en la que la garantía de indemnidad se desplegó frente a represalias sufridas por realizar reclamaciones extrajudiciales voluntarias ante la empresa. En este caso se trataba de una represalia empresarial por la reclamación extrajudicial efectuada por su abogado, a través de una carta amistosa con reclamación sobre una determinada invención laboral, con anuncio del posible ejercicio subsidiario de acciones judiciales. El objetivo de evitar un proceso permite extender la garantía de la indemnidad a esa actividad previa, no imperativa pero sí conveniente y aconsejable, cuando del contexto se deduzca sin dificultad que aquélla está directamente encaminada al ejercicio del derecho fundamental a la tutela judicial efectiva.

Por otro lado, El Tribunal Constitucional también ha incluido dentro de la garantía de indemnidad las denuncias presentadas ante autoridades administrativas, tales como las denuncias ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS) por la comisión de presuntos ilícitos laborales; supuesto este que ha sido ampliamente

10. Voto particular del Magistrado D. Vicente Conde Martín de Hijas.

11. Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social (BOE 11 de octubre).

analizado por la doctrina (Folgoso Olmo, 2021). La STC 120/2006, de 24 de abril, ECLI:ES:TC:2006:120) de forma contundente contempló la declaración de nulidad de las represalias empresariales frente a denuncia ante la ITSS, considerando que tal denuncia no puede entenderse desconectada del objetivo de preparar, evitar o fortalecer un proceso judicial, afirmando que “cualquier perjuicio que responda estrictamente a una represalia por el ejercicio previo de acciones judiciales, actos preparatorios de éstas o actos extrajudiciales dirigidos a la evitación del proceso, está prohibido por el artículo. 24.1 CE”. De hecho, ya anteriormente lo había reconocido en la mencionada STC 16/2006, de Pleno, en la que se admitió, aunque de forma indirecta, la presentación de denuncia ante la ITSS como indicio de vulneración del derecho fundamental (Nogueira Guastavino, 2006). De esta forma, la denuncia ante la ITSS se integra en el contexto de actuaciones encaminadas al ejercicio del derecho fundamental del artículo 24.1 CE, como “acto anterior, coetáneo o posterior”, STC 55/2004, de 19 de abril ECLI:ES:TC:2004:55 (Casas Baamonde, 2006, 713-714). En el ámbito de los Tribunales Superiores de Justicia se ha planteado idéntica cuestión respecto de las represalias frente a denuncias interpuestas ante otros órganos administrativos, como pueden ser denuncias policiales¹².

En cuanto a los procedimientos autónomos de solución de conflictos, concretamente el arbitraje, podría hacerse equivaler el sometimiento a arbitraje al recurso a la tutela judicial, pues, la jurisprudencia constitucional así califica a este como “equivalente jurisdiccional” (entre otras, STC 174/1995, de 23 de noviembre, ECLI:ES:TC:1995:174), aunque ciertamente los derechos de las partes en el arbitraje derivan de la propia configuración legal del arbitraje, no del artículo 24.1 CE; no obstante, la impugnación judicial del laudo arbitral hace reaparecer la tutela judicial efectiva, así como la interdicción de represalias empresariales y la garantía de indemnidad del trabajador que acude a la tutela judicial teniendo el arbitraje como punto de partida (Casas Baamonde, 2006, 715-716).

Tradicionalmente el terreno que se ha considerado más controvertido en la materia son las reclamaciones llevadas a cabo internamente en la empresa. La polémica suscitada gira en torno a determinar qué denuncias internas quedan protegidas por la garantía de indemnidad y cuáles no, esto es, si cabe interpretar que la queja o reclamación del trabajador ha de ir ligada al ejercicio de acción judicial o actos preparatorios previos, o, si, en cambio, la mera reclamación interna es una forma de evitar el proceso que por sí misma merece activar la garantía de indemnidad. El criterio imperante por parte del Tribunal Constitucional (entre otras SSTC 5/2003, de 20 de enero, ECLI:ES:TC:2003:5; 171/2005, de 20 de junio, ECLI:ES:TC:2005:171; 326/2005, de 12 de diciembre, ECLI:ES:TC:2005:326; o la ya referenciada 55/2004)

12. STSJ de Andalucía de 22 de enero de 2014, rec. 2268/2013. Podrían añadirse incluso otras instituciones públicas como pudiera ser el Defensor del Pueblo.

considera que no cualquier queja o reclamación por parte de la persona trabajadora a nivel interno en la empresa puede activar automáticamente la protección correspondiente a la garantía de indemnidad; más bien, dicha protección debe quedar ceñida exclusivamente a reclamaciones extrajudiciales directamente vinculadas con el derecho fundamental de acceso a los tribunales.

Dicho criterio ha sido seguido por el Tribunal Supremo (entre otras, STS de 19 de abril de 2013, RCUD 2255/2012), así como por numerosos pronunciamientos de Tribunales Superiores de Justicia en los que se incide en que la reclamación interna al empresario por parte de la persona trabajadora no activa la garantía de indemnidad a no ser que se evidencie una clara conexión con el ejercicio de acciones judiciales, pues, el bien jurídico protegido proviene del artículo 24.1 CE y, por tanto, el derecho a no sufrir represalias ampara a quien ejercite su reclamación judicial o manifieste intención de hacerlo; no así, ante meras reclamaciones internas¹³.

La doctrina laboralista también ha mantenido que no cualquier queja o desacuerdo permite la activación de la garantía de indemnidad; tales represalias derivadas de estas reivindicaciones deben evitarse y sancionarse, pero no a través de la garantía de indemnidad sino a través de los mecanismos previstos en la legislación laboral ordinaria (Casas Baamonde, 2006, 704); en caso contrario se correría el riesgo de desnaturalizar tal garantía, dando paso a un derecho autónomo desligado del derecho fundamental a la tutela judicial efectiva que le dio origen y que ha marcado su ámbito de actuación (Igartua Miró, 2008, 38); ello convertiría al trabajador en un “sujeto ultraprivilegiado” (Igartua Miró, 2008, 149).

En cambio, otras voces discordantes (Folgoso Olmo, 2021) se niegan a aceptar que la represalia adoptada contra un trabajador por el hecho de reclamar de manera informal mereza protección únicamente en el ámbito de la legislación ordinaria; si bien, entienden que para poder extender dicha garantía a las reclamaciones no judiciales se han de exigir dos requisitos: que exista una cierta solidez en la reclamación (reclamación de un derecho subjetivo) y que se de cierta inmediatez en la respuesta empresarial (Folgoso Olmo, 2021, 260 y 265). Este criterio es compartido por algunos pronunciamientos que se alejan de la doctrina mayoritaria, tales como la STSJ País Vasco de 14 de septiembre de 2004, rec. 1350/2004 en la que se produjo represalia empresarial frente a la actuación de las trabajadoras, que no se limitaron a discrepar de sus condiciones, sino que de forma conjunta se enfrentaron al empleador con “pretensiones de beligerancia” fundadas en un total y generalizado desacuerdo con sus condiciones laborales. El Tribunal entendió que la actuación represiva empresarial debía considerarse lesiva del derecho fundamental, pues, otra interpretación implicaría una peligrosa aceptación del sigilo de las personas trabajadoras a la hora de

13. Entre otras, SSTSJ de Cataluña de 15 de julio de 2005, rec. 255/2004; Aragón de 22 de febrero de 2012, rec. 28/2012; Madrid de 23 de febrero de 2017, rec. 599/2016; o, Cantabria de 26 de junio de 2019, rec. 324/2019.

reclamar sus derechos. Otro ejemplo, la STSJ Madrid 440/2007, de 9 de mayo, rec. 1608/2007 en la que se pone en valor la doble faceta de la garantía de indemnidad, reparadora y preventiva; destaca particularmente la faceta preventiva como instrumento jurídico fundamental para eliminar de las relaciones laborales cualquier inhibición ante la justicia y para garantizar la efectividad real del Derecho del Trabajo, modulando la subordinación y la dependencia de las personas trabajadoras, y, por tanto, limitando el poder del empresario como amenaza para la afirmación de los derechos de los trabajadores. Otros pronunciamientos similares dan muestra del intenso debate sobre esta cuestión¹⁴. No obstante, y ante las dificultades que plantea vincularlo al artículo 24.1 CE cuando no hay reclamación judicial y el desamparo que provoca no proteger a quienes reclaman de forma informal (teniendo en cuenta que la mayoría son pequeñas empresas), esta corriente discrepante plantea dos propuestas para avanzar (Folgoso Olmo, 2021, 270-277): a) Establecer la presunción de que la reclamación está conectada al ejercicio de la acción procesal, y así protegida por la garantía de indemnidad, cuando la represalia se produce dentro de un margen temporal razonable, que en términos flexible estima en dos meses; b) Reconocer el derecho fundamental autónomo a reclamar contra la empresa, pues, la solución trasciende la selección de un único derecho fundamental para evaluar su lesión, más bien, se considera que la actuación empresarial puede tener efectos “plurilesivos” lo que justifica un análisis holístico de la vulneración. En refuerzo de ambas propuestas, respectivamente, se ha mantenido, por un lado, que toda reclamación del trabajador frente a un incumplimiento efectivo del empresario tiene por objeto evitar la judicialización del asunto ya que la vía judicial es en última instancia la vía lícita de hacer cumplir la norma y por ello cabe entender que todas las demás fórmulas tienen como objetivo evitar llegar a ese extremo (Todoli Signes, 2020, 111); y, por otro, que la garantía de indemnidad ha ido emancipándose progresivamente de su “derecho madre” y configurándose como derecho fundamental implícito que se deriva necesariamente de la existencia de otros (Mella Méndez, 2015, 872).

Por nuestra parte y a pesar de todo lo anteriormente expuesto, tenemos que tener presente la actual configuración del derecho a la indemnidad que presenta la Ley Orgánica 5/2024. El párrafo primero de la disposición adicional tercera de esta Ley en términos amplios prevé la protección de la garantía de indemnidad de las personas trabajadoras, aunque con rango de ley ordinaria, como ya anticipamos; ello supone reconocer una protección frente a reclamaciones por incumplimientos laborales por parte de la empresa, sin necesidad de evidenciar su voluntad de recurrir posteriormente a procedimientos administrativos o judiciales. Dicha amplitud de términos del derecho a la indemnidad encuentra acogida en el artículo 5 del mencionado

14. SSTSJ País Vasco 398/2017, de 14 de febrero, rec. 105/2017; Andalucía/Granada 402/2007, de 14 de febrero, rec. 3291/2006; Asturias 2018/2015, de 23 de octubre, rec. 1808/2015); Canarias/Tenerife 1119/2017, de 11 de diciembre, rec. 346/2017.

Convenio 158 OIT en el que se hace referencia a la mera “queja”. Ahora bien, más allá de su reconocimiento conceptual amplio, la Ley Orgánica 5/2024 no ha concretado el marco de actuación ni regla específica de tutela para este controvertido supuesto (reclamaciones directas ante la empresa), lo que nos lleva a concluir que tales represalias empresariales habrán de ser combatidas desde los instrumentos ya previstos en nuestro ordenamiento jurídico en el plano de la legalidad ordinaria. Por supuesto, quedan a salvo, como ya expusimos en relación a la doctrina del Tribunal Constitucional, los supuestos de reclamación interna ante la empresa cuando se demuestre que dicha queja es instrumental para la evitación del proceso, conectada con el derecho a la tutela judicial efectiva del artículo 24.1 CE, que conllevaría la tutela reforzada, como ya se puso de manifiesto en la jurisprudencia referenciada, y más concretamente en la STC 55/2004.

3.2. Expansión de la dimensión extraprocesal del derecho a la tutela judicial efectiva a través de reclamaciones ante la representación de las personas trabajadoras: STC 148/2025

En el apartado anterior hemos puesto de manifiesto la doctrina del Tribunal Constitucional en torno a la progresiva ampliación que se ha producido respecto a diversas fases previas a la interposición de la demanda, dirigida a evitar que el empresario represalie a la persona trabajadora antes de formalizar la acción judicial, frustrando así el derecho del artículo 24.1 CE. A esta evolución se añade la STC 148/2025, de 9 de septiembre, ECLI:ES:TC:2025:148, sentencia de Pleno, con un único voto particular¹⁵, que constituye un pronunciamiento clave en la jurisprudencia constitucional sobre la garantía de indemnidad. Por primera vez, el Tribunal Constitucional se ha pronunciado en relación a reclamaciones presentadas ante los órganos de representación de las personas trabajadoras, integrándolas estas en el marco de la garantía de indemnidad en conexión con el artículo 24 CE, como analizaremos seguidamente.

3.2.1. *Supuesto de hecho y antecedentes*

El supuesto planteado alude a un trabajador que había presentado reclamación ante el presidente del comité de empresa por una modificación del cuadrante laboral (cambio de lugar de realización de una guardia); e igualmente dio traslado al mismo del incumplimiento del convenio en lo referido a la periodicidad de los retenes (se estaban produciendo cada cuatro semanas en vez de cinco que era lo acordado). Tras

15. Excmo. Sr. D. Ricardo Enríquez Sancho quien entiende que se desnaturaliza la institución de la garantía de indemnidad.

la reunión celebrada entre el presidente del comité de empresa y la empresa se dejó sin efecto la modificación del cuadrante y el cambio del lugar de la guardia; no obstante, tras ello y después de quince días se produjo la extinción de la relación laboral de este trabajador, fundamentando dicha decisión empresarial en la extinción de la contrata¹⁶, si bien, ese hecho no quedó acreditado. Tras la demanda ante el Juzgado de lo Social¹⁷ este declaró la nulidad del despido y la consiguiente readmisión, con abono de salarios e indemnización por daños morales por vulneración de la garantía de indemnidad (artículo 24.1 CE).

El recurso de suplicación ante el TSJ de Canarias revocó la sentencia de instancia y declaró la improcedencia del despido¹⁸. Básicamente tal decisión se fundamentó en que la garantía de indemnidad no puede extenderse a las reclamaciones del trabajador ante la empresa ya que estas no constituyen necesario acto preparatorio o previo al ejercicio de acciones judiciales ni por tanto han de quedar amparadas en esa especial tutela, y ello, sin perjuicio de lo que pudiera corresponder en el plano de la legalidad ordinaria. El Tribunal estimó que entender lo contrario conduciría a “la sinrazón” de que cualquier reclamación del trabajador ante la empresa quedaría revestida de aquella especial tutela (FD 3). La sentencia concluyó que se trataba de una mera queja o reclamación puntual extrajudicial y que no estábamos ante un supuesto de vulneración de la garantía de indemnidad; por consiguiente, entendió que no cabía hablar de nulidad del despido.

El recurso de casación para unificación de doctrina fue inadmitido por parte del Tribunal Supremo por falta de contradicción.

Ante el Tribunal Constitucional se planteó recurso de amparo por vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva (artículo 24.1 CE) en su vertiente de garantía de indemnidad. El trabajador demandante mantuvo que su despido constituía una represalia ya que la causa empresarial invocada (fin de la contrata con Endesa) no quedó acreditada y reclamó la necesidad de extender la garantía de indemnidad a reclamaciones extrajudiciales. La empresa negó violación de la garantía de indemnidad alegando que el trabajador no había manifestado voluntad de acudir a la vía judicial y que el despido traía causa en la extinción de la contrata.

El Ministerio Fiscal, por su parte, solicitó el amparo por vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva en su vertiente de garantía de indemnidad, al considerar que el trabajador había aportado indicios suficientes de represalia (conexión temporal entre la reclamación y el despido, y sucesión de contratos) y la empresa no había logrado acreditar causa ajena a la de represaliar. También se mostró favorable a extender la garantía de indemnidad a la reclamación extrajudicial a través de la representación de las personas trabajadoras entendiendo que con ello se favorecía una pronta

16. La empresa, Elecnor, S.A, era una contratista de Endesa.

17. Juzgado de lo Social nº 6, Las Palmas de Gran Canaria.

18. STSJ Canarias 1189/2022, de 27 de octubre, sede Las Palmas de Gran Canaria.

resolución de los conflictos laborales y se reducía la sobrecarga judicial; entendiendo que esta posición era acorde con la jurisprudencia constitucional.

El Tribunal Constitucional destacó la especial relevancia de este caso planteado ya que afectaba a una faceta del derecho fundamental sobre la que no existía doctrina previa, referido a la dimensión extraprocesal del derecho a la tutela judicial efectiva, concretamente sobre la posibilidad de extender la garantía de indemnidad a los supuestos de reclamaciones presentadas ante la representación legal de las personas trabajadoras. Básicamente el supuesto planteado nos reconduce a dos cuestiones de relevancia: 1^a) Determinar si vulnera el derecho del demandante a la tutela judicial efectiva, en su dimensión de la garantía de indemnidad, la decisión judicial de considerar que queda fuera del ámbito de protección de esa garantía la formulación de una reclamación ante la representación legal de los trabajadores, en defensa de un derecho del que el trabajador cree ser titular, por entenderse que no se trata del ejercicio de una acción judicial o preprocesal vinculada al derecho a la tutela judicial efectiva; 2^a) Determinar la extensión de la garantía de indemnidad, como dimensión extraprocesal del derecho a la tutela judicial efectiva (artículo 24.1 CE) a los supuestos de reclamaciones ante quienes ejercen la representación legal de las personas trabajadoras.

3.2.2. Fundamentación jurídica

Son tres los principales argumentos tomados en cuenta por el Tribunal Constitucional para ampliar la tutela judicial efectiva, en su vertiente de garantía de indemnidad, a este supuesto de reclamación del trabajador ante el comité de empresa.

En primer lugar, el Tribunal toma en consideración la labor conferida a la representación legal de las personas trabajadoras en el artículo 64.7 a) 1 ET, que a su vez encuentra conexión con el derecho de participación en la empresa del artículo 129.2 CE. En virtud de tales funciones los órganos de representación no solo tendrán funciones de vigilancia del cumplimiento de la normativa laboral, pactos, condiciones y usos de empresa vigentes, sino también de ejercicio de las acciones legales oportunas ante el empresario. Recordemos que el concreto conflicto laboral traía causa en el incumplimiento de un acuerdo suscrito entre el comité de empresa y la empresa. Normativamente los órganos de representación de las personas trabajadoras cumplen una función de intermediación entre la empresa y la plantilla en caso de incumplimiento de la normativa laboral, como cauce de intervención entre la reclamación y su resolución judicial o extrajudicial. Por tanto, la representación colectiva cumple una finalidad institucional de protección de los intereses de los trabajadores y, a la vez, desde su autonomía, una instancia de resolución de conflictos con la empresa mediante la negociación y acuerdo o, en su caso, otras acciones legales. Así, el cauce de resolución de

problemas partiendo de reclamaciones de las personas trabajadoras constituye una vía particularmente idónea y útil para solucionar controversias laborales y evitación de procesos judiciales.

En segundo lugar, dicha reclamación planteada por el trabajador ante la representación legal de las personas trabajadoras es de carácter reglado y está revestida de la formalidad necesaria; ello permite concluir que estamos ante una actuación del trabajador encaminada, en caso de fracaso, al eventual ejercicio de acciones legales ante los órganos judiciales frente a los incumplimientos denunciados. Por tanto, la reclamación del demandante va más allá de una mera queja interna, pues, se trató de una actuación que, aunque extrajudicial, estaba conectada, como actividad previa conciliadora, con el eventual ejercicio de acciones legales ante los órganos judiciales, en caso de frustrarse la labor de intermediación pretendida.

En tercer lugar, aunque la reclamación planteada por el trabajador no se presenta directamente ante la empresa, sino ante el comité de empresa, no resulta forzado concluir su carácter externo, esto es, cabe deducir que dicha reclamación sería puesta en conocimiento de la empresa, evidenciando la existencia de una discrepancia o controversia laboral que, a su vez, sirve de fundamento para provocar una reacción frente a la evidencia del eventual ejercicio de acciones legales ante los órganos judiciales. Por ello, y a pesar de ser una actuación dirigida a evitar un futuro proceso judicial, es fácilmente objeto de disuasión si queda desprotegida constitucionalmente frente a la posibilidad de represalias, pues, el trabajador quedaría disuadido de recurrir a este cauce de reclamación.

El Tribunal considera que esta vía de reclamación extraprocesal utilizada por el demandante, ni aleatoria ni improvisada, constituye un adecuado medio para obtener una satisfacción plena de los intereses legítimos, pues, en el caso concreto se tradujo en una rectificación por parte de la empresa del lugar de la guardia; satisfacción completa que, por razones temporales obvias, la vía judicial nunca hubiera podido otorgar, ya que no se podría haber evitado la efectividad de la alteración realizada por la empresa, más bien, en su caso, solo podría haber constatado su eventual ilicitud, limitando con ello la posibilidad de satisfacción completa de los intereses del demandante. Sin perjuicio de todo ello, el Tribunal incide en que, desde la perspectiva de la garantía de indemnidad, resulta irrelevante el éxito o no de la actuación desarrollada por el trabajador en defensa de sus intereses, como pone de manifiesto la ya referenciada STC 120/2006.

La labor de vigilancia y control de cumplimiento de la normativa laboral y, en su caso, de ejercicio de acciones judiciales, conferida a la representación legal de las personas trabajadoras en virtud del artículo 64.7 a) 1 LET, se revela cauce legítimo de resolución de conflictos laborales y oportuno instrumento que evita su judicialización, lo que a su vez conecta con el núcleo garantista que la jurisprudencia constitucional vincula al artículo 24.1 CE.

En definitiva, los supuestos de reclamaciones de los trabajadores ante quienes ejercen su representación legal en pretensión de que desarrollen una función de intermediación con la empresa, dentro de su labor de vigilancia del cumplimiento de la normativa laboral reconocida en el art. 64.7 a) 1 LET, y obtener con ello la satisfacción de lo que consideran sus intereses legítimos en evitación de un proceso judicial, son susceptibles de recibir la protección constitucional dispensada por el art. 24.1 CE a la garantía de indemnidad, cuando pueda concluirse que sean supuestos que se desenvuelvan en conexión con la finalidad propia de la protección constitucional que se dispensa al derecho a la tutela judicial efectiva¹⁹.

Finalmente, destacamos que la importancia de esta STC 148/2025 se pone de manifiesto en el hecho de que es el propio Pleno quien, en virtud del artículo 10.1.n) LOTC²⁰, recaba para sí el conocimiento de un recurso de amparo que con carácter general es asignado a una de las Salas. Estamos ante una sentencia de Pleno, con un único voto particular, lo que dota al fallo de una gran legitimidad y pone de manifiesto la convicción generalizada respecto al posicionamiento adoptado por el Tribunal, no solo en orden a consolidar la conexión de la garantía de indemnidad con el artículo 24.1 CE, sino también en cuanto a la ampliación de su perímetro en el que quedan incorporadas las reclamaciones presentadas ante los órganos de representación de los trabajadores (Nogueira Guastavino, 2025, 5).

Este pronunciamiento viene a reforzar la doctrina del Tribunal Constitucional sobre la garantía de indemnidad, que queda consagrada como una vertiente de la tutela judicial efectiva del artículo 24.1 CE, a la que, insistimos, se exige estar conectada, siquiera de forma mediata y cuyo alcance extraprocesal se ha ido progresivamente ampliando a diversas fases previas a la interposición de la demanda como instrumento dirigido a evitar que el empresario represalie antes de formalizar la acción judicial, frustrando así el derecho del artículo 24.1 CE. Además de los actos preprocesales necesarios o reclamación administrativa, actos preparatorios no obligatorios pero convenientes dirigidos a evitar el proceso, o denuncias ante la Inspección de Trabajo, se suma ahora la presentación de reclamaciones ante la representación legal de las personas trabajadoras, concebido como paso previo a la vía judicial y oportuno instrumento de evitación de procesos, tomando en cuenta la función de vigilancia del cumplimiento de la legislación laboral que les confiere el artículo 64.7 a) 1 ET.

En definitiva, dejar fuera de protección a todos estos supuestos extraprocesales, provocaría un efecto disuasorio que vaciaría de contenido la tutela constitucional y la eficacia preventiva de la indemnidad, como ya destacó la temprana STC 14/1993. En este sentido, el avance que supone la STC 148/2025 no ha supuesto un cambio sustancial respecto de la línea mantenida por el Tribunal en pronunciamientos

19. (FJ3) STC148/2025.

20. Ley Orgánica 2/1979, de 3 de octubre, del Tribunal Constitucional (BOE 5 de octubre).

previos, pues, tanto en este caso como en anteriores, el Tribunal deja claro que la mera queja o reclamación interna no quedaría amparada constitucionalmente por la tutela judicial efectiva, sino que exige claramente un nexo funcional con el artículo 24.1 CE, siquiera mediato. De hecho, la doctrina (Nogueira Guastavino, 2025, 7-8) ha evidenciado oportunamente el paralelismo funcional entre el comité de empresa y la Inspección de Trabajo, en tanto que ambos ejercen funciones de vigilancia del cumplimiento de la normativa laboral; las quejas formuladas ante el comité de empresa podrían equipararse a las planteadas ante la Inspección de Trabajo, supuesto este último al que el Tribunal Constitucional ya había extendido la garantía de indemnidad, como vimos. Entenderlo de forma contraria supondría fracturar la coherencia sistemática de la tutela judicial efectiva priorizando un cauce administrativo (la Inspección de Trabajo) sobre otro legalmente institucionalizado (los órganos de representación unitaria), pues, tan extrajudicial es uno como otro.

Finalmente, este avance en la dimensión extraprocesal de la tutela judicial efectiva no ha de entenderse cerrado, pues, cabría verse ampliado a otros supuestos aún inexplorados para futuros amparos constitucionales en los que se producen acciones en defensa de los derechos laborales que evitan el proceso judicial, tales como los protocolos de empresa frente a diversas situaciones, establecidos legalmente o asumidos de forma voluntaria, pues, estos podría desembocar en el ejercicio del derecho fundamental a la tutela judicial efectiva (Serrano Argüello, 2025, 4).

4. MECANISMOS DE TUTELA: PRUEBA INDICIARIA Y NULIDAD

El principal problema que tradicionalmente ha planteado la garantía de indemnidad es la prueba de la conexión entre la reclamación de la persona trabajadora y la represalia empresarial. Consciente el Tribunal Constitucional de la dificultad o imposibilidad de establecer dicha conexión, hace recaer en el empresario la obligación de probar que su conducta respondía a criterios objetivos y no a represaliar. Así, la persona trabajadora habrá de aportar elementos indicios de represalias y será la empresa la que deba demostrar que existe una justificación de su actuación suficiente y ajena a toda voluntad de causar daño y de vulneración del derecho alegado. El elemento indicativo más común es establecer un nexo temporal entre la acción del trabajador y la reacción empresarial (STC 140/2014, de 11 de septiembre, ECLI:ES:TC:2014:140). El trabajador que invoque la aplicación de la regla de la inversión de la carga de la prueba debe llevar a cabo una actividad alegatoria suficientemente precisa y concreta en torno a los indicios razonables de que el acto empresarial vulnera el derecho fundamental alegado (STC 125/2008, de 20 de octubre, ECLI:ES:TC:2008:125). En ambas sentencias adquiere singular relevancia la “conexión temporal” entre la actuación de la persona trabajadora desencadenante de la conducta empresarial y esta, por

lo que existiendo una cierta concatenación entre la reclamación y la represalia se establece la presunción que traslada al empresario la carga de enervarla o desmontarla. Las ya referenciadas SSTC 16/2006 y 44/2006 se manifestaron en este sentido reconociendo que los recurrentes acreditaron la existencia de indicios razonables de vulneración de su garantía de indemnidad, por lo que, existiendo tal prueba indiciaria, correspondía a la parte demandada acreditar la existencia de “causas suficientes, reales y serias” que permitieran calificar como “razonable y ajena a todo propósito lesivo del derecho fundamental” su decisión de cesar a los recurrentes. En este mismo sentido, cabe apuntar la STC 183/2015, de 10 de septiembre, ECLI:ES:TC:2015:183 que ha sido objeto de análisis y comentario por parte de la doctrina (García-Perrote Escartín y Mercader Uguina, 2016). Tal mecanismo de la prueba indiciaria quedó plasmado en los artículos 96 y 181.2 LRJS²¹, de los que cabe extraer que cuando la persona trabajadora aporte indicios fundados de conexión entre los actos del empresario y la vulneración del derecho fundamental que se entienda vulnerado, corresponderá al empresario aportar justificación objetiva y razonable que pruebe que su decisión se basa en elementos absolutamente desconectados del derecho que se invoca vulnerado; recae, por tanto, sobre el mismo la carga de la prueba de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.

Sirva también de ejemplo referenciar lo acaecido en el concreto supuesto de la STC 148/2025 analizada en el apartado anterior. Quince días después de que se elevara la queja y la empresa dejara sin efecto el cambio de guardia tras la reunión con el presidente del comité de empresa, se produjo la extinción de la relación laboral de este trabajador. Ante esta sucesión de actuaciones, el Tribunal Constitucional consideró que el trabajador demandante había aportado prueba indiciaria suficiente de que el despido era una represalia por la reclamación presentada ante el comité de empresa; por otro lado, constató que la empresa no había logrado demostrar que la decisión de extinción contractual resultaba ajena a todo propósito de represalia ya que la circunstancia que alegó (finalización de la contrata) no quedó acreditada ni resultó concluyente en atención a la existencia de una extensión de dicha contrata, y además no se acreditó que esta extensión no requiriera de los servicios que venía prestando el demandante, pues, el trabajador había mantenido un encadenamiento de contratos temporales que, a su vez, estaban vinculados a la sucesión de contratos de su empleadora con la empresa principal.

No obstante lo anterior, no siempre se ha exigido tal concatenación exhaustiva de hechos sino que en algunos supuestos se ha entendido que la propia dinámica lesiva de la garantía de indemnidad implica la posibilidad de que la represalia no se produzca inmediatamente tras el previo ejercicio del derecho, por lo que resulta compatible incluso con la suscripción de sucesivos contratos con el mero propósito de

21. Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción (BOE 11 de octubre).

encubrir la conexión entre acción y reacción (STS (Sala 4^a) núm. 1242/2021, de 9 de diciembre de 2021, ECLI:ES:TS:2021:4703); el Tribunal Supremo puntualiza que a efectos de neutralizar la vulneración alegada por la persona trabajadora, tampoco servirá de argumento para la empresa el hecho de que el daño sufrido (ceses) lo hayan soportado todas las personas con contratos temporales fraudulentos que se encontraban en igual situación que la persona reclamante, pues, como ya indicamos, la discriminación por solidaridad o refleja también opera en el ámbito de la garantía de indemnidad, resultando verosímil extraer que sin las reclamaciones llevadas a cabo por una de las personas afectadas, no se habrían tomado medidas (cese) frente a todo el colectivo afectado y se habría continuado con los abusos derivados de la utilización de sucesivos contratos temporales para todas ellas. En este sentido se ha precisado que el hecho de que el despido haya afectado a toda la plantilla, más que debilitar el indicio de lesión del derecho, lo refuerza, pues, extender el perjuicio al resto de compañeros de la persona demandante ejerce, sin duda, un efecto aún más disuasorio del ejercicio del derecho. Por todo ello, aunque el nexo temporal de las actuaciones constituye un sólido indicio de posible vulneración de la garantía de indemnidad, no es el único posible (STC 183/2007 de 10 de septiembre, ECLI:ES:TC:2015:183); corresponderá, por tanto, al juzgador valorar las circunstancias concretas de cada caso, pudiendo obviamente admitir y tomar en consideración otros posibles elementos indiciarios.

Ciertamente, estamos ante un tema complejo del que resulta desacertado extraer conclusiones generales, pues, la diversa casuística puede hacer variar la propia valoración de la prueba que los Tribunales lleven a cabo en el supuesto concreto, no ya solo dudas aplicativas a la hora de determinar cuál es el margen de tiempo razonable para establecer esa conexión temporal entre ambas actuaciones, sino también puede variar la entidad tomada en consideración de los indicios aportados, así como la valoración que se haga de la causa alegada por la empresa para desmontar esos indicios que justifiquen su decisión.

Como ya hemos expuesto, la prueba de indicios y el desplazamiento de la carga probatoria hacia el empresario constituyen las reglas aplicables a los supuestos de represalias vinculados al ejercicio del derecho a la tutela judicial efectiva, coincidente con el resto de derechos fundamentales. Por ello, constatada la vulneración del derecho a la indemnidad, vinculada al artículo 24.1 CE, se activa la protección de recurso de amparo y conforme al artículo 182.1,b) LRJS se declarará la nulidad radical de la conducta empresarial dirigida a represaliar a la persona trabajadora por vulnerar la garantía de indemnidad. Aunque la reparación del derecho lesionado dependerá de la medida adoptada por el empresario, en el caso de que se produjera despido, constatada la violación del derecho fundamental, la consecuencia sería la nulidad del mismo, con la consiguiente readmisión obligatoria. Adicionalmente, el derecho a la reparación podrá ir acompañado del establecimiento de indemnización por daños materiales y/o morales, siendo esta compatible con otras indemnizaciones que

pudieran corresponderle por modificación o extinción de contrato de trabajo u otras determinadas por la legislación laboral (artículo 183.3 LRJS). Tales efectos podemos constatarlos en la reciente STC 148/2025 en la que el Tribunal Constitucional estima el recurso de amparo, declara vulnerado el derecho fundamental a la tutela judicial efectiva en su dimensión de la garantía de indemnidad; consecuentemente, declara la firmeza de lo dispuesto en la sentencia del Juzgado de lo social, esto es, nulidad del despido con readmisión del trabajador y abono de los salarios de tramitación, así como indemnización por daños morales por vulneración de la mencionada garantía de indemnidad.

Queda, por tanto, claro que ante tales supuestos de vulneración del artículo 24.1 CE la consecuencia ha de ser la nulidad radical de la actuación empresarial. Ello preserva la coherencia del sistema constitucional de tutela de derechos fundamentales y evita la confusión entre lesión constitucional y protección legislativa reforzada. Como ya se ha subrayado por parte de la doctrina, ambos ámbitos convergen en una misma finalidad tuitiva, pero difieren profundamente en cuanto a fundamentación y consecuencias procesales y reparadoras (Nogueira Guastavino, 2025, 7-8). Recordemos que ante supuestos legales de nulidad objetiva se sanciona el despido con nulidad *ex lege* o automática, de carácter objetivo, sin necesidad de acreditar la lesión subjetiva de un derecho fundamental, como ocurre en el despido de trabajadora embarazada (artículo 55.5 b) ET), que, como sabemos, opera aun cuando ni el empresario ni la trabajadora tuvieran conocimiento del estado de gestación de esta, si bien, no abre la vía del amparo.

En nuestro caso y como ya adelantamos, en relación al derecho a la indemnidad, la Ley Orgánica 5/2024 no ha calificado al derecho a la indemnidad como tal derecho fundamental autónomo, sino que se ha limitado a reconocer el derecho como tal, aunque eso sí, en términos ciertamente amplios; tampoco ha explicitado expresamente que la nulidad sea el efecto jurídico generalizado ante la vulneración de este derecho a la indemnidad, más bien, ha sido deficiente en el tratamiento del alcance de la actividad probatoria. De otro lado, el artículo 17.1, 2º párrafo ET, por su parte, contempla una protección de esta índole, pero circunscrito ámbito de la tutela anti-discriminatoria, no referida a otras temáticas laborales. Por tanto, podemos concluir que para los supuestos en los que estemos ante reclamaciones internas en la empresa, desvinculadas del artículo 24 CE, en el plano de la legalidad ordinaria, no cabrá presumir tal efecto de nulidad. Consecuentemente, en supuestos de insuficiencia de causa legal para despedir, cuando no exista conexión entre las causas del despido y la vulneración del artículo 24.1 CE en su vertiente de la garantía de indemnidad, dicho despido no podrá ser calificado como nulo, sino improcedente. Dicho de otro modo, cuando el empresario aporte justificación causal de que su decisión no respondió a represalias ligadas al derecho a la tutela judicial efectiva, y aun cuando la causa invocada fuese insuficiente para amparar un despido procedente, el despido no sería

calificado como nulo, sino improcedente al haber acreditado que su decisión extintiva la habría tomado en cualquier caso, desvinculado de toda intención de represaliar ni de vulnerar el derecho fundamental y con independencia de que el trabajador previamente hubiera reclamado. Todo ello a salvo del intenso debate jurídico que se ha generado en torno al despido improcedente, concretamente, tras el pronunciamiento del Comité Europeo de Derechos Sociales que consideró que nuestro ordenamiento jurídico no se adecuaba al mandato de la Carta Social Europea revisada (artículo 24)²², aunque con posterior pronunciamiento del Tribunal Supremo²³ en el que se concluye que en los despidos improcedentes los órganos jurisdiccionales no están facultados para incrementar la indemnización más allá de la tasada legalmente; si bien, el análisis de las diversas reacciones que ha provocado esta cuestión excede de los límites marcados en este trabajo.

5. CONCLUSIONES

El derecho a la tutela judicial efectiva y el derecho de defensa están sustancialmente unidos y se configuran como corolario inherente al funcionamiento de un Estado de Derecho. El derecho a la indemnidad se presenta como un mecanismo de protección del derecho de defensa; constituye una respuesta eficaz frente a la utilización desviada, torticera e ilícita de los poderes empresariales y, a su vez, garantiza la efectividad del Derecho del Trabajo. De esta forma con la garantía de indemnidad se pretende evitar que las personas trabajadoras sufran represalias por parte de la empresa ante reclamaciones de sus derechos laborales. El Tribunal Constitucional ha ido configurando y extendiendo este concepto conforme a una línea evolutiva flexible y favorable a su reconocimiento; eso sí, siempre exigiendo una prueba de conexión, siquiera mediata, entre la reclamación y la acción judicial vinculada al artículo 24 CE.

Ese consolidado concepto jurisprudencial de garantía de indemnidad cristalizó en la Ley Orgánica 5/2024 con el reconocimiento normativo de un concepto amplio de derecho a la indemnidad de las personas trabajadoras frente a las represalias

22. El Comité Europeo de Derechos Sociales (CEDS) del Consejo de Europa, en una decisión sobre el fondo de una reclamación colectiva presentada por la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CCOO) c. España (Reclamación n.º 218/2022), declara que la legislación española en materia de indemnización por despido improcedente, readmisión en caso de despido improcedente e indemnización por despido improcedente de trabajadores temporales contratados en fraude de ley vulnera la Carta Social Europea revisada. Consejo de Europa, *La legislación española sobre indemnización y readmisión laboral en casos de despido improcedente vulnera la Carta Social*, en <https://www.coe.int/es/web-portal/-/spanish-legislation-on-compensation-and-job-reinstatement-in-cases-of-unfair-dismissal-breaches-the-social-charter>

23. STS (Pleno), ud., 3387/2025, de 16 de julio de 2025, ECLI:ES:TS:2025:3387. Sentencia comentada por la doctrina (Casas Baamonde, 2025, 1-17).

empresariales que pudieran sufrir por la realización de cualquier actuación conducente al ejercicio de sus derechos de defensa, si bien, otorgando diverso rango normativo al contenido del artículo 12.3 y a la disposición adicional tercera, respectivamente, como ley orgánica y ley ordinaria. Este tratamiento normativo no ha resuelto todas las cuestiones controvertidas planteadas en torno a esta figura. En particular, no ha articulado mecanismo de defensa específico para los supuestos desvinculados del ejercicio de la tutela judicial efectiva del artículo 24.1 CE (reclamaciones internas a la empresa); tales supuestos habrán de ser combatidos a través de los ya previstos en la legislación laboral ordinaria.

Por su parte, el Tribunal Constitucional continua dando un decidido impulso a la dimensión extraprocesal de la tutela judicial efectiva en su vertiente de la garantía de indemnidad. Hasta ahora había integrado en el ámbito de tutela de este derecho fundamental del artículo 24.1 CE, no ya solo el ejercicio de acciones judiciales propiamente dichas, sino también los actos preprocesales necesarios o reclamación administrativa, o también los actos preparatorios no obligatorios pero convenientes dirigidos a evitar el proceso, e igualmente las denuncias ante la Inspección de Trabajo. Dicha dimensión extraprocesal del derecho a la tutela judicial efectiva se ha visto ampliada recientemente con la STC 148/2025, en virtud de la cual se ha añadido el supuesto de reclamaciones ante la representación legal de las personas trabajadoras, concebidas como paso previo a la vía judicial y oportuno instrumento de resolución de conflictos laborales y de evitación de procesos; para ello se ha tomado en cuenta la función de vigilancia del cumplimiento de la legislación laboral que el artículo 64.7 a) 1 ET les confiere a los órganos de representación de las personas trabajadoras.

En los supuestos vinculados a la potencial vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva, los mecanismos de tutela se conectan a la prueba indiciaria y la nulidad radical de la conducta empresarial. El elemento indiciario más común viene dado por el nexo temporal entre la acción del trabajador y la reacción empresarial, si bien estamos ante una cuestión compleja y casuística. Ante indicios fundados y razonables de tal conexión, corresponderá al empresario la carga de la prueba, debiendo aportar justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad. En cambio, para el resto de supuestos relacionados con reclamaciones internas en la empresa, desvinculadas del artículo 24 CE, el legislador orgánico no ha establecido técnica probatoria específica ni ha explicitado expresamente que la nulidad sea el efecto jurídico generalizado ante la vulneración de este derecho a la indemnidad, por lo que la reparación del derecho lesionado habrá de encontrar acomodo en el marco de la legalidad ordinaria y variará en función de la medida concreta adoptada por el empresario.

6. BIBLIOGRAFÍA

- Álvarez Alonso, D. (2005) *La garantía de indemnidad del trabajador frente a represalias empresariales*, Albacete: Bomarzo.
- Aragón Reyes, M. (2000) El modelo económico de la Constitución española: economía de mercado y estado social, en L. García-San Miguel (ed.) *El principio de igualdad*, Madrid: Dykinson, 105-120.
- Casas Baamonde, M.ª E. (2006) Tutela judicial efectiva y garantía de indemnidad. (El derecho a la garantía de indemnidad en la jurisprudencia constitucional), en M.ª E. Casas, J. Cruz y F. Durán (Coords.) *Las transformaciones del derecho del trabajo en el marco de la Constitución española: estudios en homenaje al profesor Miguel Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer*, Madrid: La Ley, 695-744.
- Casas Baamonde, M.ª E. (2025) La indemnización legal por despido improcedente y su adecuación a la reparación del daño: exclusión de indemnizaciones de responsabilidad civil complementarias o adicionales. *Revista de jurisprudencia laboral*, (7), [en línea] disponible en https://www.boe.es/biblioteca_juridica/anuarios_derecho/articulo.php?id=ANU-L-2025-00000003025 [consulta:15/10/2025].
- Folgoso Olmo, A. (2017) La garantía de indemnidad y su extensión a las actuaciones no jurisdiccionales de los trabajadores. *Revista de Trabajo y Seguridad Social, CEF*, (412), 73-92.
- Folgoso Olmo, A. (2021), *La garantía de indemnidad*, Madrid: Boletín Oficial del Estado.
- García-Perrote Escartín, I. y Mercader Uguina, J. R. (2016) Limitaciones al alcance de la «garantía de indemnidad»: a propósito de la STC 183/2015, de 10 de septiembre, del Pleno del Tribunal Constitucional. *Revista de Información Laboral*, (3), 7-11.
- García-Perrote Escartín, I. y Mercader Uguina, J. R. (2020) La tutela del “whistleblower” principios generales de la Directiva 2019/1937 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre, relativa a la protección de las personas que informen sobre infracciones del Derecho de la Unión. *Revista Española de Derecho del Trabajo*, (230), 13-18.
- Goñi Sein, J.L. (2024) Derecho a la indemnidad: aspectos inciertos que presenta su regulación en la Ley orgánica del Derecho de Defensa. *Garrido* [en línea] disponible en <https://garrido.es/derecho-a-la-indemnidad-aspectos-inciertos-de-su-regulacion-en-la-ley-organica-5-2024-del-derecho-de-defensa-articulo-jose-luis-goni/> [consulta: 01/04/2025].
- Igartua Miró, M.T. (2008) *La garantía de indemnidad en la doctrina social del Tribunal Constitucional*, Madrid: Consejo Económico y Social.
- Jimena Quesada, L. (2019) El constitucionalismo social y los Objetivos de Desarrollo Sostenible. *Revista Jurídica de los Derechos Sociales. Lex Social*, vol. 9, (1).

- Martínez Saldaña, D. (2020) El Tribunal Constitucional otorga el amparo a un “proto-whistleblower” (la STC 146/2019, de 25 de noviembre, como contrapunto a la STC 126/2003, de 30 de junio). *El foro de Labos*, [en línea] disponible en <https://www.elforodelabos.es/2020/01/el-tribunal-constitucional-otorga-el-amparo-a-unproto-whistleblower-la-stc-146-2019-de-25-de-noviembre-como-contrapunto-a-la-stc-126-2003-de-30-de-junio-2/> [consulta: 10/04/2025].
- Mella Méndez, L. (2015) Garantía de indemnidad: sentencias clave en la progresiva configuración autónoma de la misma (1999-2010), en A. P. Baylos, J. Cabeza, J. Cruz y F. Valdés (Eds.), *La jurisprudencia constitucional en materia laboral y social en el período 1999-2010: libro homenaje a María Emilia Casas*, Madrid: La Ley, 841-873.
- Nogueira Guastavino, M. (2006) “El binomio ‘acción-reacción’: evolución y últimas tendencias sobre la garantía de indemnidad”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, (132), 907-956.
- Nogueira Guastavino, M. (2022) La protección “refleja” de la garantía de indemnidad. *Revista de Jurisprudencia Laboral* (1).
- Nogueira Guastavino, M. (2025). La STC 148/2025. De los actos razonables a los cauces participativos: la expansión constitucional de la garantía de indemnidad y la necesidad de diferenciar las nulidades objetivas de las nulidades radicales. *Revista de Jurisprudencia Laboral* (9), 1-9. Disponible en https://doi.org/10.55104/RJL_00682 [consulta: 01/12/2025].
- Pérez Royo, J. (1984) La doctrina del Tribunal Constitucional sobre el Estado Social. *Revista Española de Derecho Constitucional* (10), [en línea] disponible en <https://www.cepc.gob.es/sites/default/files/2021-12/24685redc010157.pdf> [consulta: 20/04/2025].
- Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer, M. (2003) Tutela judicial efectiva, garantía de indemnidad y represalias empresariales, en T. Sala, J. M. Ramírez y E. Borrado (Coords.), *Derecho vivo del trabajo y constitución: estudios en homenaje al profesor doctor Fernando Suárez González*, Madrid: La Ley, 635-662.
- Serrano Argüello, N. (2025) La ampliación de la garantía de indemnidad al despido consecuencia de la intervención del presidente del comité de empresa y su diálogo con la empresa. Pasos diminutos que parecen de gigante. *Briefs AEDTSS* (100), publicado el 07/10/2025 [en línea] disponible en <https://www.aedtss.com/la-ampliacion-de-la-garantia-de-indemnidad-al-despido-consecuencia-de-la-intervencion-del-presidente-de-comite-de-empresa-y-su-dialogo-con-la-empresa-pasos-diminutos-que-parecen-de-gigante/> [consulta: 10/11/2025].
- Todolí Signes, A. (2020) La garantía de indemnidad ante denuncias en la Inspección de Trabajo y Seguridad Social e internas en la empresa: análisis de un quiero y (a veces) no puedo en la doctrina judicial. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, (449-450), 89-114.

Torres del Moral, A. (2009) Constitucionalización del Estado social. *Revista Europea de Derechos Humanos*, (13), monográfico sobre “La actualidad de los derechos sociales en España y en Europa”, L. Jimena Quesada (Coord.), Madrid: Instituto de Derecho Público y Fundación Profesor Manuel Broseta, 19-65.

POLÍTICAS DE IGUALDAD EN LA UNIVERSIDAD PÚBLICA: MARCO NORMATIVO DEL PLAN DE IGUALDAD, APLICACIÓN Y DESAFÍOS ACTUALES¹

EQUALITY POLICIES IN PUBLIC UNIVERSITIES: REGULATORY FRAMEWORK OF THE EQUALITY PLAN, IMPLEMENTATION AND CURRENT CHALLENGES

Francisca Bernal Santamaría

Profa. Ayudante Doctora Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
(acreditada a Titular)

Universidad de Cádiz, España
francisca.bernal@uca.es

ORCID: 0000-0002-6744-3290

RESUMEN: El presente artículo analiza el proceso de elaboración de los planes de igualdad en la universidad, abordando tanto su fundamentación normativa como su impacto en la reducción de desigualdades de género. En primer lugar, se presenta una introducción a las políticas de igualdad en los espacios de educación superior, contextualizando su surgimiento y los objetivos institucionales orientados a promover la igualdad. A continuación, se examina la integración del marco normativo de igualdad en la educación superior, destacando la legislación española y europea que establece directrices para la planificación e implementación de medidas de igualdad en las universidades. Finalmente, se analizan las brechas de género en la universidad pública, identificando los desafíos persistentes en materia de representación, oportunidades laborales y condiciones académicas, así como los avances logrados a partir de la aplicación de los planes de igualdad. El artículo concluye reflexionando sobre

1. Este trabajo se desarrolla en el marco del Proyecto de Investigación “La eficacia de los derechos fundamentales en el ámbito laboral: nuevos retos para la práctica jurídica”FEDER-UCA-2024-A2-15.

Recibido: 16 dic 2025; Aceptado: 14 ene 2026

Copyright: © Editorial Universidad de Sevilla. Este es un artículo de acceso abierto distribuido bajo los términos de la licencia de uso y distribución Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0)

e-ISSN: 2660-4884

Trabajo, Persona, Derecho, Mercado 11 (2025) 79-120
<https://dx.doi.org/10.12795/TPDM.2025.i11.03>

los retos pendientes y las perspectivas futuras para consolidar entornos universitarios más igualitarios en la elaboración de un plan de igualdad.

PALABRAS CLAVE: Plan de Igualdad; Universidad; derechos socio laborales; medidas; mujeres.

ABSTRACT: This article analyses equality plans at the university level, addressing both their normative foundation and their impact on reducing gender inequalities. First, it presents an introduction to equality policies in higher education institutions, contextualizing their emergence and the institutional objectives aimed at promoting gender equity. Next, it examines the integration of the gender equality legal framework in higher education, highlighting Spanish and European legislation that provides guidelines for the planning and implementation of equality measures in universities. Finally, it analyses gender gaps in public universities, identifying persistent challenges in terms of representation, employment opportunities, and academic conditions, as well as the progress achieved through the implementation of equality plans. The article concludes by reflecting on the remaining challenges and future perspectives for consolidating more equitable university environments.

KEYWORDS: Equality Plan; University; Socio-labor Rights; Measures; Women.

SUMARIO: 1. INTRODUCCIÓN A LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD EN LOS ESPACIOS DE EDUCACIÓN SUPERIOR. 2. LA INTEGRACIÓN DEL MARCO NORMATIVO DE IGUALDAD DE GÉNERO EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR. 2.1. Los compromisos internacionales con la igualdad de género. 2.2. Los principios de la normativa europea con la igualdad de género. 2.3. La normativa española sobre igualdad y su aplicación en el plan de igualdad universitario. 3. LAS BRECHAS DE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD PÚBLICA. 4. EL PROCESO DE ELABORACIÓN DE UN PLAN DE IGUALDAD EN LA UNIVERSIDAD PÚBLICA. 5. CONCLUSIONES. BIBLIOGRAFÍA.

SUMMARY: 1. Introduction to Equality Policies in Higher Education; 2. Incorporation of the Gender Equality Legal Framework into University Policy; 3. Gender Gaps in Public Universities; 4. The process of developing a Gender Equality Plan in the public university; 5. Conclusions.

1. INTRODUCCIÓN A LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD EN LOS ESPACIOS DE EDUCACIÓN SUPERIOR

La Universidad se concibe como una institución fundamental en la sociedad, de la cual dependen en gran medida la educación y la formación avanzada de las personas, así como la igualdad de oportunidades. Se reconoce además como fuente de conocimiento, innovación, pensamiento crítico, tolerancia, diálogo y afirmación de valores éticos y humanistas. El mismo preámbulo de la Ley Orgánica del Sistema Universitario (LOSU) refleja esta concepción², señalando que el feminismo ha transformado las relaciones humanas en términos de equidad de género, modificando profundamente la educación de las personas y contribuyendo a la feminización mayoritaria del estudiantado universitario. El cuerpo de la LOSU se impregna de referencias a la necesidad de construir una universidad equitativa e inclusiva. En este sentido, el artículo 37 establece que las universidades deberán garantizar que el estudiantado, en el ejercicio de sus derechos y cumplimiento de sus deberes, no sea discriminado por ninguna condición o circunstancia personal o social³. Entre los objetivos de la LOSU se dispone regular el sistema universitario español, asegurando una educación superior de calidad, promoviendo la igualdad de género y fomentando una sociedad inclusiva a través de la educación superior. En lo que respecta a la igualdad es clave que la LOSU promueve unas políticas de igualdad que fomenten la inclusión, la diversidad y la no discriminación. En paralelo, la LOSU refuerza que se garantice la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso a la educación superior, así como en las condiciones laborales del personal académico y administrativo de las universidades.

El Instituto Nacional de Estadística señala que la educación contribuye a reducir las brechas sociales y que la tasa de actividad laboral aumenta a medida que se eleva el nivel de estudios. Este efecto es especialmente significativo en el caso de las mujeres, cuya tasa de actividad solo se equipara a la de los hombres cuando alcanzan estudios de educación superior⁴. Asimismo, se considera el impacto de las universidades públicas españolas en el PIB (que ascendió al 2,2% en 2021) y su papel como fuente de conocimiento, innovación y pensamiento crítico, además de ser un espacio para la creación cultural, la promoción de valores éticos y cívicos, la construcción de identidades y de la tolerancia, y la defensa de la libertad intelectual, la expresión y el espíritu crítico.

2. Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario. «BOE» núm. 70, de 23/03/2023.

3. Si bien los planes de igualdad universitarios, al ser asimilados a convenios colectivos, no tienen al estudiantado en su ámbito subjetivo de aplicación, resulta coherente con las funciones de la universidad que contemplen medidas o acciones estratégicas que también los incluyan como destinatarios.

4. Científicas en Cifras (2025). Resumen Ejecutivo. Los informes analizados de referencia en este escrito se pueden consultar en <https://www.ciencia.gob.es/Secc-Servicios/Igualdad/CientificasCifras.html>

Aunque resulte evidente, es necesario señalar que la Universidad como institución pública que se dedica a la docencia, a la investigación y a la transferencia en el ámbito de la educación superior, deba prestar una especial atención al logro de la igualdad real en el seno de la comunidad universitaria.

Desde la promulgación y entrada en vigor de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de Igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH)⁵, las Universidades han ido implantando sus planes de igualdad como agentes para transmitir valores de equidad y de impulso de un cambio real.

El artículo 66 de la LOIEMH define el plan de igualdad como un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. El Plan de Igualdad debe fijar los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados. Se trata de una definición pensada para los planes de igualdad obligatorios de las grandes y medianas empresas, si bien resulta aplicable a todas dado que recoge los elementos esenciales que configuran un plan de igualdad⁶.

En cualquier caso, y como veremos, las concreciones legales aplicables a un plan de igualdad deberán ser adaptadas a las singularidades de la universidad pública. Así, el objetivo principal de un Plan de Igualdad se debe centrar en garantizar un entorno de trabajo y académico inclusivo, libre de discriminación y que promueva la igualdad de oportunidades para toda la comunidad universitaria. Un objetivo que se sustenta en un amplio marco legislativo internacional, nacional y autonómico. Con esta base legal, un Plan de Igualdad universitario debe respaldar y exigir la implementación transversal de las políticas de género adaptadas a la realidad concreta de la comunidad universitaria. En el logro del objetivo reseñado se hace necesario que la Universidad sea capaz de⁷:

- identificar y eliminar las barreras de género que estén presentes en la estructura académica, docente, de investigación, de transferencia y de gestión;
- promover la paridad en los cargos de dirección y toma de decisiones, asegurando que tanto mujeres como hombres tengan las mismas oportunidades en las áreas de liderazgo académico, de investigación, de transferencia y de gestión;

5. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. «BOE» núm. 71, de 23/03/2007.

6. LOUSADA AROCHENA, José Fernando (2023). “Medidas y planes de igualdad en las empresas privadas”, *Femeris, Revista multidisciplinar de Estudios de Género*, Vol. 8, Núm. 2, pp. 95-124.

7. Véase Plan de Igualdad de la Universidad de Cádiz. El marco normativo de referencia en este escrito se puede consultar en <https://igualdad.uca.es/wp-content/uploads/2025/02/PIUCA3.pdf>:u

- establecer protocolos para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo;
- fomentar una cultura universitaria inclusiva mediante la formación y sensibilización en igualdad para toda la comunidad universitaria.

El presente estudio se ha desarrollado siguiendo un enfoque de revisión documental, centrado en el análisis de normativa, doctrina e instrumentos institucionales relevantes para el objeto de investigación. La selección de fuentes se ha realizado considerando su pertinencia y actualidad, principalmente, la normativa aplicable que regula aspectos relacionados con la igualdad y la prevención del acoso en el ámbito universitario. Del mismo modo, se ha acudido a análisis de informes y guías de instituciones oficiales, como las elaboradas por el Ministerio de Igualdad y otros organismos competentes, que proporcionan criterios, directrices y estadísticas actualizadas. Se ha completado con la doctrina especializada, recopilando trabajos académicos y estudios previos que abordan la temática, aunque cabe señalar que la literatura existente es limitada. Con el ánimo de dotar al estudio de un componente práctico se ha acudido al apoyo de los planes de igualdad universitarios, centrándose en los más recientes del año 2025, para identificar brechas de género y medidas implementadas en el contexto académico. Este enfoque permite dotar al trabajo de transparencia, trazabilidad y rigor científico, facilitando la comprensión del contexto normativo y práctico de las medidas de igualdad.

La cuestión que nos planteamos es que, si existe un equilibrio de género entre el estudiantado universitario, este debería reflejarse también en un equilibrio de género en el empleo cualificado universitario y profesional.

A lo largo de las siguientes líneas, veremos que no es así, y como a pesar de los avances normativos y del incremento de la participación femenina en los estudios universitarios, la igualdad efectiva sigue siendo un desafío presente. La realidad académica evidencia brechas de género especialmente visibles conforme avanza la carrera académica y profesional.

En general, los diagnósticos que realizan las universidades atestiguan el efecto de la tubería rota, el suelo pegajoso, el laberinto de cristal y el techo de cristal. Es muy habitual que se evidencie una tendencia a la disminución de la representación femenina a medida que aumenta la edad, en posiciones permanentes o de mayor estabilidad laboral, e igualmente es demostrable las diferencias atendiendo a las áreas del conocimiento, si son feminizadas o masculinizadas. En cualquier caso, se visibiliza cómo la brecha de género aumenta a medida que se avanza en los niveles jerárquicos o académicos dentro de la universidad⁸.

8. Por ejemplo, diversas universidades españolas que han adoptado recientemente sus planes de igualdad evidencian brechas de género significativas en la representación de catedráticas de universidad: la Universidad de Jaén, con su IV Plan de Igualdad 20252029 aprobado en julio de 2025, presenta un 11,52 % de catedráticas; la Universidad de Almería, con su II Plan de Igualdad aprobado el

En este contexto, la Unidad de Igualdad tiene la responsabilidad de asesorar, coordinar y evaluar la incorporación transversal de la igualdad entre mujeres y hombres en el desarrollo de las políticas universitarias, así como de integrar la perspectiva de género en todas las actividades y funciones de la universidad, conforme al artículo 43.2 de la LOSU. Su labor adquiere un carácter trascendental y transversal, por lo que quienes forman parte de esta unidad deben poseer los conocimientos necesarios (especialmente, jurídicos y laborales) para acometer la elaboración del Plan de Igualdad. Para ello, el artículo 43 de la LOSU enuncia que la Unidad de Igualdad será una unidad básica de la Universidad, y que tendrá que estar dotada de unos recursos humanos y económicos que sean suficientes para el logro de sus funciones. Por otro lado, en la actualidad, muchas universidades están en pleno proceso de elaboración de sus Estatutos conforme al dictado de la LOSU, se debe establecer el régimen de funcionamiento de la Unidad de Igualdad.

El Plan de Igualdad se concibe tanto como un instrumento jurídico, adoptando la forma de un convenio colectivo y como un mecanismo de buena gobernanza. Este trabajo puede considerarse una orientación dirigida a quienes asumen responsabilidades directas en la elaboración de un Plan de Igualdad universitario: el equipo rectoral, la Unidad de Igualdad y, especialmente, la Comisión Negociadora que debe constituirse para desarrollar el proceso de elaboración. Los responsables de elaborar y negociar los planes de igualdad se enfrentan al desafío de operar en un marco jurídico complejo, marcado por la normativa laboral, las especificidades del ámbito universitario y las limitaciones legales en materia de vigencia y prórroga de los planes. La adecuada coordinación entre la Comisión Negociadora y la Comisión de Seguimiento, la planificación anticipada y la garantía de seguridad jurídica en el registro del plan constituyen elementos esenciales para asegurar su eficacia.

En definitiva, este trabajo propone concebir el Plan de Igualdad universitario como una guía práctica, jurídica y estratégica orientada a quienes tienen la responsabilidad de impulsar cambios efectivos. Su correcta elaboración, negociación y aplicación son condiciones necesarias para avanzar en la superación de las brechas de género existentes y para consolidar una universidad más equitativa, responsable y comprometida con la excelencia académica. La principal aportación de este estudio radica, por tanto, en ofrecer orientaciones sólidas y fundamentadas jurídicamente

18 de diciembre de 2025, registra un 11,6 %; la Universidad Carlos III de Madrid, con su III Plan de Igualdad 20252029 aprobado el 27 de enero de 2025 y en vigor desde el 1 de febrero de 2025, alcanza alrededor del 30 %; la Universidad de Oviedo, con su III Plan de Igualdad 20252029 aprobado en 2025 y vigente desde el 1 de mayo de 2025 hasta el 1 de mayo de 2029, registra aproximadamente un 30,65 %; y la Universidad de Salamanca, cuyo Plan de Igualdad 20252029 fue aprobado el 28 de marzo de 2025, presenta aproximadamente un 32 % de catedráticas. Pese a la adopción reciente de estos instrumentos de política pública en las instituciones mencionadas, la presencia de mujeres en los puestos académicos más altos continúa estando por debajo de la paridad institucional.

respecto a la responsabilidad que implica la elaboración, negociación, aprobación, aplicación y seguimiento de un Plan de Igualdad, con el objetivo de contribuir a la reducción efectiva de las brechas de género persistentes en el sistema universitario.

2. LA INTEGRACIÓN DEL MARCO NORMATIVO DE IGUALDAD DE GÉNERO EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR

El desarrollo de planes de igualdad en las universidades públicas se enmarca en un conjunto normativo que, aun proporcionando directrices obligatorias, requiere una adaptación específica a la realidad institucional universitaria. Sobre esta base, resulta necesario examinar el entramado jurídico configurado por el legislador internacional y europeo, cuyo alcance y orientación permiten conocer el impulso normativo asumido por el legislador español. No obstante, dada la ingente labor normativa internacional y europea, su alcance y complejidad, no es posible realizar en esta sede de análisis, una revisión exhaustiva. Por ello, se ofrece una aproximación selectiva a los instrumentos normativos más significativos para comprender las políticas públicas de igualdad y, en particular, aquellas que las universidades están obligadas a adoptar.

2.1. Los compromisos internacionales con la igualdad de género

La igualdad real entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983. En el año 1946 el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas crea en virtud de la resolución 11(II) del Consejo, de 21 de junio de 1946, la llamada Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer (CSW por sus siglas en inglés). La CSW presenta recomendaciones e informes al Consejo Económico y Social sobre la promoción de los derechos de la mujer en los campos político, económico, social y docente. La CSW es el principal órgano internacional intergubernamental dedicado exclusivamente a la promoción de la igualdad de género, los derechos y el empoderamiento de la mujer. Con su labor se refuerza la necesidad de implementar medidas de Igualdad en el ámbito social, político, económico, laboral, y universitario.

Por otro lado, en el seno de las Naciones Unidas se han organizado cuatro conferencias mundiales sobre la mujer, celebradas en la Ciudad de México en 1975, Copenhague en 1980, Nairobi en 1985 y Beijing en 1995.

En la Primera Conferencia se definió un Plan de acción mundial para la implementación de los objetivos del Año Internacional de la Mujer, que ofreció un

conjunto completo de directrices hasta 1985, abriendo un diálogo mundial sobre igualdad. En la Segunda Conferencia, la prioridad se centró en examinar los avances logrados en el cumplimiento de los objetivos trazados en la anterior Conferencia, especialmente los relacionados con el empleo, la salud y la educación. Igualmente se abogó por tomar medidas más contundentes para favorecer los derechos de las mujeres. En la Tercera Conferencia se aprueba un mandato para establecer medidas que permitan superar el logro de los objetivos del Decenio. No obstante, será la Conferencia de Beijing la que marca un hito, siendo un punto de inflexión para la agenda mundial de igualdad de género y los derechos humanos y fundamentales⁹.

En este orden de cosas, el ejercicio de las funciones que encomienda la propia LOSU a las universidades enunciadas en el artículo 2 permite que abandere los derechos humanos y fundamentales, el fomento de la igualdad y los valores que se desprenden de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Por todo, es necesario que los planes de igualdad de las universidades asuman el compromiso de los ODS de la Agenda 2030 de la ONU, teniendo como base la sostenibilidad, la igualdad y la justicia social, incluso alienándose con el sistema de dirección estratégica que pudiera estar implantando en la propia universidad.

A continuación, se destacan los ODS más relevantes que sirven de guía en la implementación de una norma inclusiva e igualitaria en la universidad. De cada uno de los ODS subrayamos el objetivo principal y las acciones clave que se tendrían que desarrollar en la comunidad universitaria.

En primer lugar, tendríamos que destacar el ODS núm. 5 *Igualdad de Género* que tiene como objetivo principal el logro de la igualdad y el empoderamiento de las mujeres y niñas¹⁰. Las acciones claves que se podrían trazar se enfocan en la promoción de la igualdad de género en todas las políticas universitarias, desde las puramente académicas, de docencia, investigación, de transferencia y de gestión. Otra acción se centra en combatir todas las formas de violencia de género y de otro tipo

9. La Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, adoptada unánimemente por 189 países, establece una serie de objetivos estratégicos y medidas para el progreso de las mujeres y el logro de la igualdad de género en doce ámbitos cruciales: - La mujer y la pobreza - Educación y capacitación de la mujer - La mujer y la salud - La violencia contra la mujer - La mujer y los conflictos armados - La mujer y la economía - La mujer en el ejercicio del poder y la adopción de decisiones - Mecanismos institucionales para el adelanto de la mujer - Los derechos humanos de la mujer - La mujer y los medios de difusión - La mujer y el medio ambiente- La niña.

10. Al ser objetivos que se enmarcan en la igualdad de mujeres y de niñas, y teniendo en cuenta la obviedad que las niñas no forman parte de la comunidad universitaria, consideramos oportuno hacer la debida referencia a ellas en tanto que los propios ODS las tienen entre sus líneas de acción, toda vez que puedan ser destinatarias de medidas y de acciones como, por ejemplo, el propósito de incrementar la presencia de las estudiantes en las áreas STEM, por el que los planes de igualdad universitarios incluyen medidas y acciones dirigidas a tal fin, como ejemplo, colaboraciones con colegios para llevar información de las carreras más demandadas por hombres y mujeres, con acompañamientos para llamar la atención de las niñas en las carreras STEM, o para involucrar a los niños en las tareas de conciliación.

que pudieran estar presentes en el ámbito universitario, especialmente, el acoso sexual, por razón de sexo y laboral. La misma importancia adquiere que la universidad garantice una representación equitativa en todos los niveles, especialmente, donde se toman las decisiones, tanto en lo que atiene al profesorado (PDI), como al personal técnico y administración y de servicios (PTGAS), así como del estudiantado, a pesar de que este colectivo no sea un destinario *per se* del Plan de Igualdad.

Otras metas que enumera el ODS núm. 5 se enfocan en la eliminación de la trata y de la explotación sexual, con el que las universidades deben acometer jornadas de sensibilización y actividades formativas, especialmente para el estudiantado. El compromiso universitario se contextualiza en una realidad social intensificada por el papel de las tecnologías y con una clara incidencia entre las personas jóvenes en factores como su salud física y mental y su desarrollo emocional y social. Téngase presente que la universidad debe ser un agente para construir una sociedad más humana, justa e inclusiva, libre de este tipo de violencias.

El ODS núm. 4 *Educación de Calidad* se marca como fin asegurar una educación inclusiva, equitativa y de calidad, y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todas las personas. Realmente, el aprendizaje de por vida está cada vez más presente en la agenda del legislador, e igualmente, cada vez son más, los estudiantes que precisan de medidas específicas de inclusión. Por tanto, las acciones clave se deben encaminar en fomentar la inclusión y la igualdad en el acceso a todos los programas académicos, fomentando las oportunidades de investigación de las personas, y ello de forma independiente, a su sexo, género, orientación sexual, origen étnico o cualquier otra condición, desde una visión abierta bajo el foco de no dejar a nadie atrás. En paralelo, se anota la acción de impulsar una formación académica en la que se fomenten los valores de igualdad, respeto y diversidad tanto en los grados, como en los posgrados, así como en los cursos estacionales (de verano o de otoño, tan habitual en las universidades), o cualquier otra formación, como puede ser la formación inicial que exige actualmente la norma para los ayudantes doctores. Efectivamente, el propio ODS reseña que las mujeres y las niñas son uno de los grupos más desfavorecidos, teniendo en cuenta que el 40% de los países no han logrado la paridad de género en la educación primaria. Unas desventajas en la educación que se traducen en la falta de acceso a la formación, competencia y habilidades y que limitan sus oportunidades en el mercado laboral. Por tanto, a mayor nivel de educación se tendrían que reducir las brechas de género que siguen presentes en la sociedad. Entre las metas se aboga por aumentar el número de jóvenes y personas adultas que tienen las competencias necesarias, en particular técnicas y profesionales, para acceder al empleo, el trabajo decente y el emprendimiento, una tarea que implica a los vicerrectorados con competencias en emprendimiento y empleo de las universidades, y que deben asumir su responsabilidad en lo que atañe al Plan de Igualdad para mejorar las cifras de empleo y de emprendimiento de las mujeres.

Otra meta del ODS núm. 4 es asegurar que todo el estudiantado adquiera los conocimientos teóricos y prácticos necesarios para promover el desarrollo sostenible, mediante la educación, los estilos de vida sostenibles, los derechos humanos, la igualdad de género, la promoción de una cultura de paz y no violencia, la ciudadanía mundial y la valoración de la diversidad cultural y la contribución de la cultura al desarrollo sostenible. Una posibilidad es incluir los ODS en las fichas de las asignaturas, previendo las actividades que permitan vincular su contenido con las metas expuestas en cada ODS.

El ODS núm. 10 *Reducción de las desigualdades* se traza metas relacionadas con potenciar y promover la inclusión social, económica y política de todas las personas¹¹, con garantizar la igualdad de oportunidades y reducir la desigualdad, eliminando las prácticas discriminatorias y promoviendo legislaciones, políticas y medidas adecuadas; con adoptar políticas, especialmente fiscales, salariales y de protección social, y lograr progresivamente una mayor igualdad. Realmente el ODS núm. 10 se vincula con el fin de reducir la desigualdad en y entre los países con acciones claves en el desarrollo de políticas de igualdad que garanticen el acceso igualitario a becas o ayudas económicas y a otras oportunidades educativas para todas las personas y garantizando la equidad en la evaluación académica y mecanismos de distribución de recursos. Por tanto, se esboza como una medida de la que se tendría que responsabilizar el vicerrectorado con competencias en internacionalización.

El ODS núm. 16 *Paz, Justicia e Instituciones Sólidas* se ajusta al marco más amplio de los derechos humanos al promover sociedades que respeten y defiendan los derechos individuales, así como el derecho a la intimidad, la libertad de expresión y el acceso a la información. Entre sus metas se destaca la necesidad de reducir todas las formas de violencia, garantizando el acceso a la justicia, la protección y la reparación. Si bien, se trata de acciones que se podrían dirigir al fuero universitario en tanto es preciso implementar políticas de igualdad y antidiscriminación, garantizando la transparencia y la aplicación de las normativas de igualdad, creando espacios seguros para el estudiantado y las personas trabajadoras de la universidad de modo que puedan activar las actuaciones de intervención ante situaciones que puedan ser constitutivas de acoso y violencia.

El ODS núm. 8 *Trabajo Decente y Crecimiento Económico* tiene como fin promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente. Las metas que señala se pueden extrapolar como acciones clave por las que la universidad deba garantizar políticas laborales que promuevan la igualdad salarial, especialmente de interés resulta la brecha que persiste en el acceso y la evaluación de sexenios de investigación y de transferencia. También que

11. De forma generalizada en la normativa este derecho se trata de asegurar independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o situación económica u otra condición.

los planes de igualdad, a través de los vicerrectorados con competencias en emprendimiento y empleo esbozen programas de capacitación para facilitar la inserción laboral de las mujeres, de las personas con discapacidad y de las minorías.

2.2. Los principios de la normativa europea con la igualdad de género

A nivel europeo, desde el 1 de mayo de 1999, con la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades se configuran como objetivos que deben integrarse en todas las políticas y actuaciones de la Unión y de sus Estados miembros. La igualdad y la no discriminación se reconocen como valores esenciales de la Unión en los artículos 2 y 3 del Tratado de la Unión Europea. Asimismo, los artículos 8 y 10 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea establecen, respectivamente, la obligación de promover la igualdad entre hombres y mujeres y de luchar contra cualquier forma de discriminación por razón de sexo en todas las acciones de la Unión. En coherencia con este marco normativo y con el mandato contenido en el Tratado de Ámsterdam, se elaboró la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de empleo y ocupación. Esta Directiva prohíbe la discriminación por razón de sexo en el acceso al empleo y la ocupación (incluida la promoción), en la formación profesional, en las condiciones de trabajo, en la retribución y en los regímenes profesionales de seguridad social.

Por su parte, la Estrategia Europea para la Igualdad de Género 2020-2025 establece diversas acciones destinadas a garantizar que la Comisión Europea incorpore de manera sistemática la perspectiva de igualdad en todos los ámbitos políticos de la Unión Europea (la representación en los órganos de toma de decisiones, la retribución, la igualdad de oportunidades y la violencia de género). En el ámbito de la ciencia y la investigación, la Estrategia incluye medidas específicas orientadas a superar la persistente brecha de género. Entre ellas destaca el programa Horizonte Europa, centrado en promover la igualdad de género en la investigación y la innovación mediante la eliminación de desigualdades y la supresión de barreras, y los sesgos inconscientes que continúan presentes en diversos espacios educativos. El programa articula tres niveles prioritarios de actuación: en primer lugar, los requisitos de elegibilidad, que exigen la existencia de planes de igualdad detallados y de acceso público; en segundo lugar, los criterios de concesión, que requieren la integración efectiva de la dimensión de género en los proyectos de investigación, considerándola un elemento esencial para la excelencia científica; y, en tercer lugar, los criterios de desempate, en los que el equilibrio de género en los equipos se convierte en un factor decisivo cuando las propuestas empaten. Este enfoque pretende fomentar la excelencia y la creatividad, contribuyendo a construir un futuro de la investigación más diverso e inclusivo.

Por otro lado, la reforma del Espacio Europeo de Educación Superior (EEES) exige la incorporación de la perspectiva de género en los procesos de enseñanza y de aprendizaje en el ámbito universitario. De tal modo que el sistema universitario español forma parte del EEES, en el que la inclusión y la equidad cimientan la base de las políticas europeas para la educación superior, desde el Proceso de Bolonia hasta la renovada agenda de la Unión Europea para la educación superior. Efectivamente, en la Cumbre de Gotemburgo de 2017, que procede a la firma del Pilar Europeo de los Derechos Sociales incluyen entre sus principios la igualdad. Además, se debate la importancia de la educación para el futuro de Europa, como la clave para la construcción de sociedades inclusivas y cohesionadas. Posteriormente, se reconoce que a pesar de la continua atención a la igualdad de género en las políticas de I+I, los avances son insuficientes y lentos, en el que solo el 24% de los puestos de alto nivel en el sector de la educación superior son ocupados por mujeres. Entre las medidas clave que contempla se expone la necesidad de desarrollar planes de igualdad de género que sean inclusivos¹². Pocos años después, Europa adopta los Principios y Directrices para el Refuerzo de la Dimensión Social de la Educación Superior den el EEES. Este documento reafirma la equidad y la inclusión en la educación superior situándolas en el centro de las políticas de la Unión, de la Estrategia Europea para las Universidades y en el Espacio Europeo de Educación. En definitiva, la equidad y la inclusión se conciben como un tema al que se le debe prestar una especial atención en el Espacio Europeo de Educación Superior, dando por hecho, que aún queda un largo camino por recorrer¹³.

En cualquier caso, la ejecución de estas medidas precisa de una financiación suficiente que permita fomentar la equidad y la inclusión como un compromiso que deben asumir las instituciones de enseñanza superior. Así, las políticas universitarias deben quedar atravesadas por el principio de igualdad y quedar dotadas con la financiación suficiente y con perspectiva de género para que puedan trabajar con autonomía, atender a la igualdad y a la diversidad, y contribuir a la equidad y a la inclusión en la enseñanza superior¹⁴.

2.3. La normativa española sobre igualdad y su aplicación en el plan de igualdad universitario

En conexión con los mandatos expuestos, los Planes de Igualdad deben atender a las obligaciones que emanan de las siguientes normas: de LOIEMH, de la

12. Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico Y Social Europeo Y al Comité De Las Regiones; Un Nuevo Plan para la investigación y la innovación {SWD(2020) 214 final}

13. Ministerio de Educación, Formación Profesional y Deportes, <https://www.educacionfpydeportes.gob.es/mc/redie-eurydice/estudios/estudios-2016-actualidad/eqiedad-educacion-superior.html>

14. Ministerio de Educación, formación profesional y Deportes, Op. cit.

Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género (LOVG)¹⁵, y, por último, de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual (LO 10/2022)¹⁶, de cuyo contenido luego nos ocuparemos. De forma esencial deben atender el dictado de la normativa sobre planes de igualdad e igualdad retributiva, sobre todo de dos Reales Decretos 901/2020 y 902/2020 que tratan de garantizar la efectividad de la igualdad corrigiendo las desigualdades en el ámbito de las relaciones laborales¹⁷. Obviamente, no sería solo la normativa española a considerar, pero sí son unas fuentes básicas de las que emanan ciertas obligaciones que los planes de igualdad deben considerar. Así, por ejemplo, de forma específica los planes de igualdad deben hacer referencia al Real Decreto 822/2021, de 28 de septiembre, por el que se establece la organización de las enseñanzas universitarias y del procedimiento de aseguramiento de su calidad. El artículo 4 establece que los planes de estudios deberán tener como referente los principios rectores y valores democráticos y los ODS y, particularmente en lo que nos atiene el respeto a la igualdad atendiendo a lo establecido en la LOIEMH y al principio de igualdad de trato y no discriminación por razón de nacimiento, origen nacional o étnico, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación sexual, identidad o expresión de género, características sexuales, enfermedad, situación socioeconómica o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

El artículo 23 de la LOIEMH declara que el sistema educativo incluirá entre sus fines la educación en el respeto de los derechos y libertades fundamentales y en la igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres, debiendo contener, dentro de sus principios de calidad, la eliminación de los obstáculos que dificultan la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y el fomento de la igualdad plena entre unas y otros. En una sociedad tolerante e igualitaria se deben respetar las libertades fundamentales y la igualdad que debe alcanzar a la universidad. Un aspecto fundamental es el logro de la paridad en los órganos de gobierno, de representación y de participación universitarios, en los proyectos y en los grupos de investigación. Una medida muy concreta de los planes de igualdad es el diseño y ejecución de programas específicos de formación sobre la igualdad de género en las universidades.

El artículo 24 de la LOIEMH expone la necesidad de integrar el principio de igualdad en la política educativa, evitando los comportamientos sexistas, los

15. Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género «BOE» núm. 313, de 29/12/2004.

16. Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual. «BOE» núm. 215, de 07/09/2022.

17. Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. Publicado en «BOE» núm. 272, de 14/10/2020, y Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. «BOE» núm. 272, de 14/10/2020.

estereotipos sociales asociados que reproducen las desigualdades entre mujeres y hombres; y de forma particular para el ámbito de la educación superior.

Por su lado, el artículo 25 señala que las Administraciones Públicas fomentarán la enseñanza y la investigación sobre el significado y el alcance de la igualdad entre mujeres y hombres, promoviendo:

- la inclusión, en los planes de estudio “en que proceda”, de enseñanzas en materia de igualdad entre mujeres y hombres;
- la creación de postgrados específicos; y
- la realización de estudios e investigaciones especializadas en la materia.

Un mandato análogo se encomienda en el artículo 27 para la integración del principio de igualdad en la política de salud o en el artículo 28 para la sociedad de la información.

Por su parte, la LOVG declara que la violencia de género empieza por el proceso de socialización y educación, siendo su objetivo proporcionar formación integral que permita conformar la identidad de las personas, así como construir una concepción de la realidad que integre a la vez el conocimiento y valoración ética de la misma.

El artículo 4 de la LOVG integra entre los principios y los valores del sistema educativo que las universidades incluyan y fomenten en todos los ámbitos académicos la formación, la docencia y la investigación en igualdad de género y no discriminación de forma transversal.

En lo que afecta al profesorado, el artículo 7 de la LOVG señala la necesidad una formación inicial y una formación permanente para asegurar que adquieran los conocimientos necesarios para la educación en el respeto de los derechos y libertades fundamentales y de la igualdad entre hombres y mujeres y en el ejercicio de la tolerancia y de la libertad dentro de los principios democráticos de convivencia; La educación en la prevención de conflictos y en la resolución pacífica de los mismos, en todos los ámbitos de la vida personal, familiar y social; La detección precoz de la violencia en el ámbito familiar, especialmente sobre la mujer y los hijos e hijas; y el fomento de actitudes encaminadas al ejercicio de iguales derechos y obligaciones por parte de mujeres y hombres, tanto en el ámbito público como privado, y la responsabilidad entre los mismos en el ámbito doméstico.

Por último, la LO 10/2022 prevé actuaciones para la prevención y la detección de las violencias sexuales como base fundamental para su erradicación. Así, el Capítulo I dispone medidas de prevención, formación y sensibilización contra las violencias sexuales en el ámbito docente y educativo (artículos 19 y 24), sanitario y sociosanitario (artículo 20), digital y de la comunicación y publicitario (artículos 10 y 11). Además, dada la referencia explícita a servicios sociales (artículos 25 a 30) y las competencias que tendrían que adquirir como personas y profesionales egresados

y egresadas, se tendrían que considerar incluidas, entre otras, las titulaciones de Derecho, Criminología, Trabajo Social, Relaciones Laborales y Recursos Humanos.

Por ello, es imprescindible que desde la Universidad se proporcionen las herramientas y los conocimientos necesarios para incorporar estas cuestiones a los centros y a las titulaciones involucradas. Para el cumplimiento de esta obligación es preciso que los planes de igualdad prevean actividades formativas para abordar la contextualización normativa, la delimitación conceptual, los recursos que dispone la universidad con el objetivo de dotar a la comunidad universitaria de las herramientas necesarias para el cumplimiento de esta norma. En general, los planes de igualdad aprobados a partir del año 2023 incorporan las exigencias de este mandato legal, por ejemplo, la Universidad de Córdoba incluye contenido formativo obligatorio en materia de igualdad, prevención del acoso y violencias sexuales en los planes de estudios oficiales reforzando un entorno seguro desde el ingreso¹⁸. En cambio, la Universidad de Almería apuesta por incorporar la perspectiva de género en los planes de estudio oficiales de acuerdo con el Real Decreto 822/2021, favoreciendo un acceso a la formación superior libre de estereotipos y sesgos de género.

El artículo 7.3 de la LO 10/2022 expone que las administraciones educativas impulsarán, en las universidades de su respectiva competencia, la inclusión de los contenidos formativos en los planes de estudios conducentes a la obtención de títulos universitarios oficiales en los que resulte coherente conforme a las competencias inherentes a los mismos. Los contenidos formativos a los que se refiere son los que se integran en el sistema educativo español, dentro de sus principios de calidad, basados en la coeducación y en la pedagogía feminista sobre educación sexual e igualdad de género y educación afectivo-sexual para el estudiantado (en nuestro caso, universitarios).

En aras de combatir posibles recelos o situaciones de dejadez institucional, el artículo 32 de la LO 10/2022 subraya que la ausencia de los contenidos en materia de igualdad de género y de prevención y de erradicación de las violencias sexuales sin justificación apropiada podrá dar lugar a un informe desfavorable motivado del correspondiente órgano de verificación o evaluación del título.

Por lo demás, el mismo artículo 32 de la LO 10/2022 señala que las universidades establecerán un itinerario formativo. Este itinerario se refiere a la prevención de la violencia contra las mujeres y a la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres. Asimismo, será evaluable y acreditable por la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación, o por la autoridad competente del Ministerio de Educación y Formación Profesional o, en su caso, por los órganos competentes de las comunidades autónomas. Todo ello se integrará en los planes de estudios conducentes a la obtención de títulos universitarios oficiales, en los que resulte coherente conforme a las competencias inherentes a los mismos.

18. III Plan de Igualdad de la Universidad de Córdoba (2023-2027).

En relación a la paridad, tal y como expondremos después, un amplio elenco normativo exige la presencia equilibrada de mujeres y de hombres, siendo relevante la acción que debe desplegar en órganos colegiados de gobierno, en las comisiones de selección, además de promover la igualdad en la contratación y en la investigación, así como la exigencia de la presencia equilibrada en el Consejo de Estudiantes universitario¹⁹. Así las cosas, las universidades que han aprobado sus planes de igualdad de forma reciente, incorporan este mandato, la Universidad de Cádiz, la de Almería, la de Córdoba o la de Jaén, por ejemplo, con medidas relacionadas con garantizar la paridad en los tribunales de selección, la integración de la perspectiva de género en los procesos de acceso y de promoción, presencia equilibrada de mujeres y hombres en los tribunales de tesis doctorales y en las comisiones de investigación, de transferencia o de innovación, en órganos colegiados, comisiones, tribunales, en órganos de gobierno y de gestión universitaria.

El Plan de Igualdad debe presentar el marco normativo sobre el que se sustenta y atender su dictado, proyectando efectos directos sobre su diseño y ejecución. En este contexto, se destaca, en primer lugar, el compromiso institucional con la igualdad, que debe impregnar las políticas universitarias, los programas formativos y la gestión interna, asegurando la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Igualmente, se debe recoger la necesidad de establecer estrategias institucionales específicas destinadas a corregir desigualdades en el acceso a la formación, a la investigación, a la promoción académica y a la participación en los órganos de gobierno. Igualmente, el Plan de Igualdad debe subrayar la importancia de promover la paridad en puestos de dirección, impulsando el incremento de la representación femenina en los cargos de liderazgo universitario. Asimismo, debe incorporar la obligación de diseñar políticas de conciliación y bienestar que faciliten la compatibilidad entre la vida personal, familiar, profesional y académica. Por tanto, un Plan de Igualdad debe ajustarse a dicho marco promoviendo la igualdad en el acceso, la formación, la carrera profesional, la investigación y la participación institucional, al tiempo que articula medidas para la prevención del acoso y para garantizar la conciliación de toda la comunidad universitaria.

Otra norma de interés es la Ley de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación²⁰. En el mismo preámbulo se destaca que la perspectiva de género se instaura como una categoría transversal en la investigación científica y técnica, que debe ser tenida en cuenta en todos los aspectos del proceso para garantizar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres. Además, se establecen medidas concretas para la igualdad en este ámbito.

19. Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres. «BOE» núm. 186, de 02/08/2024.

20. Ley 17/2022, de 5 de septiembre, por la que se modifica la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación «BOE» núm. 214, de 06/09/2022; Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación. «BOE» núm. 131, de 02/06/2011.

El artículo 4 bis asume el principio de transversalidad de género que exhorta que la perspectiva de género deba integrarse de manera transversal en todas las políticas, los planes y las estrategias de ciencia, tecnología e innovación. Esto implica que la igualdad de género debe considerarse desde la planificación hasta la ejecución de los proyectos de investigación. Se establece que los órganos de decisión, comités y evaluadores deben tener una composición equilibrada, con un 40–60 % de representación de cada sexo. Este mismo principio se aplica a las personas colaboradoras invitadas a participar en los procesos de selección y evaluación. Si solo hay una persona colaboradora invitada, deberá ser del sexo menos representado. La Estrategia Española de Ciencia, Tecnología e Innovación y el Plan Estatal de Investigación Científica y Técnica y de Innovación promoverán la incorporación de la perspectiva de género como una categoría transversal en todo su desarrollo, de manera que su relevancia sea considerada en todos los aspectos del proceso, incluidos la definición de las prioridades de la investigación científico-técnica o innovadora, los problemas de investigación o de innovación, los marcos teóricos y explicativos, los métodos, la recogida e interpretación de datos, las conclusiones, las aplicaciones y los desarrollos tecnológicos, y las propuestas para estudios futuros. Se promueven los estudios de género y su integración transversal en todas las disciplinas, así como la visibilización y liderazgo de mujeres en equipos de investigación y de innovación. Por su parte, los procedimientos de selección, evaluación y concesión de ayudas deben integrar instrumentos destinados a prevenir y corregir posibles sesgos de género, incorporando para ello a personal con competencia acreditada en materia de igualdad, así como acciones formativas y guías específicas sobre perspectiva de género en el ámbito universitario. A tal efecto, resulta necesario atender a las particularidades propias de cada área de conocimiento, considerando el alcance y la idoneidad de la aplicación de dichas medidas en cada una de ellas.

En relación con la adopción de medidas de acción positiva o de carácter neutro, el artículo 4 establece que el disfrute de permisos vinculados a la maternidad, paternidad, cuidados familiares o situaciones de violencia de género no podrá producir efecto perjudicial alguno en la participación en procesos de selección, evaluación o contratación. A fin de garantizar dicha prohibición de discriminación, se precisa que quienes hayan ejercido estos permisos deben contar con idénticas oportunidades que el resto del personal concurrente, evitando que su expediente, méritos o curriculum vitae resulten afectados por el tiempo de ausencia derivado de tales circunstancias. Asimismo, los organismos públicos de investigación están obligados a disponer de planes de igualdad y de protocolos frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, sometidos a un seguimiento anual que permita evaluar su eficacia, verificar su cumplimiento y adoptar las mejoras oportunas, según se expone a continuación.

El artículo 4 *ter* prevé un conjunto de medidas destinadas a garantizar la igualdad efectiva, disponiendo que los planes de igualdad incorporen programas, actuaciones

y mecanismos de seguimiento orientados tanto a la promoción de la igualdad como a la prevención de la violencia de género. Dichos planes deben incluir, de manera especialmente detallada en el ámbito universitario, actuaciones destinadas a favorecer el avance profesional del PDI, dada la relevancia que la actividad científica, la producción acreditable y la progresión en la carrera investigadora tienen para el acceso, la estabilización y la promoción a los distintos cuerpos y figuras contractuales del PDI. En este sentido, se prevén medidas específicas para impulsar la trayectoria investigadora de las mujeres, incluyendo programas de mentoría, formación altamente especializada, estrategias de visibilización, redes de apoyo mutuo y la adopción de buenas prácticas de conciliación que permitan compatibilizar la actividad científica con responsabilidades familiares, evitando así interrupciones o ralentizaciones en la producción académica que puedan afectar a futuras evaluaciones de méritos.

Del mismo modo, los planes de igualdad universitarios deberán incorporar el diseño de actuaciones de acción positiva orientadas a corregir desigualdades estructurales, con especial atención a los niveles superiores de la carrera investigadora, en los que tradicionalmente se observan brechas persistentes. Ello exige prever mecanismos de corrección en procesos de acreditación, con programas de promoción y con criterios de evaluación del rendimiento investigador, de modo que se identifiquen y neutralicen prácticas o parámetros que puedan producir efectos indirectamente discriminatorios²¹.

De igual forma, los planes de igualdad deberán contemplar medidas para fomentar el emprendimiento innovador femenino mediante programas de financiación, apoyo técnico, asesoramiento y reconocimiento institucional para proyectos liderados mayoritariamente por mujeres, asegurando su acceso en condiciones de igualdad a iniciativas de transferencia de conocimiento, innovación y colaboración con el sector productivo.

Asimismo, el mismo artículo 4 *ter* expone la necesidad de un cambio socio-cultural basado en la corresponsabilidad, dirigido a superar los roles tradicionales de género que continúan influyendo en la distribución de tiempos de trabajo y de cuidado, afectando de modo particular a las investigadoras. A tal efecto, los planes de igualdad deberán integrar acciones de sensibilización, formación continua, revisión de cargas docentes y establecimiento de medidas que eviten que el PDI con

21. Sobre el tipo de medidas de acción positiva que se podrían arbitrar en los espacios universitarios CASADO CASADO, Lucía. *Acción positiva para la igualdad de mujeres y hombres en el régimen jurídico del personal docente e investigador de las universidades públicas*. Atelier Libros Jurídicos, 2025; BERNAL SANTAMARÍA, Francisca (2024). “Conciliación de la vida personal y laboral en los espacios universitarios, *XLI Jornadas Andaluzas de Derecho del Trabajo y las Relaciones Laborales*, pp. 491, 510. Se puede consultar en <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9912489>; SELMA PENALVA, Alejandra (2019). “La conciliación en la universidad, ¿un asunto de mujeres?”, *Revista de educación y derecho*, 20; JÓVER RAMÍREZ, Carmen (2016). Congreso Ciencia, Género y Conocimiento, Universidad de Cádiz.

responsabilidades de cuidado, especialmente las mujeres, quede en situación desventajosa en la producción científica evaluable. Junto a ello, la incorporación de criterios de igualdad en los procedimientos de contratación pública y su correspondiente seguimiento, la evaluación periódica del impacto de género de las medidas adoptadas y la prevención de sesgos que influyen en el reconocimiento, la financiación y la legitimación de determinadas disciplinas científicas. El precepto contempla también la creación de entornos laborales diversos, inclusivos, seguros e igualitarios, incorporando la perspectiva interseccional y adoptando protocolos frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, sometidos a un seguimiento anual que garantice su eficacia real. Además, se refuerza la necesidad de integrar la dimensión de género en la investigación mediante formación específica y asesoramiento experto, asegurando que los proyectos, metodologías, líneas de investigación y contenidos docentes incorporen dicha perspectiva cuando resulte pertinente.

Finalmente, los planes de igualdad universitarios deberán garantizar la transversalidad de género en todas las actividades de docencia e investigación, asegurar la representación equilibrada de mujeres y hombres en órganos de decisión, comités científicos y comisiones de evaluación, incluir programas de mentoría, formación y visibilización para investigadoras, adoptar procedimientos de selección y evaluación que eliminen cualquier sesgo de género y reconozcan adecuadamente los períodos de maternidad, paternidad y cuidados familiares, y someter todas las medidas a un sistema de evaluación periódica que permita ajustar las estrategias conforme a los resultados obtenidos. Así, por ejemplo, la Universidad de Córdoba expone que, aunque no se detecten sesgos evidentes de género en el acceso y en la promoción universitaria, se observa una disparidad de género significativa en las categorías más elevadas, tanto en el PDI, como en el PTGAS. Esta disparidad obedece a la realidad social y a las exigencias asociadas a determinados cargos que penalizan a las mujeres y no a los hombres, siendo una clara penalización social debido a las responsabilidades adicionales y a las obligaciones personales que recaen sobre ellas. Igualmente, la Universidad de Jaén favorece el acceso a la carrera profesional de las mujeres, así como su promoción, en condiciones de igualdad, tratando de corregir los desequilibrios detectados a través de la puesta en marcha de un registro salarial que emita anualmente un informe y seguimiento, así como análisis que permitan profundizar en los factores que inciden en la existencia y/o mantenimiento de tales diferencias. Con ello, establece medidas de acción positiva, tales como computar, a los efectos de valoración del trabajo desarrollado y de los correspondientes méritos, el tiempo que las personas candidatas hayan permanecido en situaciones de excedencias, reducciones de jornada, permisos u otros beneficios relacionados con la maternidad y/o el cuidado de personas en situación de vulnerabilidad/ dependencia por cuidadores responsables. El objetivo es favorecer el acceso en la carrera profesional, en condiciones de equidad. En la misma senda, la Universidad de Almería integra la igualdad como

principio rector en los procesos de selección y contratación del personal, contando con la certificación AENOR en igualdad de género y retributiva.

No obstante, es necesario adecuar este tipo de medidas, que, en principio, son tuitivas, adecuadas y positivas para combatir la brecha de género con una realidad universitaria que se plasma cuando una medida de suspensión de un plazo concreto, por ejemplo, para el profesorado ayudante doctor que debe estar hasta 6 años en esa figura. Si el hecho de suspender el contrato por el ejercicio de la maternidad supone una ampliación del plazo, resulta contraproducente para aquella persona que cumple ya los requisitos para la promoción (por ejemplo, de titular) si la universidad le impone el agotamiento del tiempo contractual requerido (ampliado incluso). En esta línea, el Plan de Igualdad debe trascender este plano formal para evitar que un mecanismo tuitivo se transforme en una nueva brecha de género que dilate de forma injustificada la carrera de la persona afectada. Sería necesario una gestión más flexible de este mecanismo para que no tenga impacto negativo de género en la carrera académica, de modo, que no se exija el agotamiento íntegro (ampliado) de este tiempo contractual. En caso contrario, una medida de carácter neutro y tuitiva se transformaría en un obstáculo y en una barrera en la carrera de ellas.

En otro orden de cosas, un Plan de Igualdad universitario puede ser una herramienta útil. A nivel institucional, se refuerza y se fomenta la educación, la cultura, la formación, la sensibilización y la información para superar los estereotipos y los sesgos de género en la universidad. Asimismo, se promueve el ejercicio responsable y corresponsable de los derechos de conciliación, en el que los hombres se involucren, y, sobre todo, la erradicación de las repercusiones negativas de la maternidad. Todo ello, con el convencimiento de que las universidades que practican la igualdad son más competitivas, productivas y rentables, y más justas²².

En definitiva, la Ley 14/2011 reviste especial relevancia porque incorpora el principio de igualdad de género como un eje transversal de la política científica, de modo que la reducción de las brechas de género se configure como uno de los principios rectores del sistema universitario. Ello permite impulsar programas orientados a garantizar el progreso de las mujeres en la carrera universitaria e investigadora en condiciones efectivas de igualdad y avanzar hacia entornos académicos e institucionales más inclusivos para las generaciones presentes y futuras de personal investigador. La relevancia de lo expuesto es tal que se trata de un objetivo que continúa siendo un reto y que exige el desarrollo y la plena aplicación de las medidas expuestas.

Por último, un Plan de Igualdad universitario debe reflejar de manera explícita las previsiones establecidas por la normativa vigente en materia de igualdad, asegurando así su cumplimiento y efectividad. En este contexto, en la actualidad se puede

22. Vid. MARTÍNEZ MORENO, Carolina (2021). “El nuevo marco de ordenación de las obligaciones empresariales en materia de igualdad entre mujeres y hombres”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 9, núm. 2, 2021, pp. 100- 139.

incluir la referencia al III Plan Estratégico para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres 2022-2025, que impulsa la integración del enfoque de género en el ámbito universitario y fomenta la elaboración de informes y estudios destinados a analizar las brechas de género existentes, con especial atención a la brecha salarial. Asimismo, dicho Plan Estratégico establece la obligación de elaborar informes de impacto de género, constituyendo un instrumento clave para evaluar la incidencia de las políticas universitarias desde la perspectiva de igualdad. De forma complementaria, los Planes de Igualdad universitarios deben atender de manera específica la normativa sobre igualdad de la Comunidad Autónoma en la que se ubica la universidad, así como la normativa institucional aplicable, garantizando que las medidas adoptadas se ajusten al marco legal vigente y respondan de manera adecuada a las necesidades y particularidades del entorno universitario.

3. LAS BRECHAS DE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD PÚBLICA

No resulta sencillo explicar las causas o los factores que generan las brechas de género en la universidad pública. Entre los mismos se encuentran la incorporación históricamente más tardía de las mujeres a la institución universitaria²³, el tiempo dedicado a la maternidad y a los cuidados de personas dependientes, y la falta de corresponsabilidad en estas tareas. También influyen los estereotipos y prejuicios de género en la evaluación científica, la valoración del mérito y el desempeño profesional, así como el machismo estructural y los valores asociados al mismo. La ausencia de modelos femeninos cercanos, la discrecionalidad, las redes de poder masculinizadas y los sistemas de evaluación que reproducen desigualdades contribuyen al denominado “efecto de la tubería rota”, por el que la proporción de mujeres disminuye a medida que progresa su carrera profesional o incluso abandonan la academia. Otros factores incluyen los ciclos vitales y características personales de cada persona, el estado civil, los roles asignados en los equipos de trabajo, la interferencia de las normas académicas con las obligaciones familiares y las dificultades de conciliación, la falta de motivación y la presencia de situaciones de acoso o discriminación, especialmente en entornos laborales sexistas²⁴.

En este contexto, y para comprender cómo estas desigualdades inciden en la carrera universitaria, resulta necesario analizar el modo en que se concibe la trayectoria

23. Un esbozo por BERNAL SANTAMARÍA, Francisca (2025). “El acceso de la mujer a la universidad: un camino de obstáculos y de superación en el conocimiento”, *Revista Puerta Abierta*, núm. 8. Se puede consultar en <https://ateneodejerez.es/download/puerta-abierta-num-8/>

24. CASADO CASADO, Lucía, Op. cit. pp. 61 a 65; Observatorio de Mujeres e Innovación (2021). Estudio sobre la situación de las jóvenes investigadoras en España, Secretaría General Técnica del Ministerio de Ciencia e Innovación.

del profesorado universitario. La realización del doctorado se entiende como un paso previo imprescindible para la estabilización y promoción del PDI. A este respecto, la LOSU subraya que el doctorado constituye el verdadero inicio de la actividad investigadora. Siendo así, se vuelve esencial potenciar las becas de acceso para garantizar condiciones reales de estabilidad y posibilidades efectivas de progresión. En la carrera universitaria, al PDI se le exige atender cuatro facetas diferenciadas y complementarias (docencia, investigación, transferencia del conocimiento y gestión) que son objeto de evaluaciones constantes, especialmente relevantes para la acreditación por la ANECA o por las agencias autonómicas. Del propio planteamiento de la LOSU se infiere que, desde el inicio del doctorado hasta la estabilización, solo deberían transcurrir diez años, con el propósito de favorecer el necesario relevo generacional en las plantillas universitarias. Además, la LOSU distingue un régimen funcionarial, con las categorías de catedra y titular, y un régimen laboral, que incluye figuras como el profesorado permanente laboral, el ayudante doctor o el personal interino, coexistiendo, además, diferencias entre las universidades públicas y privadas. Si bien, en una primera aproximación, no se concibe la existencia de diferencias por sexo en el acceso de las mujeres al empleo público universitario, numerosos estudios y datos estadísticos confirmar que las brechas de género siguen presentes y requieren ser abordadas desde todos los frentes.

En relación a este hecho, lo cierto es que la Universidad es un reflejo de la sociedad en la que se inserta reproduciendo sus valores sociales, su estructura y esquemas, componentes y elementos diferenciadoras. A su vez debe ser motor para el cambio y la formación de las personas como una ciudadanía que avance en el progreso y promueve los principios de justicia, equidad e igualdad. En definitiva, que la universidad sea punta de lanza, proyectando sobre la sociedad “un halo ejemplar de acciones, comportamientos o procesos libres de estereotipos o sesgos que impidan una presencia de hombres y mujeres en igualdad de condiciones y oportunidades en todos los aspectos de la vida social, económica y profesional”. La Universidad debe asumir el reto pedagógico de educar en igualdad analizando en su mismo fero los espacios de diferenciación que siguen existiendo atendiendo al “género”. Las mujeres están presentes como estudiantes en los diferentes ciclos universitarios, así como en mayor o menor medida en las áreas del conocimiento. Igualmente, ellas dan clases y desarrollan su labor de investigación y de transferencia, de modo que se visualiza el normal desenvolvimiento de su actividad profesional. No obstante, como aprecia la doctrina cuando se esboza el acceso, y, sobre todo, la promoción de ellas en la universidad, es cuando se hace más evidente los sesgos de género, que igualmente se entrecruzan con otras características o variables como es la discapacidad o la procedencia, entre otros factores. Como veremos, la trayectoria de las mujeres no se desarrolla en igualdad de condiciones que la de los hombres, incluso teniendo en cuenta los criterios que se conjugan en el empleo público de mérito y capacidad. De este modo, a pesar de que

las mujeres se han ido incorporando entre el PDI, lo cierto es que están sobre-representadas en aquellas áreas del conocimiento a las que están asociadas un menor prestigio y valoración social, con una escasa representación en las áreas conectadas a la ciencia con la tecnología. Esta situación se plantea por las dificultades a razón de la consiguiente penalización por las labores de cuidado y de los sesgos negativos que han estado presentes (y aún lo están, aunque en menor medida) en las áreas masculinizadas, con situaciones de desigualdad y brechas en las carreras académicas (falsa apreciación de una menor competencia, puestos de menor relevancia, docencia de menor notabilidad o gestión de menor responsabilidad). Una valoración con barreras sistemáticas y prejuicios que sesga las publicaciones con un mayor índice de impacto, y también en la evaluación de grupos y los proyectos de investigación competitivos que están liderados por mujeres. Igualmente, ocurre con los puestos de dirección y académicos del más alto nivel, como rectorados u órganos científicos y de excelencia, donde se aprecia claramente el efecto tijera, conforme vamos subiendo en la escala científica la presencia de mujeres se reduce aún más. A pesar de los avances logrados fruto de la ingente labor normativa e institucional por lograr una participación justa equilibrada e igualitaria en el ámbito universitario, lo cierto es que el hecho de ser mujer ralentiza su trayectoria académica, minimiza su resultado investigador y reduce su prestigio y su valor social y económico²⁵.

Por tanto, el Plan de Igualdad en las universidades deben de incluir medidas dirigidas a fomentar un equilibrio de género en estas áreas. Entre las metas de este ODS está el asegurar el acceso igualitario de todos los hombres y las mujeres a una formación técnica, profesional y superior de calidad, incluyendo la universitaria. En definitiva, el propio objetivo recuerda que una educación de calidad ayuda a reducir las desigualdades y la igualdad de género, tal y como anotamos al principio, en referencia a los datos que aporta el Instituto Nacional de Estadística. Los datos analizados evidencian que la presencia femenina en los estudios universitarios ha ido creciendo de manera constante desde los años sesenta del pasado siglo hasta hoy, se ha mantenido con un ritmo de crecimiento acelerado al principio, y algo más moderado en los noventa y los primeros años del siglo XXI. En la última década este proceso se ha acelerado de nuevo, dando como resultado que la presencia femenina en las aulas universitarias de España incluso supere a la de los hombres. Efectivamente, el Informe de Científicas en Cifras del año 2025 señala que la participación femenina en el estudiantado ha experimentado un incremento significativo en el umbral de 2014-2015 a 2023-2024. Así en Grado el ascenso ha sido del 54,2% al 57%, en Máster: del 53,3% al 56,4%, y en Doctorado: del 49,6% al 50,2%. No obstante, este avance no se refleja de manera equitativa en todas las disciplinas. En áreas

25. GARRIDO PÉREZ, Eva (2020). *Prólogo “Brecha de género y universidad: dos realidades que se retroalimentan”* (Dir. Acale Sánchez, M.). Editorial Bomarzo.

tradicionalmente masculinizadas (Ingeniería y Arquitectura): hay una tendencia positiva, pero siguen siendo minoría representado un 28,1% en Grado, un 31,2% en Máster y 31,1% en Doctorado. Es más, cuando se analizan en profundidad los datos dentro de cada rama de enseñanza no todas las letras de STEM se comportan igual. Por lo demás, hay infrarrepresentación femenina fuera de estas áreas²⁶. En definitiva, si bien en España, los niveles de educación son similares entre mujeres y hombres, no es así en todas las áreas del conocimiento, especialmente es limitada la presencia de mujeres en las áreas STEM. En cualquier caso, y aunque esto suponga un activo en la entrada de las mujeres en la carrera universitaria, y su consolidación dentro del sistema de investigación e innovación, no significa que se haya alcanzado la igualdad efectiva, ni se haya acabado con la brecha de género en el ámbito universitario. De ahí, la importancia de incentivar el interés de niñas y jóvenes por carreras en STEM desde una edad temprana, para aumentar la presencia femenina en estos campos dentro de la ciencia en España. Se constata una infrarrepresentación de mujeres en los estudios de arquitectura e ingeniería (28.1% en Grado, 31,2% en Master, y 31,1% en doctorado), y una infrarrepresentación de hombres en los estudios de ciencias de la salud, sociales y jurídicas. Concretamente, en la Enseñanza Superior un 43,7% son mujeres, vislumbrándose que los hombres se decantan por el área de Ingeniería y Tecnología, mientras que las mujeres cuentan con una mayor presencia en las Ciencias Sociales. Además, y aunque el techo de cristal se ha reducido en los últimos cinco años, se sigue constatando la referida dificultad para acceder a los puestos más altos, que si bien se ha reducido del 1.73% en el curso 2018/2019 a 1.57% en el curso 2022/2023. En esta línea, el mismo Informe de Científicas en Cifras del año 2025 advierte que si se mantiene el ritmo de descenso actual se alcanzaría la paridad en un promedio de 15 años, siendo más alarmante aún que en las áreas más feminizadas las previsiones son menos esperanzadoras. Así, en las Ciencias Naturales se sitúa en los 25 años, y en Ciencias Médicas y Salud, en los 55 años. Son unas cifras que reflejan la precariedad que acompaña a las áreas feminizadas y como la carrera académica en las mismas es aún más dilatada en el tiempo, precisándose de medidas para empoderar y mejorar la imagen y el prestigio de las mismas.

En el contexto narrado, el Plan de Igualdad de la Universidad debe identificar y cuantificar a través del diagnóstico, instrumento de obligado cumplimiento como apuntaremos después, las brechas de género. Se puede distinguir la segregación vertical, como el ascenso a cátedras, a puestos de gerencia o de inspección de servicios, o a puestos de funcionariado en el PTGAS con alta responsabilidad; la segregación horizontal con la feminización y masculinización de ciertas áreas, donde las mujeres pierden presencia a medida que avanza la carrera investigadora, y evidenciar los techos de cristal que dificultan el alcanzar el tan deseado equilibrio de género.

26. Científicas en Cifras (2025). Op. cit.

Por tanto, en etapas iniciales de la carrera investigadora hay paridad, pero la presencia de mujeres va reduciéndose conforme avanza carrera investigadora. Esto es lo que se conoce como el efecto de la tubería rota en la carrera investigadora. De modo que en las etapas iniciales de la carrera investigadora se observa una cierta paridad, pero la presencia de mujeres va reduciéndose conforme avanza. No obstante, es celebrable que la proporción de catedráticas ha aumentado casi 5 puntos porcentuales respecto al curso 2017-2018 (de 22,5% a 27,4%) y 7,4 puntos porcentuales respecto al curso 2012-2013 (del 20,0% al 27,4%), tal y como relata el mismo Informe de Científicas en Cifras.

Con respecto a la gestión académica, lo cierto es que los equipos rectorales se ocupan de observar la necesaria paridad en el segundo nivel en la ocupación, de forma muy evidente al frente de los vicerrectorados. El problema se manifiesta en los niveles inmediatamente inferiores a los vicerrectorados, como direcciones generales o los puestos más altos del PTGAS.

Desde la aplicación de la Ley de la Ciencia de 2022, la participación de mujeres en comisiones de evaluación ha crecido del 42,7% en 2020 al 44,5% en 2023, ello garantiza una mayor equidad en la asignación de recursos. No obstante, persiste una brecha en el acceso a financiación: en 2022 las mujeres representaron el 46,2% de las solicitudes de ayudas, pero su tasa de éxito fue 4,5 puntos inferior a la de los hombres (34,7% vs. 39,2%), un dato que pone de manifiesto la persistencia de sesgos de género en las evaluaciones. Este hecho genera una falta de acceso equitativo a los recursos que limita las oportunidades de las mujeres para consolidar su carrera²⁷. Por lo demás, sigue presente la segregación en orden al tipo de responsabilidades que asumen en la universidad. Las mujeres siguen asumiendo la mayoría de la docencia, y los hombres se ocupan más de la investigación, obteniendo una mayor financiación.

El Plan de Igualdad debe recoger el impulso normativo para superar la subrepresentación femenina en la estructura de la comunidad universitaria, y poner de manifiesto las desigualdades, reseñando que aún ellos ocupan de forma mayoritaria las posiciones superiores en los cargos y en los puestos de gobierno de las universidades, liderando de proyectos de investigación y encabezando las publicaciones de mayor prestigio, teniendo con ello mayor visibilidad. Como reverso, la carrera académica y laboral es más lenta para ellas, su productividad científica es menor con mayores trabas a la estabilización, liderando menos grupos y proyectos de investigación, menores estancias de internacionalización, menos publicaciones y menos participación y visibilidad en la comunidad científica. Por tanto, eran y siguen siendo evidentes las mayores dificultades de promoción de las mujeres en la universidad sin que se deba a su falta de méritos, de preparación o de disponibilidad, sino a una mano invisible que lleva esa situación real, persistiendo actos, conductas, inercias e

27. Científicas en Cifras (2025), Op. cit., pp. 4, 10, 11, 44, 46.

imágenes del subconsciente incluso que producen una mayor dificultad de ascenso de las mujeres²⁸.

4. EL PROCESO DE ELABORACIÓN DE UN PLAN DE IGUALDAD EN LA UNIVERSIDAD PÚBLICA

En el proceso de negociación y elaboración de un Plan de Igualdad se recomienda el empleo, con las adaptaciones que procedan, de las herramientas que dispone el Instituto de las Mujeres para la elaboración de planes de igualdad, así como para la realización de auditorías retributivas y de la herramienta de registro²⁹.

La obligatoriedad de los planes de igualdad en el entorno universitario presenta una singularidad jurídica relevante, dado que su exigibilidad no emana directamente del Estatuto de los Trabajadores, sino de la LOSU. Concretamente, el artículo 46.2. letra K) expone de entre las funciones del Consejo de Gobierno, la de informar de la aprobación del Plan de Igualdad negociado con la representación de la universidad y la representación legal de los y las trabajadoras, que contendrá al menos las materias recogidas en el artículo 46.2 de la LOIEMH. Se refiere pues a un Plan de Igualdad relativo a condiciones de trabajo, que por sí mismas, no son aplicables al estudiantado. Si bien, se da la circunstancia de que se conciban medidas estratégicas sobre asuntos que afectan al estudiantado. Además, el marco legal aplicable a la universidad pública exige tener en cuenta un corpus normativo diferenciado, como el TREBEP, la normativa autonómica o los Estatutos Universitarios, con una serie de singularidades no contempladas en el Real Decreto 901/2020, como, por ejemplo, requisitos diferenciados para PDI y PTGAS, laboral y funcionarial.

De este aspecto, conviene realizar una precisión de cara a futuras investigaciones dado que en la universidad conviven hasta cuatro colectivos, PDI y PTGAS, funcionario y laboral, con sus propios regímenes jurídicos y problemas específicos en materia de igualdad. Por tanto, el Plan de Igualdad debe atender este panorama legislativo y administrativo, incoando la acción de medidas dirigidas para cada colectivo. Se trata de considerar un escenario de desigualdades que se entrecruzan y para el que se debe arbitrar medidas específicas teniendo en cuenta la normativa aplicable. Así, y en un breve análisis, al PDI funcionarial se le aplica el 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 (TREBEP) y la LOSU, en tanto que el PDI laboral se

28. RODRÍGUEZ PIÑERO Y BRAVO FERRER, Miguel (1997). “Igualdad de oportunidades de la mujer en los ascensos en la sentencia Maschall del TCE”, *Revista Crítica de teoría y práctica*, núm. 2.

29. Instituto de las Mujeres. Planes de Igualdad. Se puede consultar en <https://www.igualdad en la empresa.es/asesoramiento/herramientas-igualdad/home.htm>

riga básicamente por el Estatuto de los Trabajadores y por su propio convenio colectivo con una mayor precariedad y falta de estabilidad dificultando la conciliación. Mientras que las condiciones del PTGAS funcionario se encajan en normas de función pública y en el TREBEP, el PTGAS laboral por su convenio. Por todo, el Plan de Igualdad debe ser consciente de esta dualidad normativa en su aplicación, para superar posibles carencias o resistencias legales en el momento de aplicar medidas de conciliación o medidas de acción positiva. Efectivamente, un Plan de Igualdad universitario debe atender ofertas de empleo público, la relación de los puestos de trabajos para el PTGAS, los procesos de promoción que no están trazados en el Real Decreto 901/2020. En cualquier caso, es totalmente generalizado que los planes de igualdad adoptados después de la entrada en vigor del Real Decreto 901/2020 se ciñan al estándar previsto, que lo han tomado como una guía técnica, evitando irregularidades formales que se superan con las adaptaciones que señalamos en este trabajo.

En este contexto, es necesario señalar que el Real Decreto 901/2020 ha reforzado el carácter negociador del Plan de Igualdad, el contenido mínimo y negociado, tanto del diagnóstico como del Plan de Igualdad, así como la inclusión de la auditoría retributiva. El Plan de Igualdad universitario debe tomar de referencia la aplicación del correspondiente marco normativo, con un corpus normativo fijado en una estructura determinada por la comisión negociadora que incluya el contenido mínimo que exige el Real Decreto 901/2020 en su artículo 8. De forma previa, la Comisión Negociadora debe acordar el diagnóstico de la situación, tal y como exige el artículo 7 de la misma norma³⁰. Este instrumento tiene que identificar las desigualdades en el acceso al empleo universitario, de la formación académica, en la promoción profesional y en las condiciones retributivas dentro de los distintos ámbitos o estamentos universitarios, así como las desigualdades académicas y posibles discriminaciones o situaciones de acoso del estudiantado.

Tal y como señalamos cuando estudiamos las brechas de género, es evidente que las mujeres no afrontan barreras formales para incorporarse como PDI a la universidad y en las categorías iniciales, sobre todo, no hay apenas diferencias entre sexos. El problema se presenta en que la estructura de la plantilla del profesorado refleja de forma contundente una mayor presencia de hombres en la categoría de catedráticos, incluso en las ramas feminizadas (laberinto de cristal), coincidiendo con la teoría del

30. Sobre la necesidad de elaborar el diagnóstico con carácter previo con base en el Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, que modificó ampliamente la LOIEMH, léase DOMÍNGUEZ MORALES, Ana (2020). “El diagnóstico de la situación como fase previa a la elaboración de los planes de igualdad”, *Femeris: Revista multidisciplinar de Estudios de Género*, Vol. 5, Núm. 2, pp. 58-80. La importancia de elaborar un buen diagnóstico es tal que puede amenazar su implantación eficaz GRAU PINEDA, Carmen (2020). Los enemigos que amenazan la efectividad real de los planes de igualdad, *Femeris: Revista multidisciplinar de Estudios de Género*, Vol. 5, Núm. 2, pp. 8-32.

techo de cristal relacionadas con las barreras indirectas e informales que siguen presentes en la promoción a la categoría de catedráticas y que las atrapan en las categorías inferiores con la teoría del suelo pegajoso³¹.

Un buen diagnóstico permite diseñar e incorporar medidas de acción positiva destinadas a superar las brechas de género que analizamos *supra*, especialmente la posibilidad de corregir la infrarrepresentación femenina en las disciplinas, en los órganos de dirección académica, en la dirección de los departamentos o en los puestos de más alta responsabilidad administrativa³².

Igualmente, el diagnóstico revela la necesidad de arbitrar medidas de conciliación y/o flexibilidad. En este sentido, se proponen políticas de conciliación corresponsables. Entre ellas, la dotación de una mayor flexibilidad en las relaciones laborales, tanto en el horario como en la jornada. Por un lado, la flexibilidad de entrada y salida. Por otro, la implantación de un banco de horas. A su vez, la suspensión de viajes o desplazamientos innecesarios. De igual modo, la previsión de permisos y recuperaciones. Además, la incorporación de un concepto más flexible de familia. Junto a ello, el reconocimiento de los derechos de conciliación como derechos individuales de las personas trabajadoras, de carácter intransferible, evitando la perpetuación del rol de las mujeres como cuidadoras. A tal efecto, la regulación de medidas que eviten la desconexión de la persona trabajadora de su carrera por un largo periodo de tiempo. Finalmente, la ampliación del teletrabajo y del trabajo a distancia para personas cuidadoras, siempre que organizativamente sea posible³³.

En materia de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, con fundamento en el artículo 7.1.i), el Plan de Igualdad debe contener las medidas de prevención de estos tipos de acoso, y, en su caso, debe ordenar la revisión y actualización de los protocolos, alineándolos con la normativa vigente, en particular con la Ley 3/2022, de 24 de febrero, de convivencia universitaria, y garantizando los recursos de atención y el asesoramiento a las víctimas. El Plan de Igualdad debe incluir mecanismos eficaces para la prevención, detección y actuación frente a estos acosos,

31. CASADO CASADO, Lucía, *Op. cit.*, p. 59.

32. En general, no de forma específica sobre la universidad, SÁNCHEZ TRIGUEROS, Carmen (2019). “Concepto y fundamentación jurídica de las acciones positivas y la promoción profesional de las mujeres en la jurisprudencia del TJUE”, *Femeris: Revista multidisciplinar de Estudios de Género*, Vol. 4, núm. 2, pp. 50- 69; De la misma autora (2019). “La igualdad entre mujeres y hombres en el Empleo Público”, *Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social*, número extraordinario 1, pp. 79, 109.

33. PÉREZ GUERRERO, María Luisa (2025). “Conciliación en la vida personal, familiar y laboral y de corresponsabilidad familiar”, *Guía de recomendaciones y buenas prácticas para la negociación colectiva andaluza, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales*. Se puede consultar en <https://www.juntadeandalucia.es/sites/default/files/inline-files/2025/10/GUIA%20CARL%20CONCILIACION%20E%20IGUALDAD%20con%20portada.pdf>

reforzando las obligaciones institucionales en materia de protección y asistencia, conforme a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales³⁴.

En otro orden de cosas, pero íntimamente ligado, se ha de incorporar un presupuesto con enfoque de género, que oriente la planificación y asignación de recursos con el fin de garantizar la igualdad efectiva. La transversalidad de género es un concepto marco en el que se desenvuelve la argumentación a favor de este tipo de presupuestos por ser el instrumento básico que refleja las prioridades de la política económica de las universidades, por lo que permite evaluar el grado de integración efectiva de los objetivos de igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en las políticas públicas. Es necesario evaluar el presupuesto en todos los niveles del proceso presupuestario y la reestructuración de los ingresos y gastos con el fin de promover la igualdad de género. El marco normativo que sustenta esta necesidad se basa en el artículo 57 de la LOSU y en la obligación de realizar las auditorias salariales que emana del Real Decreto 902/2020.

La clasificación de los ingresos es básicamente orgánica y económica. En cuanto a los gastos, se distinguen tres tipos: la clasificación orgánica, que permite distribuir el gasto por centros gestores con el fin de identificar quién gasta; la clasificación por programas, mediante la cual la asignación de recursos se ajusta a los contenidos de las políticas de gasto que delimitan y concretan las distintas áreas de actuación del Presupuesto, permitiendo agrupar los créditos atendiendo a los objetivos previstos (esto es, conocer para qué se gasta); y la clasificación económica, que ordena los gastos conforme a su naturaleza económica, indicando cómo se gasta. Debe tenerse en cuenta que el Capítulo 1, correspondiente a “Gastos de Personal”, representa el mayor porcentaje del gasto, al incluir a las mujeres y los hombres que constituyen el principal activo de las universidades. El análisis de este capítulo permite identificar la situación de ambos sexos dentro del PDI y del PTGAS. Por su parte, el estudiantado será analizado a través de los gastos por programas. Los objetivos específicos señalados exigen conocer las retribuciones a partir de las categorías profesionales y visibilizar, dentro de esta clasificación, categorías emergentes como la del personal investigador; el contenido de los complementos retributivos desagregados por sexo, tanto los vinculados al Capítulo 1 como aquellos no previstos en él; así como la posibilidad de realizar los cruces de variables que se consideren necesarios. Al mismo tiempo, resulta prioritario disponer de información retributiva desagregada, por un lado, respecto de las retribuciones básicas (salario base, trineos y pagas extraordinarias) y, por otro, de los complementos (de destino, específico y otras retribuciones complementarias). Igualmente, es necesario contar con

34. Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. «BOE» núm.269, de 10/11/1995.

datos del personal desagregados del siguiente modo: PDI por categorías, específicamente las correspondientes al personal investigador; PDI por departamentos o áreas; y PTGAS por categorías³⁵.

De gran importancia es observar el mandato sobre la vigencia del Plan de Igualdad si atendemos al tenor del artículo 9 del Real Decreto 901/2020 y la situación en la que quedarían las universidades si finalizado ese periodo no se ha adoptado un nuevo Plan. En una primera mirada, y tal como ha observado la doctrina, podría considerarse en coherencia con la norma estatutaria, la posibilidad de que hiciera efecto la ultraactividad. Una tesis que no ha sido acogida por el Tribunal Administrativo Central de Recursos Contractuales al señalar que la prórroga carece de refrendo legal y en consecuencia no puede considerarse que existe un plan de igualdad³⁶, suponiendo un ataque a la autonomía colectiva dispuesta por el artículo 37.2 de la Constitución Española si las partes por ejemplo acordasen una prórroga. En definitiva, y compartiendo las críticas esgrimidas, lo cierto es que el artículo 9.1 del Real Decreto 901/2020 establece como regla imperativa de forma taxativa y fija una duración máxima de cuatro años improrrogables y sin necesidad que medie denuncia de alguna de las partes³⁷.

La estructura del proceso negociador del nuevo Plan de Igualdad debe partir necesariamente de la evaluación del plan predecesor, en la medida en que dicha evaluación constituye el principal instrumento para identificar avances, deficiencias en su aplicación y ámbitos de mejora. En este sentido, resulta imprescindible que la Comisión Negociadora del nuevo Plan de Igualdad se constituya con una antelación mínima de un año respecto a la finalización del plan anterior, tomando como base la evaluación elaborada por la comisión *ad hoc* encargada del seguimiento y control de la ejecución del plan vigente en su fase final. Esta anticipación temporal permite dotar al proceso de negociación de un margen suficiente para el análisis de resultados que permita elaborar el diagnóstico. A lo largo de ese año, las partes tendrán que formular propuestas realistas y consensuadas, evitando situaciones que puedan comprometer el acuerdo final. Asimismo, se debe observar una constitución formal de la Comisión Negociadora, con su convocatoria en tiempo y forma, de conformidad

35. La información relativa los presupuestos con enfoque de género han sido presentados por DOMÍNGUEZ SERRANO, Mónica (2025). Presupuestos con enfoque de género. Ponencia impartida en el Encuentro Unidades de Igualdad, Málaga. 16 de octubre de 2025.

36. NIETO ROJAS, Patricia (2025). “A vueltas con la vigencia de los planes de igualdad, Foro de Labos. Se puede consultar en https://www.elforodelabos.es/2025/11/a-vueltas-con-la-vigencia-de-los-planos-de-igualdad-puede-pactarse-la-ultraactividad-a-proposito-de-la-resolucion-del-tribunal-administrativo-central-de-recursos-contractuales-de-16-de-octubre/?utm_source=mailpoet&utm_medium=email&utm_source_platform=mailpoet&utm_campaign=las-ultimas-newsletter-total-entradas-de-nuestro-blog_5

37. NIETO ROJAS, Patricia (2025). *La articulación de la negociación colectiva en materia de igualdad*. Atelier Libros Jurídicos, pp. 138 a 142.

con lo dispuesto en el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores. A tal efecto, desde la Unidad de Igualdad de la universidad deberá dirigirse una comunicación formal, por escrito y con acuse de recibo, a todas las organizaciones sindicales que reúnan los requisitos de legitimación establecidos legalmente. La comisión negociadora se entenderá válidamente constituida por aquellas organizaciones que respondan afirmativamente en el plazo de diez días³⁸. Paralelamente, deberá formalizarse un Acta de constitución de la Comisión Negociadora, en la que se recoja su composición, funciones, régimen de funcionamiento, sistema de adopción de acuerdos y mecanismos de sustitución de vacantes. Este documento reviste una especial relevancia jurídica, al dotar de seguridad y estabilidad al proceso negociador, y deberá ser suscrito por todas las partes integrantes de la comisión. Durante el desarrollo de la negociación, las partes deberán actuar conforme a los principios de buena fe negocial, colaboración y lealtad institucional, guardando asimismo el debido sigilo respecto de aquella información que haya sido expresamente comunicada con carácter reservado. A efectos prácticos, resulta aconsejable estructurar la negociación por materias o por grupos de trabajo, una estrategia que facilita el avance progresivo de los trabajos y favorece la consecución de acuerdos parciales, incluso cuando persistan discrepancias en otros ámbitos. En situaciones de desacuerdo, es recomendable que las partes formulen propuestas alternativas por escrito, dado que contribuye a clarificar las posiciones y a dejar constancia del esfuerzo negociador realizado. Asimismo, deberá levantarse acta de cada reunión, incorporando, en su caso, las manifestaciones de parte que se estimen relevantes. Dichas actas deberán incluir, como mínimo, un resumen de las materias tratadas, los acuerdos totales o parciales alcanzados y la identificación de aquellos puntos respecto de los cuales no se haya logrado consenso, sin perjuicio de su eventual reconsideración en reuniones posteriores. Finalmente, el conjunto de las actas de negociación, junto con el acta de constitución de la Comisión Negociadora, deberá remitirse como anexos a los efectos de la inscripción del Plan de Igualdad en el registro correspondiente, garantizando así su eficacia jurídica y su plena exigibilidad. Igualmente, debe incluirse el acuerdo final como resultado de la negociación debe firmarse por escrito, que deberá contar con la conformidad de la empresa y de la mayoría de la parte social. En caso de desacuerdo, se podrá acudir a los órganos de solución autónoma de conflictos³⁹.

38. En caso de ausencia de respuesta, resulta aconsejable reiterar la convocatoria de negociación, a fin de garantizar la transparencia del procedimiento y evitar posibles impugnaciones posteriores. Si transcurrido un plazo de tres meses desde la convocatoria inicial las organizaciones sindicales no responden o manifiestan una negativa expresa a participar, puede entenderse que concurre una situación de bloqueo negocial. Un hecho, que, en principio, habilitaría a la universidad para proceder a la elaboración y registro del Plan de Igualdad.

39. La Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, Ministerio de Igualdad. Instituto de las Mujeres. Seminario web, 2025. Se puede consultar en: https://www.igualdad en la empresa.es/ iniciativas/talleres/docs/PPT_CNPDI.pdf

En otro orden de cosas, las políticas de igualdad universitarias deben centrarse en la implantación progresiva de las estructuras y de los instrumentos de igualdad, en medidas de prevención y actuación frente al acoso y violencia en el entorno laboral y académico tomando conciencia de las situaciones que no pueden formar parte de los espacios universitarios⁴⁰, junto a medidas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar. En la universidad siguen presentes barreras estructurales en la que se concibe una “ciencia deseada” con ambiciones y propósitos que sean reconocidos y relevantes desde el prisma social de la “ciencia practicada” competitiva, parcelada, acelerada sujeta al productivismo limitando y reduciendo su impacto social⁴¹. Esta tensión tiene consecuencias directas en la participación de las mujeres en la academia, en el desarrollo exitoso de sus carreras, de modo que puede truncar o suponer una auténtica traba y una desvinculación por un largo periodo con la universidad. En definitiva, se debe corregir las dinámicas de alta competitividad, la precariedad laboral, la ausencia de corresponsabilidad, la persistencia de sesgos de género (explícitos e implícitos) que dificultan su promoción de las mujeres.

Igualmente, el Plan de Igualdad debe configurarse como una herramienta legal y estratégica capaz de superar estas dinámicas, transformando la cultura universitaria y social, reduciendo las desigualdades estructurales y garantizando unas condiciones reales de permanencia y de reconocimiento que permita el avance de las mujeres en la ciencia. Este paso es necesario para lograr entornos más inclusivos y equitativos y promover estructuras académicas que permitan el desarrollo pleno y sostenible, en el sentir de los ODS a los que antes hicimos referencia. Así la necesidad de conseguir la igualdad real de mujeres y hombres en el empleo, a través del desarrollo paulatino y persistente de medidas que ayuden a erradicar las desigualdades que se producen entre trabajadoras y trabajadores, con especial referencia a las acciones para facilitar la conciliación corresponsable de la vida personal, laboral y familiar que sea compatible con los intereses productivos y organizativos⁴².

Los avances sustanciales en la universidad pasan por implantar el Plan de Igualdad con medidas enfocadas a combatir los trechos de cristal, la segregación por disciplinas, los sesgos de género en la evaluación de proyectos que mantienen las desigualdades en el acceso a la financiación y la ausencia de medidas de conciliación. Es necesario dotar de los recursos necesarios para lograr el impacto de la Ley de la

40. CALVO GALLEGOS, Javier (2021). “El tratamiento por la negociación colectiva de la violencia de género”, *Revista, Trabajo, Persona, Derecho y Mercado*, núm. 2, pp. 39- 120. En el mismo número, y de forma específica para los planes de igualdad, PAVÓN BENÍTEZ, Laura, PÁRRAGA VICO, Mercedes, “Tratamiento de la violencia de género en los planes de igualdad”, pp. 121-158.

41. NIETO ROJAS, Patricia (2025). Ponencia (*Des)Igualdad en la Docencia Universitaria y en la Incorporación Profesional al Mercado de Trabajo*, Universidad de Cádiz, 7 de marzo de 2025.

42. MENÉNDEZ CALVO, Remedios (2025). “Incidencia del acuerdo para el empleo y la negociación colectiva en términos de igualdad”, *Temas Laborales*, núm. 176, 2025, pp. 217-237.

Ciencia, la tecnología y la Innovación, de tal forma que se conozca su impacto en los espacios universitarios. No obstante, la transversalidad de género pasa por que todos los actores implicados, incluido el profesorado entienda en qué consiste la transversalidad de género, promoviendo una cultura científica más inclusiva y un compromiso sostenido de todas las instituciones⁴³.

El Plan de Igualdad debe ser un elemento transversal para transformar el currículo académico como una solución fundamental en la educación, revisando los contenidos que se imparten de modo que queden atravesados por la perspectiva de género. El impacto se tendría que traducir en que la forma en la que el estudiantado percibe y comprende la igualdad con valores positivos que derriben el negacionismo que reina entre la juventud. Una perspectiva que debe atribuirse a los estudios en todas las disciplinas, y también, en el diseño y en la difusión de los estudios o ámbitos masculinizados, como las áreas STEM. Del mismo modo, es necesario promover la participación de los hombres en los estudios feminizados con medidas de acción positiva⁴⁴.

En paralelo, y considerando que el principio de igualdad es transversal en la concepción del Plan de Igualdad universitario se debe contar con la implicación activa del conjunto de los Vicerrectorados, que se deben responsabilizar de la ejecución de las medidas que se han acordado. Este prisma es necesario para lograr que lo finalmente acordado sea realista para que pueda ser incorporado de modo eficiente y lo más completo posible.

En cumplimiento del Real Decreto 901/2020 se debe incluir en el Plan de Igualdad, el marco de seguimiento, de evaluación y de revisión para asegurar su efectividad y su cumplimiento. Para ello, es necesario incluir un sistema de indicadores cuantitativos y cualitativos para facilitar una evaluación dinámica de las medidas acordadas. Una labor que exige tanto el seguimiento como la evaluación continua para asegurar la efectividad de las medidas a implementar. En definitiva, el Plan de Igualdad se debe impregnar con un carácter dinámico concebido para anticiparse y adaptarse a las necesidades que se vayan detectando en la evaluación de su implementación. En cuanto a las medidas que se acuerden se ha de saber que un seguimiento periódico, con una rendición de cuentas por parte de los órganos responsables, y su evaluación efectiva para su revisión, en el caso que proceda, será un buen esbozo para el inicio del plan que le preceda, habida cuenta que es la negociación del nuevo plan tendría que empezarse a los tres años de la vigencia del antecesor. Los mecanismos de seguimiento y de evaluación continua resultan esenciales para verificar la eficacia de las medidas adoptadas y el grado de avance hacia la igualdad real en la comunidad universitaria, El Real Decreto 901/2020 exige la existencia de una comisión

43. Científicas en cifras, Op.cit.

44. Científicas en Cifras (2025) Op. cit., pp. 29 y 30

responsable de supervisar la implantación, el seguimiento y la evaluación del plan de igualdad, asegurando su cumplimiento y actualización.

Con la misma encomienda legal, y en aras de la necesaria transparencia, es preciso registrar el Plan de Igualdad universitario con el propósito de que sea público. Una cuestión que suscita un arduo debate en el seno de las Unidades de Igualdad dado que contar con un Plan de Igualdad es un requisito para acceder a subvenciones, a licitaciones y concurrir a proyectos. Realmente, existen dos alternativas para registrar el plan de igualdad. Por un lado, la aplicación Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad (RegCon) dispone de un área pública a la que puede acceder cualquier persona sin necesidad de registrarse para consultar convenios colectivos, acuerdos colectivos y planes de igualdad. Por su lado, los usuarios registrados pueden acceder a información más detallada como las personas denunciantes o las comisiones negociadoras. Es por tanto, una posibilidad para inscribir, registrar y depositar un plan de forma pública que requiere un trámite para la solicitud de inscripción y depósito de los planes de igualdad, en el caso que nos ocupa. La gestión se realiza exclusivamente de forma telemática a través de la plataforma⁴⁵. En la información general se habilita un manual para la persona usuaria en el que se informa de los trámites para el registro, de forma previa, se debe dar de alta como usuaria y disponer del correspondiente certificado digital, ya sea firma digital o clave. Dentro de la plataforma, se debe seleccionar el apartado de “Plan de Igualdad” e indicar si se trata de un plan acordado o no acordado.

Por otro lado, la universidad pública puede registrar su Plan de Igualdad en el registro específico para las Administraciones Públicas, adscrito al departamento con competencias en materia de función pública. En el Registro de Planes de Igualdad de las Administraciones Públicas, dependiente de la Secretaría de Estado de Función Pública⁴⁶. Hasta la fecha el procedimiento que se encomienda es enviar la documentación al correo electrónico⁴⁷, en el que aclara que en el caso de las administraciones públicas el registro obligatorio sería éste, sin que sea necesaria la doble inscripción. Efectivamente, y conforme a la Resolución de 13 de julio de 2023, de la Secretaría de Estado de Función Pública, actualmente, se está tratando la información recibida sobre los planes de igualdad, y trabajando en el diseño y el desarrollo de la sección de igualdad de la página web del Ministerio de Transformación Digital y Función Pública para proceder a su publicación tal y como se especifica en la citada

45. Registro y Depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad. <https://expinterweb.mites.gob.es/regcon/>

46. Registro de Planes de Igualdad. Ministerio de Igualdad. <https://www.igualdad en la empresa.es/faq/respuesta10.htm>

47. Registro de Planes de Igualdad de las Administraciones Públicas. <https://digital.gob.es/funcion-publica/dgfp/relaciones-laborales/igualdad/registro-de-planos-de-igualdad>. A efectos informativos disponen de este correo: registro.planespublicosigualdad@correo.gob.es.

resolución. No obstante, se espera que esté operativa y actualizada para su consulta, así como que se expida a la universidad un certificado en el que conste de forma clara e inequívoca que su plan de igualdad está registrado legalmente en el Registro de planes de igualdad de las administraciones públicas y que dicho registro tiene efectos desde la fecha de la solicitud de inscripción por parte de la universidad.

En definitiva, y siendo esta segunda una vía adecuada para una universidad pública, lo cierto es que es preciso que la Secretaría de Estado cumpla lo enunciado y lo previsto en la normativa vigente y aplicable en la universidad pública respecto al registro de un Plan de Igualdad, de forma que habilite a la mayor celeridad posible, la publicación de los planes de igualdad de las universidades públicas que hayan optado, de forma adecuada, por presentar su Plan de Igualdad ante este Registro⁴⁸.

Por último, se desaconseja la opción del Registro Electrónico General del Ministerio de Igualdad, pues este se arbitra para la presentación de solicitudes, escritos y comunicaciones no asociados a procedimientos normalizados del Ministerio de Igualdad.

A su vez, un Plan de Igualdad debe ser conocido por la totalidad de la comunidad universitaria. Es muy habitual que la Unidad de Igualdad, las competencias que tiene o las actividades que realiza o los instrumentos que acuerda sean desconocidos. Además, las brechas de género se cuestionan más en una administración pública y académica. Por tanto, un objetivo importante que debe estar expuesto en el Plan de Igualdad es que éste forme parte del entramado normativo universitario. Para ello se deben diseñar y realizar campañas de información, sensibilización y formación continua, precisamente, para ser un agente de cambio, impactando en la transformación del entorno en el que se ubica, permitiendo un ambiente académico y laboral inclusivo, respetuoso e igualitario.

Por último, los planes de igualdad universitarios tienden a adoptar una perspectiva de género interseccional, conforme a la normativa de igualdad actual, reconociendo que la discriminación por razón de sexo se ve modulada por múltiples factores, como la discapacidad, la edad, la identidad sexual o de género, la nacionalidad o la etnia, así como por otras variables que generan desigualdad social o mayor vulnerabilidad. Este enfoque integral subraya la importancia de diseñar políticas inclusivas y conscientes de las diversas dimensiones de la desigualdad, consolidando la universidad como un espacio equitativo, respetuoso y comprometido con la justicia social.

48. Se trata de una petición de algunas universidades públicas que no cuentan con la respuesta afirmativa por parte de la Secretaría y que exhortan esta petición y una solución inmediata ya sea a través de la creación de la sección de igualdad de la página web de la Dirección General de la Función Pública mencionada en la citada Resolución, o a través del portal www.administracion.gob.es, considerando insuficiente a estos efectos la emisión de un certificado de silencio positivo, conforme la legalidad vigente y la jurisprudencia de aplicación (STS 11 de abril de 2024 (Rec. 258/2022)), en relación con la inscripción en el Registro de planes de igualdad de ese Ministerio.

5. CONCLUSIONES

La igualdad de género en la universidad pública constituye un desafío complejo que requiere un enfoque integral, acordado y coordinado con el conjunto de la universidad, y con los vicerrectorados implicados. En este sentido, un Plan de Igualdad debe ser conocido por toda la comunidad universitaria para actuar como un agente de cambio, promoviendo entornos académicos y laborales inclusivos, respetuosos e igualitarios. Para ello, es imprescindible desarrollar campañas de información, sensibilización y formación continua que aseguren la efectividad y transparencia de las medidas adoptadas y adaptadas a las necesidades cambiantes de la comunidad universitaria.

El estudio debe ser una base para qué quiénes ostentan responsabilidades directas en su elaboración realicen diagnósticos rigurosos y evaluaciones críticas del Plan precedente, anticipando la negociación como un proceso dinámico, planificándolo con la debida antelación. Además, la correcta constitución de la comisión negociadora, el respeto al deber de negociar de buena, la transparencia documental, el cumplimiento de los plazos, la revisión y la implicación y comunicación efectiva a la comunidad universitaria son requisitos que se plasman a lo largo del trabajo. Es decir, no es suficiente con aprobar el Plan de Igualdad, sino que es necesario la implicación efectiva asegurando su conocimiento y compresión, con campañas de sensibilización y formación como elementos estructurales del propio Plan de Igualdad.

Desde una perspectiva alineada con los ODS, otro desafío que se ha subrayado consiste en integrar políticas inclusivas adaptadas a la diversidad universitaria, incluyendo al estudiantado como sujeto indirecto de las medidas. Aunque no forme parte del ámbito laboral, su consideración resulta esencial para abordar cuestiones como la conciliación de los estudios, la prevención del acoso y de las violencias, y la garantía de condiciones reales de acceso, permanencia y bienestar en la universidad. Así, la Comisión Negociadora debe ser consciente que el estudiantado no forma parte del Plan de Igualdad, pudiendo ser destinatario de medidas estratégicas, teniendo en cuenta la singularidad de la universidad. Efectivamente, en línea con los ODS, el Plan de Igualdad debe integrar políticas inclusivas y garantizar acciones sean efectivas, adaptadas y sostenibles. Aunque los planes de igualdad no incluyan medidas laborales para el estudiantado, sí pueden contemplar estrategias relacionadas con aspectos como la conciliación, la violencia de género o el acoso, que aseguren la accesibilidad y la permanencia en la Universidad, respetando la diversidad y las circunstancias personales.

Asimismo, la LO 10/2022 refuerza la necesidad de promover la coeducación y la pedagogía feminista en los planes de estudio universitarios, consolidando un avance respecto a la normativa previa. Los gestores de los planes de estudio tienen ante sí un importante reto pendiente de adaptación de su contenido al mandato de la Ley. Por lo demás, el Plan de Igualdad debe incluir acciones formativas y de sensibilización

dirigidas a todo el personal y al estudiantado, consolidando una cultura institucional basada en la igualdad, el respeto y la no discriminación, y promoviendo políticas de prevención de la violencia de género y atención integral a las víctimas.

Aunque las mujeres han incrementado su participación en la universidad, especialmente en estudios de máster y doctorado, la igualdad efectiva aún no se ha alcanzado. Por ello, es fundamental incentivar el interés de niñas y jóvenes por las carreras STEM desde edades tempranas y, paralelamente, mejorar el prestigio de las áreas feminizadas para acelerar su promoción y consolidación en la investigación y la innovación. El Plan de Igualdad debe promover la incorporación de mujeres a las áreas STEM, pero requiere ir más allá de incrementar su presencia o la valoración social de estas disciplinas. El Plan de Igualdad debe fomentar una reflexión crítica sobre la jerarquización del conocimiento y el prestigio social asociado a las disciplinas feminizadas, dignificando su papel en la producción de conocimiento, el bienestar social y su relevancia académica, económica y cultural. De esta manera, el Plan de Igualdad se convierte en un instrumento legal y estratégico que combine la promoción de la presencia femenina en ámbitos infrarrepresentados con la mejora del prestigio en los sobrerepresentados.

En este contexto, la carrera universitaria de las investigadoras continúa evidenciando brechas de género. A medida que avanzan desde la realización del doctorado hasta la defensa de la tesis y la progresión profesional, la representación femenina disminuye, situación conocida como “efecto de la tubería rota”, que se combina con otros obstáculos, como el techo de cristal o el suelo pegajoso. La LOSU subraya la importancia del doctorado como inicio de la actividad investigadora y establece un horizonte de estabilización y promoción en un plazo de diez años, contribuyendo al rejuvenecimiento de las plantillas universitarias. La acreditación y promoción del profesorado, a través de agencias autonómicas o estatales, exige la aplicación de criterios objetivos y medidas de acción positiva orientadas a combatir estas barreras estructurales, con el fin de superar las brechas de género y garantizar la plena participación de las mujeres en todas las etapas de la carrera académica.

Estas desigualdades o brechas de género se manifiestan también en la valoración y visibilidad de la labor investigadora de las mujeres, quienes enfrentan mayores dificultades para que sus contribuciones sean reconocidas. En muchos casos, esta situación se ve agravada porque gran parte de su actividad se concentra en la docencia y otras responsabilidades académicas, limitando el tiempo y los recursos disponibles para liderar proyectos de investigación, publicar resultados u iniciativas científicas. Es prioritario identificar las tareas en la labor universitaria, tanto en la gestión académica, docente, como en la investigación, la transferencia y la gestión. Es sabido que existen actividades que realizan las mujeres y que no son reconocidas, como el tiempo dedicado a la elaboración de los proyectos, de las mejorías, la gestión docente y la departamental, que las involucra a ellas, y que no están valoradas suponiendo un

claro impacto de género. Es una observación que debe ser tenida en cuenta por los diagnósticos de los planes de igualdad, midiendo y valorando tales tareas al ser necesarias y esenciales para el funcionamiento de la universidad. Se trata de tareas como la tutorización del estudiantado, la coordinación de programas de intercambio, la elaboración de memorias de verificación de títulos, la gestión de las plataformas docentes, las actas de las reuniones y las de seguimiento de la calidad. Se debe exigir que tales tareas sean recocidas suficientemente dado que supone que, si ellas se dedican a la gestión departamental, a la burocracia de proyectos y a la atención al estudiantado tengan menos horas para la investigación, para el liderazgo de proyectos de investigación, o para estancias internacionales. Para superar esta brecha de género sería necesario una auditoría de las tareas de la gestión desglosadas por sexo en la que se compare este tipo de actividades con parámetros como la obtención de sexenios de investigación y de transferencia. Con ello se podría valorar la implementación de factores de corrección por la gestión universitaria con reducciones de carga docente y valorando estas taras para la promoción⁴⁹.

Como consecuencia, su producción investigadora es menos visible y valorada, perpetuando las brechas estructurales de género en la academia. En este sentido, el Plan de Igualdad puede integrar la perspectiva de género en la investigación proponiendo la paridad en los equipos de investigación, el incremento de puntuación en caso de investigadoras principales, la visibilización de sus trabajos en repositorios específicos y la correcta atribución de autoría. Estas medidas de acción positiva deben mantenerse mientras persistan las desigualdades detectadas en el diagnóstico previo negociado con la Comisión Negociadora, contribuyendo a corregir las inequidades y a facilitar la compatibilidad entre responsabilidades profesionales, académicas, personales y familiares. Por ello, la integración de la perspectiva de género y la implementación efectiva de medidas de acción positiva requieren simultáneamente la valoración y visibilización de la labor investigadora de las mujeres y la adaptación de los procedimientos administrativos y legales que aseguren su plena eficacia, contribuyendo así a reducir las desigualdades estructurales en la universidad.

La aplicación efectiva de las políticas de igualdad requiere de esbozar con meridiana claridad un marco legal determinado. Así, la normativa laboral sobre igualdad es aplicable en la universidad, no obstante, la comisión negociadora debe tener en cuenta circunstancias y adaptaciones concretas, como que el estudiantado no forma parte de la misma, si bien puede estar presente en las deliberaciones con voz, pero

49. Sobre esta teoría sociológica léase a Cabero Ismael, Epifanio Irene (2021). A Data Science Analysis of Academic Staff Workload Profiles in Spanish Universities: Gender Gap Laid Bare. *Educ. Sci.* 2021, 11, 317. <https://doi.org/10.3390/educsci11070317>; así como la extensa obra de la catedrática DÍAZ MARTÍNEZ, Capitolina. Especialmente, La brecha de género en las instituciones científicas. *Convergencia: Revista de Ciencias sociales*. Núm. 80, 2019. https://www.researchgate.net/publication/332361805_La_brecha_salarial_de_genero_en_las_instituciones_cientificas_Estudio_de_caso

sin voto, habida cuenta que de forma complementaria, el estudiantado puede beneficiarse de medidas estratégicas relacionadas con la conciliación de sus estudios y la protección frente al acoso y otras formas de violencia, sin que estas tengan carácter laboral. Otra adaptación importante es el registro del Plan de Igualdad, a pesar de las dificultades administrativas, puede realizarse en el Registro específico para las Administraciones Públicas, sin que ello limite su aplicación. No obstante, se realiza un llamamiento para que dicho registro se dote a la mayor prontitud de la seguridad jurídica necesaria. Asimismo, la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad y la Comisión de Seguimiento, encargada esta última de garantizar su correcta aplicación y supervisión, deben tener presente que la legislación y la jurisprudencia no permiten la ultraactividad ni la prórroga del Plan de Igualdad, a pesar de las críticas doctrinales señaladas. Por lo demás, es necesario concebir el Plan de Igualdad como un proceso dinámico y continuo, y no estático o meramente formal.

En definitiva, un Plan de Igualdad universitario debe contemplar un marco legal que analice la aplicación de la normativa internacional, europea, nacional e institucional, y proponer medidas concretas orientadas a mejorar la gobernanza y gestión, la docencia, la transferencia, la investigación, la conciliación, el bienestar y la prevención de la violencia y el acoso. Aunque el Real Decreto 902/2020 aplica sus previsiones al personal laboral de las administraciones públicas, se recomienda realizar auditoría retributiva con personal especializado que considere las particularidades universitarias, dado que la propia Comisión Negociadora podría carecer de los conocimientos técnicos necesarios.

En síntesis, el Plan de Igualdad es un instrumento legal para lograr la igualdad real, combinando medidas de promoción de la presencia femenina en áreas infrarrepresentadas, el fortalecimiento del prestigio en áreas sobrerepresentadas y la implementación de políticas inclusivas que respondan a la diversidad y necesidades de la comunidad universitaria. Su correcta aplicación asegura una universidad más equitativa, socialmente responsable y comprometida con la justicia y la excelencia académica.

El trabajo presentado evidencia que la negociación y aprobación del plan de igualdad se desenvuelve en un entorno jurídico especialmente complejo, condicionado por la interacción entre la normativa laboral, las singularidades organizativas del ámbito universitario público, el ámbito de aplicación, el registro y los límites legales relativos a la duración y prórroga. En este contexto, se concluye que la coordinación efectiva entre la Comisión Negociadora y la Comisión de Seguimiento, junto con una planificación rigurosa y anticipada, resulta determinante para garantizar la seguridad jurídica del Plan de Igualdad.

En definitiva, este trabajo invita a concebir el Plan de Igualdad universitario como un instrumento operativo, jurídico y estratégico al servicio del cambio en el ámbito académico. Su adecuada concepción, negociación e implementación constituyen requisitos indispensables para avanzar de manera real y sostenida en la

corrección de las desigualdades existentes, contribuyendo así a la consolidación de una universidad más justa, responsable y alineada con los principios de calidad y excelencia académica.

La principal contribución de este estudio radica, así, en ofrecer un marco de reflexión y orientación jurídica que permita afrontar con mayor solidez las decisiones y responsabilidades inherentes a la implantación de los Planes de Igualdad, con la finalidad de impulsar cambios efectivos y sostenibles en el ámbito universitario. En definitiva, se ha tratado de ofrecer criterios y orientaciones jurídicamente fundamentados que permitan asumir, con mayor solvencia y rigor, la responsabilidad que implica la elaboración, negociación, aprobación, aplicación y seguimiento del Plan de Igualdad, con el propósito último de favorecer una reducción efectiva de las brechas de género aún persistentes en el sistema universitario.

BIBLIOGRAFÍA

- BERNAL SANTAMARÍA, Francisca (2024). “Conciliación de la vida personal y laboral en los espacios universitarios, *XLI Jornadas Universitarias andaluzas de derecho del trabajo y relaciones laborales*, pp. 491, 510. Se puede consultar en <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9912489>;
- BERNAL SANTAMARÍA, Francisca (2025). “El acceso de la mujer a la universidad: un camino de obstáculos y de superación en el conocimiento”, *Revista Puerta Abierta*, núm. 8. Se puede consultar en <https://ateneodejerez.es/download/puerta-abierta-num-8/>
- CABERO, Ismael, EPIFANIO, Irene (2021). A Data Science Analysis of Academic Staff Workload Profiles in Spanish Universities: Gender Gap Laid Bare. *Educ. Sci.* 2021, 11, 317. <https://doi.org/10.3390/educsci11070317>
- CALVO GALLEGOS, Javier (2021). “El tratamiento por la negociación colectiva de la violencia de género”, *Revista, Trabajo, Persona, Derecho y Mercado*, núm. 2, pp. 39- 120.
- CASADO CASADO, Lucía (2025). *Acción positiva para la igualdad de mujeres y hombres en el régimen jurídico del personal docente e investigador de las universidades públicas*, Atelier Libros Jurídicos.
- DOMÍNGUEZ MORALES, Ana (2020). “El diagnóstico de la situación como fase previa a la elaboración de los planes de igualdad”, *Revista Femeris: Revista multidisciplinar de Estudios de Género*, Vol. 5, Núm. 2, pp. 58-80.
- DOMÍNGUEZ SERRANO, Mónica (2025). Presupuestos con enfoque de género. Ponencia impartida en el Encuentro Unidades de Igualdad, Málaga. 16 de octubre de 2025.

- GARRIDO PÉREZ, Eva (2020). *Prólogo “Brecha de género y universidad: dos realidades que se retroalimentan”* (Dir. Acale Sánchez, M.). Editorial Bomarzo.
- GRAU PINEDA, Carmen (2020). “Los enemigos que amenazan la efectividad real de los planes de igualdad”, *Revista Femeris: Revista multidisciplinar de Estudios de Género*, Vol. 5, Núm. 2, pp. 8-32.
- JABBAZ CHUDNOSSKY, Marcela, SAMPER GRAS, T., & DÍAS MARTÍNEZ, Capitolina (2019). “La brecha salarial de género en las instituciones científicas: Estudio de caso. Convergencia”, *Revista de Ciencias Sociales*, (80), 1-27.
- JÓVER RAMÍREZ, Carmen (2016). Congreso Ciencia, Género y Conocimiento, Universidad de Cádiz.
- LOUSADA AROCHENA, José Fernando (2023). “Medidas y planes de igualdad en las empresas privadas”, *Revista Femeris, Revista multidisciplinar de Estudios de Género* Vol. 8, Núm. 2, pp. 95-124.
- MARTÍNEZ MORENO, Carolina (2021). “El nuevo marco de ordenación de las obligaciones empresariales en materia de igualdad entre mujeres y hombres”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 9, núm. 2, 2021, pp. 100- 139.
- MENÉNDEZ CALVO, Remedios, “Incidencia del acuerdo para el empleo y la negociación colectiva en términos de igualdad”, *Temas Laborales*, núm. 176, 2025, pp. 217-237.
- NIETO ROJAS, Patricia (2025). “A vueltas con la vigencia de los planes de igualdad, Foro de Labos. Se puede consultar en https://www.elforodelabos.es/2025/11/a-vueltas-con-la-vigencia-de-los-planes-de-igualdad-puede-pactarse-la-ultraactividad-a-proposito-de-la-resolucion-del-tribunal-administrativo-central-de-recursos-contractuales-de-16-de-octubre/?utm_source=mailpoet&utm_medium=email&utm_source_platform=mailpoet&utm_campaign=las-ultimas-newsletter-total-entradas-de-nuestro-blog_5
- NIETO ROJAS, Patricia (2025). *La articulación de la negociación colectiva en materia de igualdad*. Atelier Libros Jurídicos, pp. 138 a 142.
- NIETO ROJAS, Patricia (2025). Ponencia *(Des)Igualdad en la Docencia Universitaria y en la Incorporación Profesional al Mercado de Trabajo*, Universidad de Cádiz, 7 de marzo de 2025.
- PAVÓN BENÍTEZ, Laura, PÁRRAGA VICO, Mercedes (2021). “Tratamiento de la violencia de género en los planes de igualdad” *Revista, Trabajo, Persona, Derecho y Mercado*, núm. 2, pp. 121-158.
- PÉREZ GUERRERO, María Luisa (2025). “Conciliación en la vida personal, familiar y laboral y de corresponsabilidad familiar”, *Guía de recomendaciones y buenas prácticas para la negociación colectiva andaluza, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales*. Se puede consultar en <https://www.juntadeandalucia.es/sites/default/files/inline->

- SÁNCHEZ TRIGUEROS, Carmen (2019). “Concepto y fundamentación jurídica de las acciones positivas y la promoción profesional de las mujeres en la jurisprudencia del TJUE”, *Femeris: Revista multidisciplinar de Estudios de Género*, Vol. 4, núm. 2, pp. 50- 69;
- SÁNCHEZ TRIGUEROS, (2019). “La igualdad entre mujeres y hombres en el Empleo Público”, Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, número extraordinario 1, pp. 79, 109.
- SELMA PENALVA, Alejandra (2019). “La conciliación en la universidad, ¿un asunto de mujeres?”, *Revista de educación y derecho*, 20.

Documentos Institucionales

- Científicas en Cifras, Resumen Ejecutivo (2025). Se puede consultar en <https://www.ciencia.gob.es/Secc-Servicios/Igualdad/CientificasCifras.html>
- Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico Y Social Europeo Y al Comité De Las Regiones; Un Nuevo Plan para la investigación y la innovación {SWD(2020) 214 final}
- Ministerio de Educación, Formación Profesional y Deportes (2016). <https://www.educacionfpydeportes.gob.es/mc/redie-eurydice/estudios/estudios-2016-actuabilidad/equidad-educacion-superior.html>
- La Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, Ministerio de Igualdad. Instituto de las Mujeres. Seminario web, 2025. Se puede consultar en: https://www.igualdad-enlaempresa.es/iniciativas/talleres/docs/PPT_CNPDI.pdf
- Observatorio de Mujeres e Innovación (2021). Estudio sobre la situación de las jóvenes investigadoras en España, Secretaría General Técnica del Ministerio de Ciencia e Innovación.

ACTITUDES HACIA EL TRABAJO DE LA GENERACIÓN Z EN EL MARCO DE LA GRAN DIMISIÓN: UNA MIRADA DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO¹

ATTITUDES TOWARDS WORK BY GENERATION Z IN THE CONTEXT OF THE GREAT RESIGNATION: A GENDER PERSPECTIVE

María José Gómez-Torres

Universidad de Sevilla

ORCID: 0000-0002-4797-3681

gomeztor@us.es

Antonia López-Martínez

Universidad de Sevilla

anlomar@us.es

ORCID: 0000-0003-3460-9546

RESUMEN: El presente estudio pretende conocer las particularidades de una muestra de jóvenes, pertenecientes a la denominada Generación Z que se encuentran en su último año de estudios universitarios, haciendo especial hincapié en aquellos aspectos que diferencian a las mujeres y a los hombres en cuanto a la significación que un empleo tiene en sus vidas, su autovaloración personal frente al mercado de trabajo, la disponibilidad hacia el empleo que manifiestan y las actividades que realizan en la búsqueda de empleo.

Meses antes de lograr su graduación, y de acceder con ella a un mercado de trabajo impregnado por el paradigma de la Gran Dimisión, los resultados muestran

1. Este trabajo es una aportación al Proyecto de Investigación “La huida del mercado de trabajo y la legislación social en España (TRABEXIT)”. PID2022-141201OB-I00, de la Convocatoria 2022- Proyectos de Generación de Conocimiento en el marco del Plan Estatal Investigación Científica, Técnica y de Innovación 2021-2023.

Recibido: 13 diciembre 2025. Aceptado: 15 enero 2026

Copyright: © Editorial Universidad de Sevilla. Este es un artículo de acceso abierto distribuido bajo los términos de la licencia de uso y distribución Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0)

e-ISSN: 2660-4884

Trabajo, Persona, Derecho, Mercado 11 (2025) 121-155

<https://dx.doi.org/10.12795/TPDM.2025.i11.04>

rasgos diferenciadores entre las mujeres y los hombres que denotan la existencia de actitudes distintas hacia el trabajo en función del género.

PALABRAS CLAVE: Generación Z, Gran Dimisión, actitudes hacia el trabajo, género.

ABSTRACT: This study aims to identify the characteristics of a sample of young people belonging to Generation Z who are in their final year of university studies, with particular emphasis on the aspects that differentiate women and men regarding the importance they assign to employment, their self-assessment in relation to the labour market, their availability for work, and the activities they undertake in their job search. Months before graduating and entering a labour market influenced by the paradigm of the Great Resignation, the findings reveal distinct differences between women and men, suggesting the presence of gender-specific attitudes toward work.

KEYWORDS: Generation Z, Great Resignation, attitudes towards work, gender.

SUMARIO: 1. INTRODUCCIÓN. 2. PROCESO METODOLÓGICO. 2.1. Objetivos de la investigación. 2.2. Muestra. 2.3. Técnicas e instrumentos de investigación. 3. PROCEDIMIENTO DE RECOGIDA Y ANÁLISIS DE LOS DATOS. 4. RESULTADOS. 4.1. Objetivo 1: caracterización personal, académica y laboral de la muestra. 4.2. Objetivo 2: diferencias encontradas en la muestra en función del género respecto a la centralidad en el empleo. 4.3. Objetivo 3: particularidades de la muestra en función del género respecto a su autovaloración frente al mercado laboral. 4.4. Objetivo 4: singularidades encontradas en función del género respecto a la disponibilidad hacia el empleo manifestada por la muestra. 4.5. Objetivo 5: diferencias encontradas en función del género respecto a los estilos de búsqueda de empleo de la muestra estudiada. 5. CONCLUSIONES. 6. BIBLIOGRAFÍA

1. INTRODUCCIÓN

El término Generación Z, o Centennial, identifica a un grupo de edad que se caracteriza, básicamente, por tratarse de personas 100% nativas digitales, lo que implica una fuerte influencia de la conectividad mediante redes sociales. Esta relación con las plataformas digitales, que hacen posible el establecimiento de interacciones sociales en línea, son las responsables directas de sus hábitos de consumo, de su activismo social y de su carácter impaciente, inducido por la inmediatez y la rapidez que posibilitan las conexiones a internet. No existe consenso respecto a los márgenes temporales que delimitan a este grupo poblacional, aunque se señala que conformaría al colectivo social nacido hacia finales del siglo XX e inicios del siglo XXI (Maioli & Filipuzzi, 2017), por lo que, básicamente, identificaría a las personas nacidas después del año 1995.

Esta influencia del ámbito digital marca su concepción del mundo a diversos niveles: personal, relacional, educativo, social, ético, cultural, organizativo y laboral. Entre sus múltiples peculiaridades destacan como personas seguras, auto-expresivas, cada vez más liberales, abiertas al cambio, con marcados rasgos consumistas, de elevada autoestima, optimistas, sociables, con mucho talento, colaborativas, flexibles y abiertas a la movilidad laboral, pero también preocupadas por su estabilidad en el trabajo, los salarios y la satisfacción laboral. Rechazan las rutinas, prefieren la información mediante redes, son autodidactas, poco consumidoras de libros, están bien educadas, son abiertas de mente, influyentes y orientadas hacia objetivos y resultados concretos. El consumo de tecnología, y de dispositivos con un alto precio, les convierten en materialistas, egoístas y esnobs. Ansían el feedback instantáneo, son muy susceptibles ante las críticas, destacan por su proactividad y su alto nivel de confianza, lo que les confiere un perfil narcisista (Maioli & Filipuzzi, 2017; Díaz Sarmiento, 2025).

En su trayectoria vital los componentes de la Generación Z han experimentado, padecido y superado situaciones como la gran recesión del año 2008 y el confinamiento global provocado por la COVID-19. Esta pandemia supuso una epifanía vital para un gran número de trabajadores y trabajadoras de diferentes edades, cualificaciones profesionales, condiciones laborales y retribuciones salariales, que terminó poniendo en evidencia el fenómeno de la Gran Dimisión, por el que se aprecia un incremento notable, a nivel global, del número de abandonos o renuncias voluntarias de los puestos de trabajo, rompiendo con la idea de lealtad y compromiso que se asumía hacia la empresa por parte de los trabajadores. Pese a que este movimiento se hace patente después de la pandemia de la COVID-19 los factores que subyacen bajo el mismo son múltiples y muy complejos, y varían en función de los diferentes grupos de edad que los protagonizan (Calvo, Gómez & Sánchez, 2024; Rodríguez Piñero, 2024).

En este marco de referencia, las últimas generaciones en ingresar en el actual mercado de trabajo tienen su propio carácter y sus propias características psicosociales que les hacen enfrentarse de manera diferente al mundo laboral y profesional, pero que también demandan de las organizaciones y de las empresas adaptaciones para acoger e integrar esta fuerza de trabajo tan peculiar. Los componentes de esta generación, que se incorporan ahora al mundo laboral, pretenden trabajar para vivir el momento (Vilanova, 2019), en ambientes laborales flexibles, poco jerarquizados y con horarios personalizados, lejos de las rutinas laborales tradicionales, en respuesta a su carácter multitarea. Pese a su reciente incorporación al mundo laboral cuentan con experiencia en entornos de trabajo híbridos, o remotos, donde prima su propio bienestar y el alto valor que le confieren a su tiempo libre (Ramírez Rodríguez, 2024). No dudan en seguir adquiriendo habilidades que les permitan ser competitivos, creativos y pensadores críticos que cuestionan los modelos de formación tradicionales. Valoran

por igual el salario y el ambiente laboral, prefiriendo el cambio al estancamiento en puestos de trabajo marcados por la monotonía. Cuando esto ocurre, y no es posible cambiar de empleo, surge el fenómeno denominado renuncia silenciosa, del inglés “quiet quitting”, que consiste en mantener un perfil bajo en el empleo, es decir, ceñirse a la realización de las tareas básicas demandadas eludiendo implicarse en actividades extraordinarias no remuneradas (Ochis, 2024; Salesi, 2025).

Las organizaciones empresariales se ven forzadas a considerar estos rasgos genuinos de las nuevas generaciones de trabajadores y trabajadoras para retener ese talento y sus habilidades tecnológicas, ofreciéndoles diversificadas opciones de crecimiento personal y laboral que aleje el fantasma de la precariedad, la insatisfacción y el desengaño, en especial en el caso de las mujeres trabajadoras, tradicionalmente más expuestas y vulnerables ante la discriminación, la temporalidad y la parcialidad. Dado que la satisfacción personal de los empleados y empleadas es un elemento que influye en la empresa y en el logro final de sus objetivos (Gutiérrez, Pozo & Botía-Morillas, 2024) los gestores deben asegurar entornos laborales que promuevan una buena salud mental en los trabajadores de nuevo ingreso (Ramírez Rodríguez, 2024; Rubio & González, 2025). Así mismo, les corresponde a los empleadores realizar el esfuerzo de hacer posible compaginar la convivencia de equipos de trabajo multigeneracionales, donde las marcadas diferencias existentes propician recelos mutuos entre el personal con trayectorias laborales tan diferentes.

2. PROCESO METODOLÓGICO

El diseño de la investigación que presentamos se sustenta en un estudio descriptivo, no experimental y fundamentado en un enfoque cuantitativo. Los datos han sido obtenidos mediante la adaptación realizada de la Escala de Actitudes hacia el Trabajo (EAT) de Blanch (1990). Se trata de un instrumento compuesto por una escala tipo Likert que se estructura en cinco dimensiones que pretenden indagar sobre los siguientes aspectos: a) Centralidad en el empleo: estima el valor que las personas conceden al empleo en las circunstancias contemporáneas de su vida; b) Atribución interna/externa: valoración de las causas del desempleo actual, o anterior a su situación presente como persona ocupada; c) Autovaloración: mide las propias percepciones sobre su autoimagen, autoestima, autoevaluación, autopresentación y expectativas de desarrollo individual; d) Disponibilidad hacia el empleo: mide la disponibilidad subjetiva hacia al empleo que indican las personas participantes y e) Estilo de búsqueda de empleo: aporta información sobre la frecuencia, o el grado de actividad, que una persona demandante de empleo dedica a la búsqueda de este. (La descripción detallada de cada dimensión y los ítems que las componen se encuentra desarrollada en el punto 2.3. de este trabajo). Los datos obtenidos fueron analizados

estadísticamente mediante el programa SPSS+v31.0 para lograr establecer y reafirmar patrones de comportamiento y probar teorías (Gómez-Torres, Rodríguez-Santero y Gil-Flores, 2019; Gómez-Torres & López-Martínez, 2021). Este enfoque será fundamental durante todo el proceso de investigación dada su idoneidad para abordar la problemática que centra la presente investigación en el campo del empleo, como queda constatado por su utilización histórica (Hernández-Sampieri, 2014).

2.1. Objetivos de la investigación

El objetivo general de la investigación consiste en estudiar las actitudes hacia el empleo de una muestra de estudiantes de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de XXXX. Dentro de este objetivo general se abordan los siguientes objetivos específicos:

- Objetivo 1. Ofrecer una caracterización de una muestra de jóvenes que cursan el último año de sus estudios universitarios desde una visión personal, académica y laboral.
- Objetivo 2. Conocer los aspectos relacionados con la centralidad en el empleo de una muestra de jóvenes estudiantes atendiendo a las diferencias significativas por género.
- Objetivo 3. Conocer la autovaloración que manifiesta una muestra de jóvenes estudiantes frente al mercado laboral atendiendo a las particularidades por género.
- Objetivo 4. Conocer la disponibilidad hacia el empleo de una muestra de jóvenes estudiantes considerando las singularidades por género.
- Objetivo 5. Conocer los estilos de búsqueda de empleo de una muestra de jóvenes examinando las diferencias existentes en función del género.

En definitiva, la intención de este trabajo es conocer las particularidades de una muestra de jóvenes que se encuentran en su último año de estudios universitarios haciendo especial hincapié en aquellos aspectos que diferencian a las mujeres y a los hombres en cuanto a la significación que un empleo tiene en sus vidas, su autovaloración personal frente al mercado de trabajo, la disponibilidad hacia el empleo que revelan y las acciones que señalan realizar en la búsqueda de un trabajo.

2.2. Muestra

En este estudio ha participado una muestra de estudiantes del Máster Universitario en Profesorado en Enseñanza Secundaria Obligatoria y Bachillerato, Formación Profesional y Enseñanza de Idiomas (MAES) y estudiantes del último curso del

Grado en Educación Primaria de la Universidad de Sevilla. La muestra está formada por un total de 249 estudiantes de Grado y Postgrado que se encuentran matriculados/as durante el curso académico 2024-2025 en las áreas de conocimiento de Ciencias y Humanidades de la Universidad de Sevilla. Para la selección de la muestra se ha utilizado un muestreo intencionado, en base al criterio de participación voluntaria, directa y continuada. Finalmente, la muestra ha quedado constituida por 139 estudiantes de los estudios de postgrado en el Máster de Formación del Profesorado (MAES) y 110 estudiantes del Grado en Educación Primaria, como se detalla en la Tabla 1.

Tabla 1

Distribución de los estudiantes de la muestra

Nº grupos	Titulación	Muestra	Hombres	Mujeres	No Binario
3	MAES	139	52	86	1
2	Grado en E. Primaria	110	14	96	0
TOTAL		249	66	182	1

Fuente: elaboración propia

Por género participan en el estudio un total de 182 mujeres (73,03 %), 66 hombres (26,50%) y una (1) persona que se identifica dentro del género no binario. La baja frecuencia del género no binario hace que carezca de representatividad en este estudio. En cuanto a su distribución por titulación participan 139 estudiantes del MAES con una representación del 55,82% y 110 estudiantes del Grado en Educación Primaria con una participación del 44,17%.

2.3. Técnicas e instrumentos de investigación

En el proceso de adaptación de la Encuesta de Actitudes hacia el Empleo (EAT) de Blanch (1990) se invitó, inicialmente, al estudiantado a participar en el proceso, solicitándoles más tarde información personal, académica e institucional para, finalmente, presentar los ítems de la EAT con opciones de respuesta escala tipo Likert. Para la validación de la encuesta, inicialmente se realizó la prueba de Kaiser Meyer-Olkin (KMO) y la prueba de esfericidad de Barlett.

Tabla 2*Prueba de KMO y Barlett*

Prueba de KMO Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		0,955
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	34748,502
	Gl	1431
	Sig.	0,000

Fuente: elaboración propia

En los datos de la Tabla 2 se observa que con la prueba KMO se obtuvo una puntuación de 0,955 y, por tanto, se encuentra dentro de los límites permitidos (0,5 y 1). En los resultados obtenidos al aplicar la prueba de esfericidad de Barlett se logra una puntuación de 0,000, es decir, por debajo de 0,05, lo que indica que las variables se encuentran inter-correlacionadas y permiten la aplicación del análisis factorial. Ambas pruebas corroboran que, efectivamente, puede realizarse el análisis factorial al conjunto de datos. Validada la matriz se indaga sobre la validez interna del instrumento a través del análisis factorial. Un análisis realizado mediante el método de componentes principales que permiten transformar un conjunto de variables interrelacionadas en otro conjunto de variables no correlacionadas denominadas factores. Esta agrupación viene determinada por las saturaciones factoriales de los coeficientes que nos indican el peso, carga o ponderación que cada ítem asigna a cada factor. Las saturaciones factoriales en cada factor determinan la dimensión correspondiente y la estructura final de la EAT.

Para realizar el cálculo de fiabilidad, o consistencia interna, se utiliza el alfa de Cronbach. Este coeficiente indica cuánto discriminan los ítems, precisamente por estar relacionados entre sí y nos permite apreciar la semejanza conceptual. El denominador es la varianza total, que indica todo lo que los ítems discriminan de hecho, por lo que tienen de común y por lo que tienen de diferente. La fiabilidad será mayor si las covarianzas son grandes; esto implica varianzas grandes en los ítems y correlaciones grandes en los mismos, por lo que la varianza verdadera se debe a que los sujetos son distintos en aquello que tienen de común los ítems. Los datos obtenidos del análisis de fiabilidad se muestran en la Tabla 3.

Tabla 3*Valor de la fiabilidad del cuestionario*

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	Nº de elementos
,800	,801	81

Fuente: elaboración propia

El coeficiente de alfa de Cronbach por encima de 0,8 indica que hay una alta interrelación entre los ítems que contribuyen a la fiabilidad. Del análisis de validación realizado se desprenden seis factores según su carga factorial que establecen el 60,4% en el Factor I; 59,6% en el Factor II; 52,8 en el Factor III de la varianza total; 47,5% en el Factor IV y 43,1% en el Factor V. Se han tomado como referente todas las cargas superiores a 0,4 (Lloret-Segura et al., 2014; Rojas, 2019). En la Tabla 4 se puede ver el porcentaje de varianza obtenido en cada Factor.

Tabla 4*Porcentaje de varianza explicada en las seis dimensiones*

Factor	Varianza explicada
Factor I. Centralidad en el empleo	60, 4%
Factor II. Atribución	59, 6%
Factor III. Autovaloración	52,8%
Factor IV. Disponibilidad hacia el empleo	47, 5%
Factor V. Estilo en la búsqueda de empleo	43, 1%

Fuente: elaboración propia

- *Factor 1.* En el factor 1 se congregan 14 ítems con una carga factorial entre 0,487 y 0,807, que están relacionados con las creencias, los significados y los valores que la actividad laboral remunerada tienen en la vida de las personas y los grupos sociales, configurando el factor al se ha denominado *centralidad en el empleo*.
- *Factor 2.* El factor 2 agrupa 15 ítems con una carga factorial entre 0,410 y 0,822, que están relacionados con las circunstancias externas e internas causantes del desempleo y que constituye la configuración definitiva del elemento denominado *atribución*.

- *Factor 3.* El factor 3 agrupa 20 ítems con una carga factorial entre 0,409 y 0.712, relacionados todos ellos con la imagen personal y profesional que se tiene de sí mismo y que configura el agente denominado *autovaloración*.
- *Factor 4.* Con relación al factor 4 se agruparon 21 ítems con una carga factorial entre 0,401 y 0.705, que se encuentran relacionados con la disponibilidad subjetiva al empleo que manifiestan las personas y que constituye la configuración definitiva del factor designado como *disponibilidad hacia el empleo*.
- *Factor 5.* El factor 5 reúne 11 ítems con una carga factorial entre 0,400 y 0.707, en el que todos ellos están relacionados con el grado de actividad que se ha realizado con la intención de buscar empleo y que determina la configuración definitiva del factor al que se denomina *estilo en la búsqueda de empleo*.

La adaptación de la EAT de Blanch (1990) ha quedado reducida a 81 ítems con alternativas de respuesta según escala tipo Likert valoradas de 0-10 y distribuidos en cinco dimensiones (centralidad en el empleo, atribución interna y externa, autovaloración, disponibilidad hacia el empleo y estilo de búsqueda de empleo) bajo las cuales se definieron los ítems redactados y diseñados que sirven de base a cada dimensión y pueden englobarse en lo que entendemos por actitud y disposición hacia el empleo.

- Dimensión I. *Centralidad en el empleo.* Compuesta por los ítems 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13 y 14 que están relacionados con el estado de ánimo que favorece tener un empleo y la motivación social que se erige eje central y referente de las actuaciones en la vida diaria.
- Dimensión II. *Atribución.* Recoge los ítems 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28 y 29 con atribuciones causales internas y externas que originan el desempleo. Las atribuciones causales internas se relacionan con la limitada experiencia y especialización laboral, la escasa formación profesional, las características personales, exiguo esfuerzo y la limitada información sobre el mercado laboral. En cuanto a las atribuciones causales externas están relacionadas con la innovación tecnológica, la actuación de los sindicatos, la actitud de los empresarios, la falta de puestos de trabajo, la política del gobierno y la crisis económica.
- Dimensión III. *Autovaloración.* Esta dimensión está conformada por los ítems 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48 y 49, todos ellos relacionados con percepciones autorreferenciales a nivel personal y profesional en la que las personas basan su autoimagen, su autoestima y las expectativas que acompañan su desarrollo individual.
- Dimensión IV. *Disponibilidad hacia el empleo.* Esta dimensión engloba los ítems 50, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 51, 62, 63, 64, 65, 66, 67, 68, 69 y 70 que están relacionados con la actitud y las condiciones para

aceptar un empleo, dado que conlleva ventajas e inconvenientes asociados a percepciones positivas o negativas del mercado de trabajo. Se arraiga en el sistema de valores asumidos personalmente que funcionan como vía facilitadora o inhibidora en la búsqueda de empleo.

- Dimensión V. *Estilo en la búsqueda de empleo.* Compuesta por los ítems 71, 72, 73, 74, 75, 76, 77, 78, 79, 80 y 81 que tratan de medir el grado de actividad con el que una persona, demandante de empleo, desarrolla su actividad en su búsqueda. Conformada por actividades como visitar empresas, hacer llamadas pidiendo trabajo, buscar información sobre el mercado laboral, poner anuncios, contactar con profesionales o consultar oficina de empleo, entre otras.

Este trabajo se centra en las dimensiones I, III, IV y V del cuestionario, obviándose la dimensión II (Atribución interna/externa) cuyo análisis se ha realizado con anterioridad y los resultados obtenidos se encuentran, en el momento de redactar el presente trabajo, en proceso de publicación.

3. PROCEDIMIENTO DE RECOGIDA Y ANÁLISIS DE LOS DATOS

El proceso de recogida de datos se realizó en los meses de octubre y noviembre del año 2024, a los grupos de estudiantes universitarios ya indicados, mediante copia escrita de la adaptación realizada a la Escala de Actitudes hacia el Empleo (EAT) de Blanch (1990). A continuación, se procedió a codificar y trasladar los datos a una matriz para el subsiguiente análisis mediante el programa estadístico SPSS+ versión 31.0. (SPSS+.v31.0).

Inicialmente se identificó el cuestionario de cada participante asignándole un número de referencia y, a continuación, los datos obtenidos se transformaron en códigos que permitieron su análisis posterior mediante la realización de las pruebas estadísticas que dieran respuesta a los objetivos perseguidos. De esta manera, en el estudio descriptivo se han calculado las puntuaciones medias en las categorías contempladas, con el fin de obtener una visión general de todos los resultados y de su distribución durante el proceso llevado a cabo. Con ello, se realiza el estudio individual de cada categoría a nivel de puntuaciones medias por ítems, y por dimensión, para obtener una visión global a través de la correspondiente representación gráfica.

4. RESULTADOS

En este apartado se presentan los resultados obtenidos respecto a cada uno de los objetivos señalados en el estudio.

4.1. Objetivo 1: caracterización personal, académica y laboral de la muestra

El estudiantado que conforma la muestra, 249 personas, pertenece a la Universidad de Sevilla y son, mayoritariamente, oriundos y/o residentes en Sevilla con un porcentaje del 60,6%. Las personas que señalan proceder de otra ciudad andaluza representan el 37,5%, de otra ciudad de la Unión Europea procede el 0,8% y aquellas que tienen su origen en otra localidad española fuera de Andalucía constituyen el 0,4% de la muestra. Por país, el 96% tienen nacionalidad española, el 2,4% pertenecen a un país integrante de la Unión Europea y el 0,8% señalan provenir de países ubicados fuera de la Unión Europea. Respecto a la edad de la muestra, la mayoría de las personas participantes indican tener entre 21 y 29 años en el momento de la recogida de datos, con un porcentaje de 88,4%. Son personas nacidas entre los años 1995 y 2003, lo que les identifica como pertenecientes a la denominada Generación Z o Centennial. En menor porcentaje (5,6%) están los participantes en el estudio que tienen entre 30 y 40 años (nacidos entre los años 1986 al 1996), seguidos de las personas mayores de 40 años (2,8%) y los que tienen menos de 21 años (2,4%). Tan solo el 3,6% de la muestra indica tener reconocida una discapacidad.

En cuanto al historial académico de las personas participantes en el estudio, la mayor parte de la muestra ha realizado sus estudios primarios y secundarios en centros públicos, 72,1% y 80,9% respectivamente; en centros concertados el 21,9% los estudios primarios y el 13,5% los secundarios. Respecto a la enseñanza privada el 4,4% realizó sus estudios primarios y secundarios en esta modalidad, el mismo porcentaje en cada etapa educativa. La mayoría (68,5%) señala que la formación es importante para su futuro, mientras que es bastante importante para el 28,7% y nada importante para el 0,8%. En este sentido, el 89,6% del estudiantado manifiesta que habla un idioma extranjero y un 88% indica que lee en otro idioma, frente al 9,6% que no habla otro idioma y el 10,8% que no lee otro idioma diferente al castellano. Las personas que han recibido orientación laboral y profesional a lo largo de su escolarización, formación o vida laboral, representan el 46,6%, señalando haberla recibido en el instituto el 34,4%, el 10,8% en otro lugar y el 5,6% en el puesto de trabajo. De hecho, el 71,7% de las personas encuestadas señalan desconocer los servicios que ofrecen orientación laboral y en la búsqueda de empleo en su provincia o comunidad, frente al 25,9% que señala sí conocerlos.

En el momento de la recogida de datos, el 36,3% de la muestra señaló haber trabajado con anterioridad, el 34,3% se encontraba trabajando en ese momento y el 27,5% indicó no haber trabajado nunca. Entre las personas que se encuentran trabajando al recabar los datos el 31,5% lo estaban por cuenta ajena y el 10% por cuenta propia. Los contratos con alta en la Seguridad Social representan el 27,1%, el 11,6% de los contratos se produjeron sin estar de alta y 1,6% manifiesta otras circunstancias.

Respecto al tipo de contrato prevalece el indefinido con el 13,5%, el 11,6% temporal, 4,4% fijo discontinuo, de formación el 2,4% y en otra modalidad diferente a las mencionadas señala el 5,2%. Los periodos laborales contratados de más de un año de duración son señalados por el 16,7% de la muestra, entre 7 meses y 1 año el 9,2%, entre 1 mes y 6 meses el 6,4%, menos de una semana indica el 2,4% y de una semana a menos de un mes el 1,6%. El 15,5% manifiesta no haber recibido nunca formación en su puesto de trabajo, el 13,9 señala haberla recibido alguna vez y el 19% afirma haberla recibido siempre. Respecto a las horas trabajadas el 13,1% indica trabajar entre 6 y 20 horas a la semana, el 12,7% entre 21 y 40 horas a la semana, menos de 5 horas semanales señala un 7,6% de la muestra y un 1,6% revela más de 40 horas a la semana. En cuanto a las horas extra que se trabajan el 11,2% manifiesta no realizar horas extra, el 3,6% indica menos de 5 horas a la semana un 4% señala realizar de 5 a 10 horas extraordinarias semanales y el 0,4% realiza, o ha realizado, más de 10 horas extra a la semana.

En cuanto a las personas de la muestra desempleadas en el momento de la recogida de datos, los resultados arrojan el siguiente perfil. El 21,9% no ha trabajado nunca, el 15,9% lleva en el paro entre 1 mes y 6 meses, además las personas desempleadas desde hace 1 mes y las que están en esa situación entre 7 meses y un año comparten el mismo porcentaje del 5,2%, las personas desempleadas que superan el año, pero no llegan a 3 son el 2,8% y, por último, las que llevan desempleadas más de 3 años son el 0,4% de los encuestados. En cuanto a la duración del último periodo de trabajo disfrutado destacan periodos que abarcan entre 1 mes y 6 meses el 15,1%, de 1 semana a 1 mes el 4,8%, más de 1 año el 4%, periodos de 2 años o más son señalados por el 3,6% de la muestra y, por último, tanto los periodos menores de 1 semana y los que duran entre 7 meses y 1 año son indicados por el 2,8% de las personas encuestadas. En el 21,5% de los casos fueron empleos por cuenta ajena y el 8,8% por cuenta propia. Las personas que contestan haber estado de alta en la Seguridad Social son el 24,7%, mientras que las que no lo estaban se sitúan, según los datos, en el 11,2%. Del estudiantado sin empleo que compone la muestra el 29,9% no está inscrito en ninguna oficina de empleo, en el SEPE el 8,8%, en el SAE están el 5,2% y el programa de Garantía Juvenil el 0,8%. Señalan no estar buscando empleo en el momento de recabar los datos el 34,7%, el 13,9% de las personas reconocen estar buscando trabajo desde hace menos de 6 meses y el 6,4% lleva más de 6 meses buscando un empleo. El 29,5% señala contar con algún tipo de ayuda, mientras que el 27,1% no las recibe. El 42,6% de la muestra en desempleo no contesta a esta pregunta. Y, por último, el tipo de ayuda de la que disfrutan las personas encuestadas se distribuyen de la siguiente manera: becas de estudios (26,7%), prestaciones por desempleo (2%), otro tipo de ayuda (0,8%).

4.2. Objetivo 2: diferencias encontradas en la muestra en función del género respecto a la centralidad en el empleo

En la Tabla 5 se recogen los porcentajes y estadísticos descriptivos correspondientes a la dimensión Centralidad en el empleo obtenidos del análisis realizado a la muestra estudiada. Los 14 ítems que conforman esta dimensión aportan datos mediante las once alternativas de respuesta que ofrece la Escala Likert que van del 0 al 10, y que han sido simplificados para su análisis reduciéndose a cinco opciones agrupadas de la siguiente manera: valores 0 y 1 “ND=Nada de acuerdo”; valores 2,3 y 4 “PD=Poco de acuerdo”; valor 5 “N=Neutral”; valores 6,7 y 8 “MD=Muy de acuerdo” y valores 9 y 10 “TD=Totalmente de acuerdo”.

Tabla 5

Dimensión Centralidad en el empleo. Porcentajes y estadísticos descriptivos

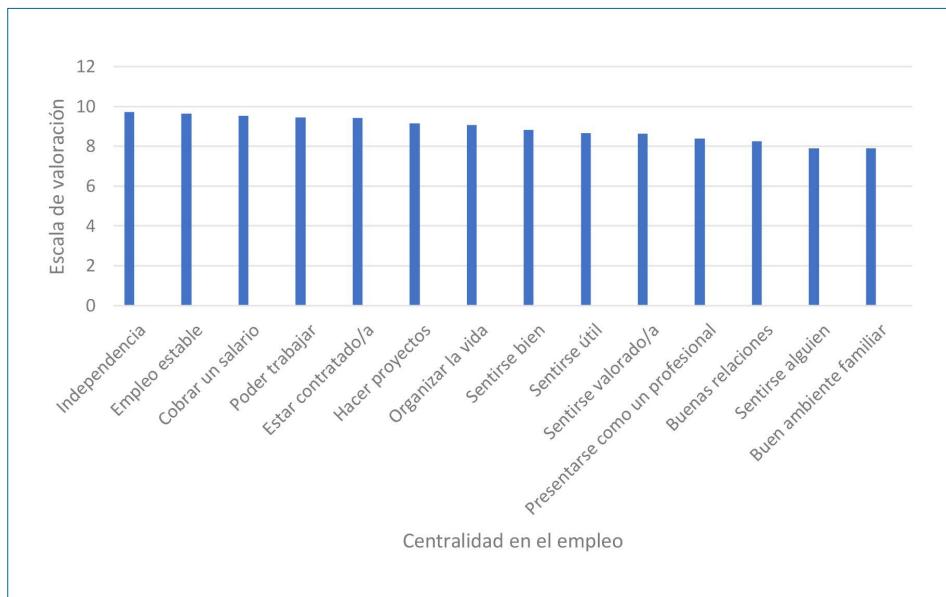
Ítem	0,1 ND(%)	2,3,4 PD(%)	5 N(%)	6,7,8 MD(%)	9,10 TD(%)	Media	Desv. Típica
Establecer buenas relaciones con la gente	1,2	3,6	5,2	38,5	51	8,24	1,897
Sentirse valorado/a	0,8	4,4	2	24,7	66,9	8,62	1,884
Sentirse alguien	2	8	8,4	29,1	51,4	7,89	2,326
Sentirse útil	0,4	5,6	3,6	20	69,3	8,65	1,939
Disfrutar de un buen ambiente familiar	3,6	5,6	6,4	31,9	51,4	7,90	2,441
Poder presentarse como un profesional	2,4	3,2	4,4	28,3	60,5	8,38	2,080
Organizar la propia vida	0,8	1,2	1,2	17,6	77,3	9,08	1,526
Cobrar un salario	0	0	0,8	10,4	87,6	9,54	0,848
Tener un empleo estable	0	0,8	0	6,8	91,2	9,63	0,867
Estar contratado/a	0	1,2	1,2	8,8	87,6	9,42	1,171
Poder trabajar	0,8	1,6	0,4	6,4	89,6	9,44	1,366
Tener independencia económica	0,8	0	0	4,4	92,5	9,73	0,975
Sentirse bien consigo mismo/a	2	1,6	2,8	22,8	68,5	8,81	1,909
Hacer proyectos en el futuro	0,8	1,2	2,8	24,8	67,3	9,16	1,537

Fuente: elaboración propia

La Gráfica 1 muestra las medias obtenidas en los ítems que conforman la dimensión Centralidad en el empleo, cuyo análisis se detalla a continuación de esta.

Gráfica 1

Puntuaciones medias de la dimensión Centralidad en el empleo



Fuente: elaboración propia

Los resultados obtenidos muestran que en todos los ítems analizados se obtienen puntuaciones medias superiores a 5 puntos lo que indica la importancia que todos los aspectos recogidos en esta dimensión tienen para la muestra estudiada. De mayor a menor puntuación los aspectos señalados son los siguientes: para tener independencia (9,7), tener un empleo estable (9,63), cobrar un salario (9,54), poder trabajar (9,44), estar contratado/a (9,42), hacer proyectos en el futuro (9,16), organizar la propia vida (9,08), sentirse bien consigo mismo/a (8,81), sentirse útil (8,65), sentirse valorado/a (8,62), poder presentarse como un profesional (8,38), establecer buenas relaciones con la gente (8,24), sentirse alguien (7,89) y, por último, disfrutar de un buen ambiente familiar (7,90).

A continuación, en la Tabla 6, se presentan los porcentajes y estadísticos descriptivos correspondientes a la dimensión Centralidad en el empleo atendiendo al género de las personas participantes en el estudio.

Tabla 6*Dimensión Centralidad en el empleo por género. Porcentajes y estadísticos descriptivos*

Ítem	Género	0,1 ND(%)	2,3,4 PD(%)	5 N(%)	6,7,8 MD(%)	9,10 TD(%)	Media	Desv. Típica
Establecer buenas relaciones con la gente	Mujer Hombre	0 1,2	2,8 0,8	3,2 2	27,9 10	38,9 12,5	8,41 7,76	1,630 2,444
Sentirse valorado/a	Mujer Hombre	0 0,8	2,4 2	1,6 0,4	17,4 7,2	51,6 16,2	8,82 8,09	1,621 2,403
Sentirse alguien	Mujer Hombre	0,8 1,2	4,4 3,6	6,5 1,6	22,6 6,8	39,1 11,9	8,07 7,43	2,130 2,761
Sentirse útil	Mujer Hombre	0 0,4	2,8 2,8	2 1,6	14,9 4,8	53,6 16,6	8,86 8,08	16,78 2,464
Disfrutar de un buen ambiente familiar	Mujer Hombre	1,2 2,4	4 1,2	5,2 1,2	22,1 10	40,7 11,3	8,14 7,34	2,239 2,791
Poder presentarse como un profesional	Mujer Hombre	0,8 1,6	2 1,2	2,8 1,6	18,9 9,2	48,8 12,5	8,63 7,71	1,840 2,548
Organizar la propia vida	Mujer Hombre	0 0,8	0,8 0,4	0,4 0,8	10,6 7,3	61,4 17,1	9,26 8,57	1,188 2,143
Cobrar un salario	Mujer Hombre	0 0	0 0	0,8 0	7,2 3,2	65,3 22,9	9,53 9,57	,884 ,749
Tener un empleo estable	Mujer Hombre	0 0	0,4 0,4	0 0	3,6 2,8	69,4 22,9	9,70 9,48	,774 1,032
Estar contratado/a	Mujer Hombre	0 0	1,2 0	0,8 0,4	6 2,4	65,3 23,3	9,44 9,43	1,177 1,089
Poder trabajar	Mujer Hombre	0 0,8	0 1,6	0 0,4	4 2	69,3 21,3	9,68 8,85	,681 2,279
Tener independencia económica	Mujer Hombre	0,4 0,4	0 0	0 0	2,4 2	70,2 24	9,78 9,62	,852 1,259
Sentirse bien consigo mismo/a	Mujer Hombre	0 2	0,4 1,2	2 0,8	15,9 7,8	55,1 14,7	9,12 7,97	1,367 2,778
Hacer proyectos en el futuro	Mujer Hombre	0 0,8	0,8 0,4	0,8 2,1	10,2 4,9	60,9 18,5	9,36 8,58	1,175 2,164

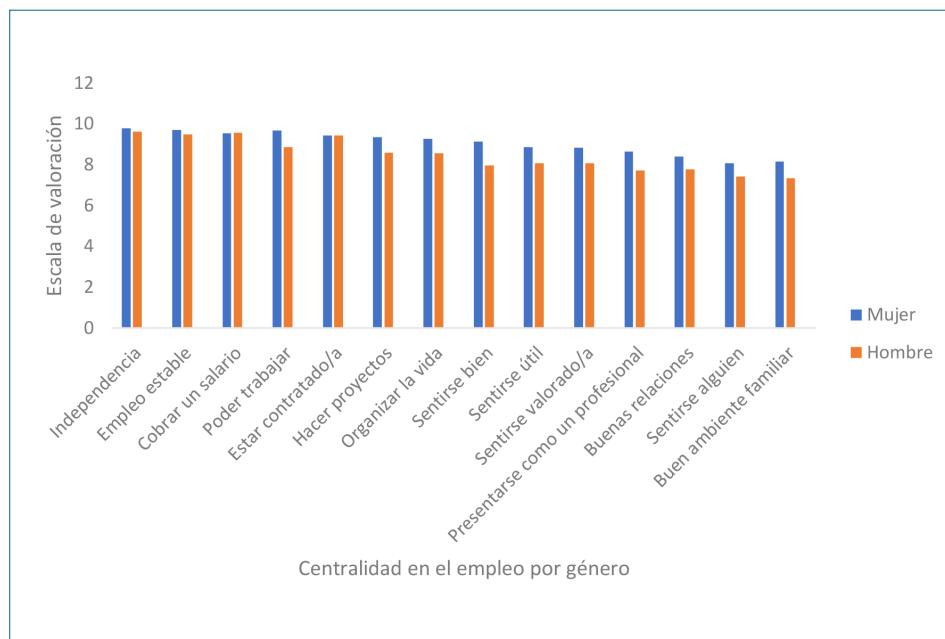
Fuente: elaboración propia

La siguiente Gráfica 2 recoge la distribución de las medias obtenidas en función del género de la dimensión Centralidad en el empleo.

Las medias de las mujeres en la dimensión Centralidad en el empleo es superior en 13 de los 14 ítems que la componen, como son: sentirse bien consigo misma (mujeres 9,12 y hombres 7,97, diferencia de 1,15 puntos), poder presentarse como un profesional (mujeres 8,63 y hombres 7,71, diferencia de 0,92 puntos), poder trabajar (mujeres 9,68 y hombres 8,85, diferencia de 0,83 puntos), disfrutar de un buen ambiente familiar (mujeres 8,14 y hombres 7,34, diferencia de 0,8 puntos), hacer proyectos de futuro (mujeres 9,36 y hombres 8,58) y sentirse útil (mujeres 8,86 y hombres 8,08) en ambos ítems la diferencia es de 0,78 puntos a favor de las mujeres, sentirse valorada/o (mujeres 8,82 y hombres 8,09, con una diferencia de 0,73 puntos), organizar la propia vida (mujeres 9,26 y hombres 8,57, diferencia de 0,69 puntos), establecer buenas relaciones con la gente (mujeres 8,41 y hombres 7,76, con una diferencia de 0,65 puntos) y sentirse alguien (mujeres 8,07 y hombres 7,43, con una diferencia de 0,64 puntos). Los hombres obtienen una media superior a las mujeres en el ítem referido al valor que se otorga a cobrar un salario (hombres 9,57 y mujeres 9,53, con una diferencia de 0,04 puntos).

Gráfica 2

Puntuaciones medias de la dimensión Centralidad en el empleo por género



Fuente: elaboración propia

4.3. Objetivo 3: particularidades de la muestra en función del género respecto a su autovaloración frente al mercado laboral

La Tabla 7 muestra los porcentajes y los estadísticos descriptivos obtenidos respecto a la dimensión Autovaloración frente al mercado laboral en el análisis de los datos analizados. Los 20 ítems que conforman esta dimensión aportan datos mediante las once alternativas de respuesta que ofrece la Escala Likert que van del 0 al 10, que han sido simplificados para su análisis reduciéndose en cinco opciones agrupadas de la siguiente manera: valores 0 y 1 “ND=Nada de acuerdo”; valores 2,3 y 4 “PD=Poco de acuerdo”; valor 5 “N=Neutral”; valores 6,7 y 8 “MD=Muy de acuerdo” y valores 9 y 10 “TD=Totalmente de acuerdo” como se observa en la Tabla 7.

Tabla 7

Dimensión Autovaloración frente al mercado laboral. Porcentajes y estadísticos descriptivos

Ítem	0,1 ND(%)	2,3,4 PD(%)	5 N(%)	6,7,8 MD(%)	9,10 (TD%)	Media	Desv. Típica
Constancia en las actividades comenzadas	0	1,2	2	33,1	62,1	8,79	1,340
Capacidad de proponerse metas difíciles	0,4	1,2	1,6	42,3	53	8,47	1,462
Capacidad de esfuerzo	0	0,4	1,2	25,9	70,9	9,02	1,177
Capacidad de decisión	0	4,8	2	41,9	49,8	8,20	1,700
Capacidad de iniciativa	0,8	2,4	4	36,3	55	8,42	1,665
Carácter personal	0	2	3,6	36,7	55,8	8,46	1,497
Facilidad de trato	0	0,8	2,8	25,9	68,5	8,85	1,314
Presencia física	0,8	2,8	2,8	36,7	55,4	8,38	1,755
Manera de presentarse o venderse en la búsqueda de empleo	0,8	4,8	6,4	42,6	43,4	7,83	1,920
Autonomía personal	0,4	3,2	3,2	30,3	61,4	8,49	1,689
Experiencia laboral	8,8	12,4	12,7	37,1	27,1	6,38	2,795
Grado de especialización profesional	2	6	6,8	47,4	35,8	7,55	2,067
Formación profesional	0,4	7,2	4,8	45,5	40,6	7,88	1,917
Cualidades profesionales	0	5,2	5,2	40,7	47	8,06	1,726
Información sobre el mercado laboral	2	18	12,7	45	20,8	6,57	2,331
Nivel cultural	0,8	1,2	4,8	54,2	46,6	8,24	1,615

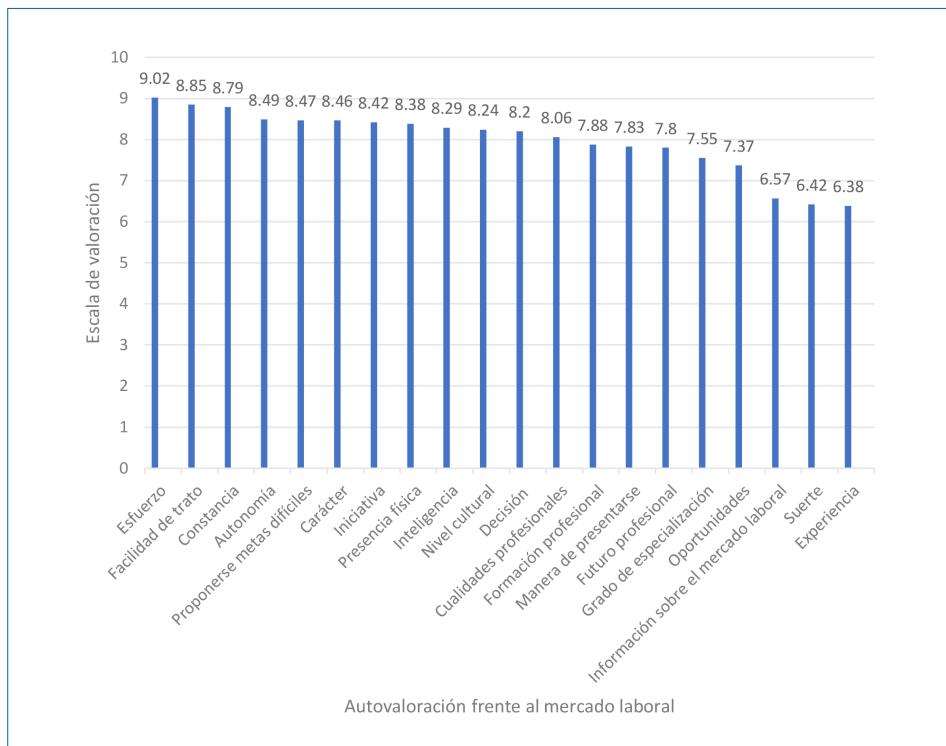
Ítem	0,1 ND(%)	2,3,4 PD(%)	5 N(%)	6,7,8 MD(%)	9,10 (TD%)	Media	Desv. Típica
Inteligencia	0,4	1,2	0,8	50,7	43,8	8,29	1,415
Suerte	7,6	12	13,1	44,2	20,8	6,42	2,583
Oportunidades	1,2	8,8	8,8	44,6	33,4	7,37	2,101
Futuro profesional	1,6	5,2	4,8	47,4	39	7,80	1,945

Fuente: elaboración propia

La presentación de las medias obtenidas en la dimensión Autovaloración frente al mercado laboral se presentan en el siguiente diagrama de barras.

Gráfica 3

Puntuaciones medias de la dimensión Autovaloración frente al mercado laboral



Fuente: elaboración propia

En la dimensión Autovaloración frente al mercado laboral el análisis realizado arroja resultados superiores a 5 puntos en las medias de todos los ítems. En orden de mayor a menor, como se aprecia en la Gráfica 3, los aspectos que más valoran las personas participantes en sí mismas, según las medias obtenidas, son: capacidad de esfuerzo (9,02), facilidad de trato (8,85), constancia en las actividades comenzadas (8,79), autonomía personal (8,49), capacidad de proponerse metas difíciles (8,47), carácter personal (8,46), capacidad de iniciativa (8,42), presencia física (8,38), inteligencia (8,29), nivel cultural (8,24), capacidad de decisión (8,2), cualidades profesionales (8,06), formación profesional (7,88), manera de presentarse o venderse en la búsqueda de empleo (7,83), futuro profesional (7,8), grado de especialización (7,55), oportunidades (7,37), información sobre el mercado laboral (6,57), suerte (6,42) y, en último lugar, experiencia laboral (6,38).

Tabla 8

Dimensión Autovaloración frente al mercado laboral. Porcentajes y estadísticos descriptivos por género

Ítem	Género	0,1 ND(%)	2,3,4 PD(%)	5 N(%)	6,7,8 MD(%)	9,10 TD(%)	Media	Desv. Típica
Constancia en las actividades comenzadas	Mujer Hombre	0 0	0,8 0,4	0,8 1,2	22,2 11,3	49,4 13,4	8,92 8,40	1,271 1,466
Capacidad de proponerse metas difíciles	Mujer Hombre	0 0,4	0,4 0,8	1,2 0,4	29,9 12,9	41,7 11,8	8,57 8,17	1,351 1,719
Capacidad de esfuerzo	Mujer Hombre	0 0	0 0,4	0,4 0,8	15,4 10,9	57,5 14,2	9,20 8,52	1,046 1,382
Capacidad de decisión	Mujer Hombre	0 0	4 0,8	0 1,2	28 14,5	40 9,5	8,21 8,15	1,792 1,439
Capacidad de iniciativa	Mujer Hombre	0,4 0,4	1,6 0,8	3,2 0,8	24,3 12,6	43,7 11,8	8,52 8,12	1,608 18,07
Carácter personal	Mujer Hombre	0 0	0,4 1,6	3,3 0,4	26,1 11,4	43,5 13	8,54 8,22	1,372 1,798
Facilidad de trato	Mujer Hombre	0 0	0 0,8	2 0,8	15,8 10,5	55,3 14,2	9,01 8,43	1,212 1,500
Presencia física	Mujer Hombre	0,8 0	1,6 0,4	1,6 1,2	22,7 14,6	46,7 10,2	8,53 7,94	1,818 1,509
Manera de presentarse o venderse en la búsqueda de empleo	Mujer Hombre	0,4 0,4	3,6 1,2	3,3 3,3	28,1 15,5	38,2 5,7	8,08 7,08	1,850 1,946

Ítem	Género	0,1 ND(%)	2,3,4 PD(%)	5 N(%)	6,7,8 MD(%)	9,10 TD(%)	Media	Desv. Típica
Autonomía personal	Mujer Hombre	0,4 0	2,4 0,8	1,6 1,6	19,8 10,9	49 13	8,62 8,11	1,688 1,659
Experiencia laboral	Mujer Hombre	5,7 3,3	9,4 3,2	10,2 2,8	20,8 9,1	19,5 7,8	6,40 6,27	2,752 2,934
Grado de especialización profesional	Mujer Hombre	1,2 0,8	4,4 1,6	5,7 1,2	27 10,3	24,8 11,4	7,48 7,72	2,004 2,247
Formación profesional	Mujer Hombre	0,4 0	6 1,2	2,4 2,8	32,1 15	31,2 9,8	7,86 7,92	2,006 1,671
Cualidades profesionales	Mujer Hombre	0 0	4,9 0,4	3,7 1,6	28,8 12,6	35,7 11,8	8,06 8,06	1,796 1,540
Información sobre el mercado laboral	Mujer Hombre	1,6 0,4	11,7 6,4	8,9 4	36,5 9,2	14,6 6	6,63 6,35	2,310 2,394
Nivel cultural	Mujer Hombre	0,8 0	0,8 0,4	3,7 1,2	32,7 12,7	35,5 12,8	8,18 8,36	1,659 1,484
Inteligencia	Mujer Hombre	0 0,4	0,4 0,8	0,8 0	41,1 11,1	31,2 13,6	8,29 8,27	1,261 1,789
Suerte	Mujer Hombre	4,9 2,8	8,6 3,2	10,6 2,9	35,9 9,3	13,5 7,8	6,46 6,41	2,455 2,899
Oportunidades	Mujer Hombre	1,2 0	4,5 4,5	7,4 1,6	34,6 10,5	25,9 8,2	7,47 7,05	2,070 2,181
Futuro profesional	Mujer Hombre	0,8 0,8	2,4 2,8	4,1 0,8	37 11,4	28,8 10,6	7,89 7,51	1,767 2,359

Fuente: elaboración propia

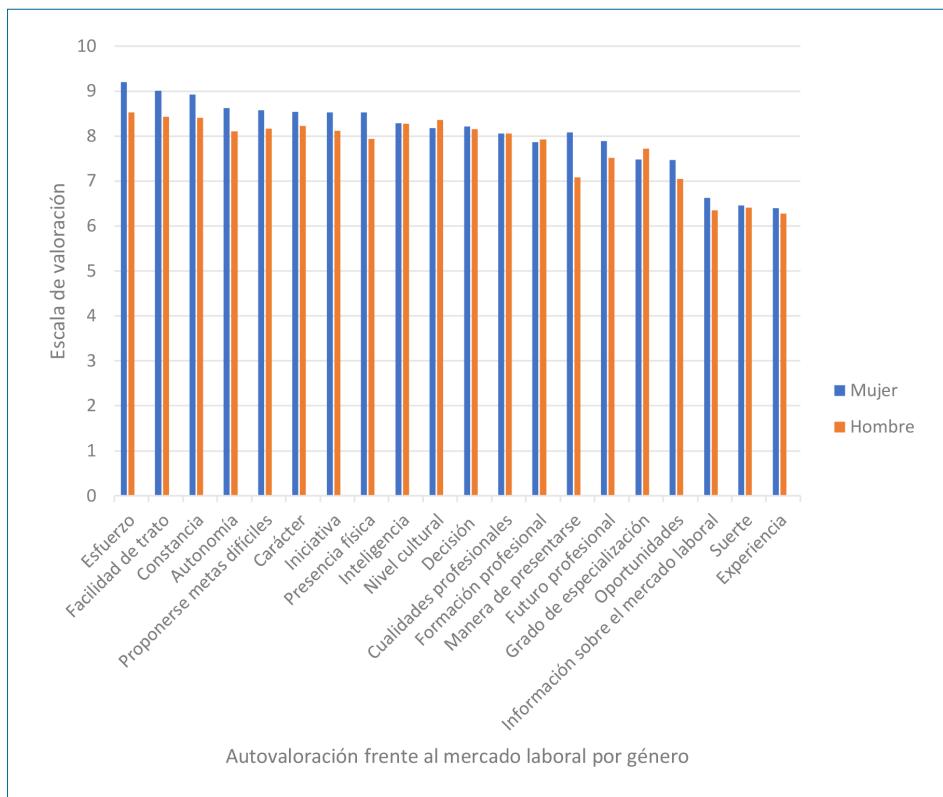
Las puntuaciones medias de las mujeres y los hombres dentro de la dimensión Autovaloración frente al mercado laboral se presentan en la Gráfica 4.

Como puede apreciarse en la Gráfica 4, las medias obtenidas en la dimensión Autovaloración frente al mercado laboral indican que tanto las mujeres como los hombres poseen una alta autoestima personal, dado que todos los ítems superan los 6 puntos de media. Existe un ítem en el que se aprecia una total paridad entre mujeres y hombres como es: cualidades profesionales (mujeres y hombres 8,06). En otros la paridad es muy cercana entre ambos géneros: inteligencia (mujeres 8,29 y hombres 8,27, diferencia de 0,02 puntos), suerte (mujeres 6,46 y hombres 6,41, diferencia de 0,05 puntos) y experiencia laboral (mujeres 6,40 y hombre 6,27, diferencia de 0,13 puntos). Tan solo en tres ítems los hombres superan a las mujeres en las medias obtenidas y estos son: nivel cultural (hombres 8,36 y mujeres 8,18, diferencia

de 0,18 puntos), grado de especialización (hombres 7,72 y mujeres 7,48, con una diferencia de 0,24 puntos) y formación profesional (hombres 7,92 y mujeres 7,86, diferencia de 0,06 puntos).

Gráfica 4

Puntuaciones medias de la dimensión Autovaloración frente al mercado laboral por género



Fuente: elaboración propia

En los restantes ítems de la dimensión Autovaloración frente al mercado laboral las medias obtenidas por las mujeres son superiores a las de los hombres, destacándose los siguientes ítems donde la diferencia entre la media de ambos géneros es igual o superior a 0,5 puntos: manera de presentarse o venderse en la búsqueda de empleo (mujeres 8,08 y hombres 7,08, diferencia de 1 punto), capacidad de esfuerzo (mujeres 9,20 y hombres 8,52, diferencia de 0,68 puntos), presencia física (mujeres 8,53 y hombres 7,94, diferencia de 0,59 puntos), facilidad de trato (mujeres 9,01 y hombres 8,43, diferencia de 0,58 puntos), constancia en las actividades comenzadas (mujeres 8,92 y

hombres 8,40, diferencia de 0,52 puntos), autonomía personal (mujeres 8,62 y hombres 8,11, diferencia de 0,51 puntos). Con diferencias menores a 0,5 puntos en las que las mujeres superan a los hombres se encuentran los siguientes ítems: oportunidades (mujeres 7,47 y hombres 7,05, diferencia de 0,42 puntos a favor de las mujeres), capacidad de proponerse metas difíciles (mujeres 8,57 y hombres 8,17) y capacidad de iniciativa (mujeres 8,52 y hombres 8,12) en ambos ítems la diferencia entre géneros es de 0,4 puntos a favor de las mujeres, futuro profesional (mujeres 7,89 y hombres 7,51, diferencia de 0,38 puntos), carácter personal (mujeres 8,54 y hombres 8,22, diferencia de 0,32 puntos), información sobre el mercado laboral (mujeres 6,63 y hombres 6,35, diferencia de 0,28 puntos), experiencia laboral (mujeres 6,40 y hombres 6,27, diferencia de 0,13 puntos) y, por último, el ítem capacidad de decisión (mujeres 8,21 y hombres 8,15, diferencia de 0,06 puntos).

4.4. Objetivo 4: singularidades encontradas en función del género respecto a la disponibilidad hacia el empleo manifestada por la muestra

En la Tabla 9 se muestran los porcentajes y estadísticos descriptivos pertenecientes a la dimensión Disponibilidad hacia el empleo obtenidos del análisis realizado a la muestra estudiada. Los 21 ítems que conforman esta dimensión aportan datos mediante las once alternativas de respuesta que ofrece la Escala Likert que van del 0 al 10, simplificándose para su análisis al reducirse a cinco opciones agrupadas de la siguiente manera: valores 0 y 1 “J=Jamás”; valores 2,3 y 4 “I=Improbable”; valor 5 “N=Neutral”; valores 6,7 y 8 “P=Probable” y valores 9 y 10 “S=Siempre” como se observa en la Tabla 11.

Tabla 9

Dimensión Disponibilidad hacia el empleo. Porcentajes y estadísticos descriptivos

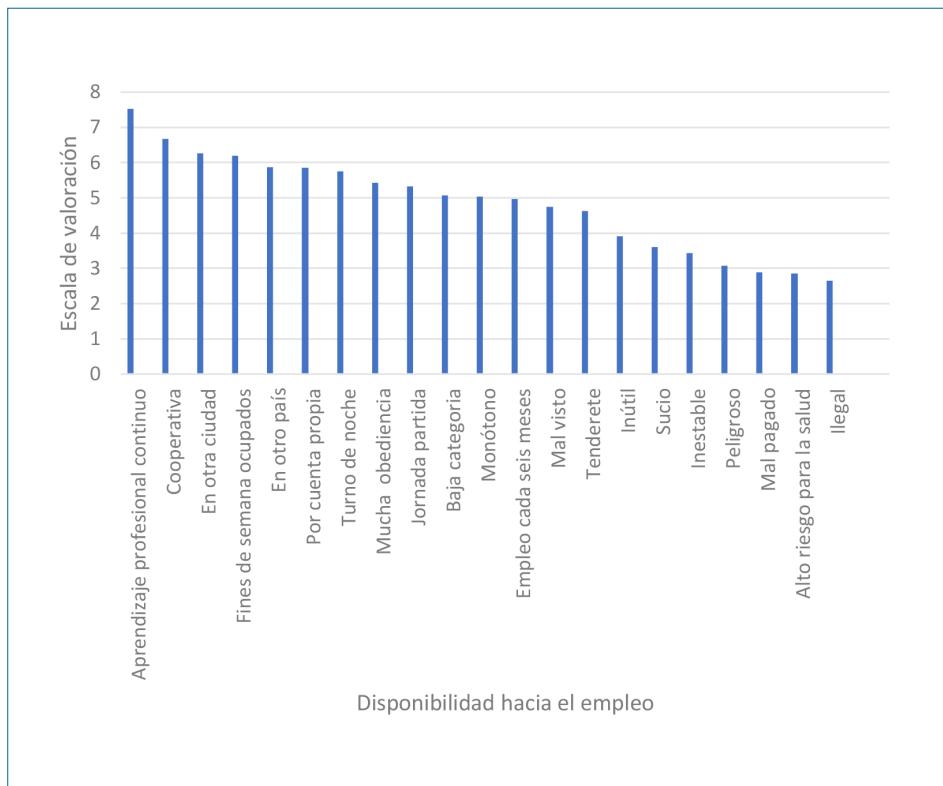
Ítem	0,1 J(%)	2,3,4 I(%)	5 N(%)	6,7,8 P(%)	9,10 S(%)	Media	Desv. Típica
Aceptaría un empleo de baja categoría	12	29,1	16,3	28,8	11,2	5,07	2,667
Aceptaría un empleo mal visto por la gente	13,6	31,9	15,9	28,4	8,4	4,74	2,571
Aceptaría un empleo sucio	29,1	23,5	11,2	16	6,4	3,61	2,639
Aceptaría un empleo peligroso	39,4	23,5	10,8	8,8	6,8	3,08	2,672
Aceptaría un empleo que exija montar un tenderete en la calle	23,1	22,4	13,1	27,6	10,8	4,63	2,980
Aceptaría un empleo de alto riesgo para la salud	46,3	24,8	5,6	13,2	4	2,86	2,694

Ítem	0,1 J(%)	2,3,4 I(%)	5 N(%)	6,7,8 P(%)	9,10 S(%)	Media	Desv. Típica
Aceptaría un empleo que exija cambio de ciudad	11,2	10,4	11,2	39,9	22,7	6,26	2,892
Aceptaría un empleo que exija cambio de país	9,6	21,2	12,4	31,5	20,8	5,87	2,856
Aceptaría un empleo en turno de noche	11,6	20,6	11,6	36,6	16,8	5,76	2,886
Aceptaría un empleo que ocupe también los fines de semana	8,4	17,6	12,4	38,4	21,6	6,19	2,729
Aceptaría un empleo a jornada partida	16,3	19,8	10,8	32,3	16,4	5,32	2,941
Aceptaría un empleo ilegal	56,5	17,2	9,2	11,2	4,8	2,65	2,784
Aceptaría un empleo mal pagado	36,7	38,7	8,4	12	3,2	2,88	2,367
Aceptaría un empleo inestable	29,5	39,8	11,6	12,8	5,2	3,43	2,514
Aceptaría un empleo inútil socialmente	27,9	28,8	15,1	19,2	7,6	3,91	2,750
Aceptaría un empleo monótono	13,2	20,4	23,9	33,6	7,6	5,03	2,495
Aceptaría un empleo de mucha obediencia	9,2	21,6	17,5	37,8	10,4	5,42	2,484
Aceptaría un empleo que exija establecerse por cuenta propia	7,6	18	19,1	39,7	15,2	5,85	2,508
Aceptaría un empleo en empresa cooperativa	4,8	10	16,3	41,8	25,1	6,68	2,437
Disposición al aprendizaje profesional continuo	4	8,4	7,2	35	43	7,53	2,407
Disposición al cambio de empleo cada 6 meses	15,5	25,2	15,1	29,5	12	4,97	2,750

Fuente: elaboración propia

La representación de las medias obtenidas en la dimensión Disponibilidad hacia el empleo se ofrece en la siguiente Gráfica 5.

Tomando como referencia la puntuación media igual o superior a 5 puntos se aprecia que existe una clara disponibilidad de la muestra a preferir unos empleos frente a otros (Gráfica 5). En líneas generales, las personas participantes en la muestra señalan estar plenamente disponibles para empleos que: exijan un aprendizaje profesional continuo (7,53), en una empresa cooperativa (6,68), en otra ciudad (6,26), que ocupe fines de semana (6,19%), en otro país (5,87), que exija establecerse por cuenta propia (5,85), en turno de noche (5,76), que exija mucha obediencia (5,42), un empleo a jornada partida (5,32), de baja categoría (5,07) y trabajo monótono (5,03).

Gráfica 5*Puntuaciones medias de la dimensión Disponibilidad hacia el empleo*

Fuente: elaboración propia

Por debajo de 5 puntos se sitúan las siguientes condiciones laborales: que exija cambiar de empleo cada 6 meses (4,97), mal visto por la gente (4,74), que exija montar un tenderete en la calle (4,63), un trabajo inútil socialmente (3,91), un trabajo sucio (3,61), un trabajo inestable (3,43), un trabajo peligroso (3,08), un trabajo mal pagado (2,88), de alto riesgo para la salud (2,86) y, por último, un trabajo ilegal (2,65).

En cuanto a los porcentajes y estadísticos descriptivos obtenidos en el análisis de la dimensión Disponibilidad hacia el empleo en función del género, los resultados obtenidos se muestran en la Tabla 10.

Tabla 10*Dimensión Disponibilidad hacia el empleo. Porcentajes y estadísticos descriptivos por género*

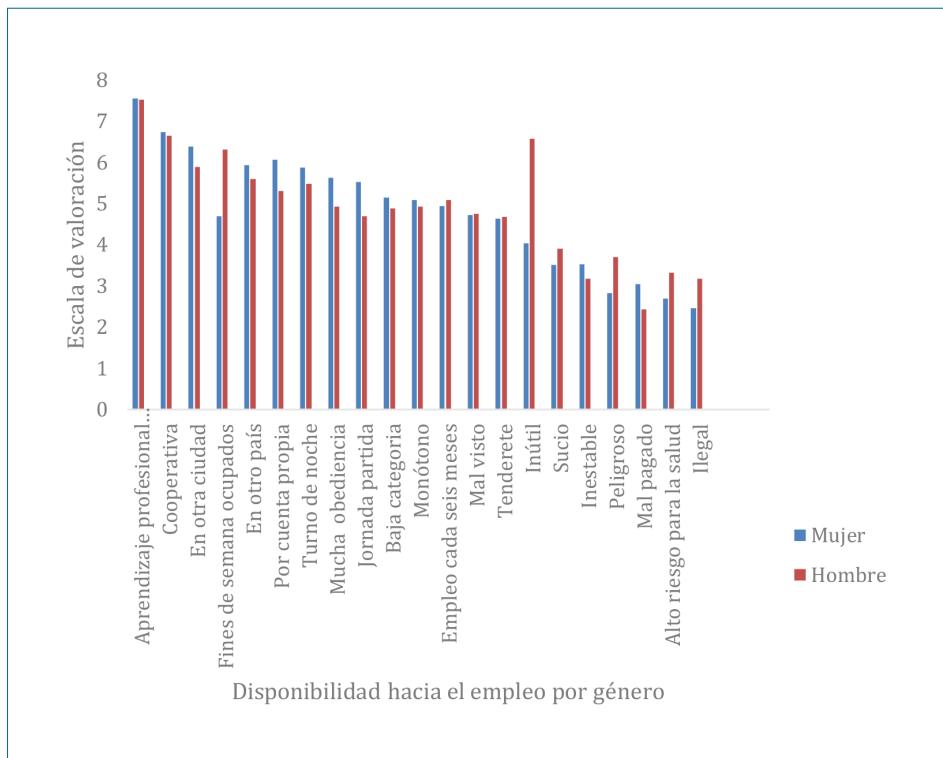
Ítem	Género	0,1 J(%)	2,3,4 I(%)	5 N(%)	6,7,8 P(%)	9,10 S(%)	Media	Desv. Típica
Aceptaría un empleo de baja categoría	Mujer Hombre	7,3 4,5	21,7 8,2	12,7 4,1	23,8 5,7	7,8 3,7	5,15 4,89	2,580 2,885
Aceptaría un empleo mal visto por la gente	Mujer Hombre	9,3 4,5	25,6 6,8	11,4 4,9	21,9 6,9	5,2 2,8	4,72 4,75	2,504 2,737
Aceptaría un empleo sucio	Mujer Hombre	22 7,8	27,8 7,2	7,9 3,7	10,8 6,8	4,5 2	3,51 3,91	2,590 2,770
Aceptaría un empleo peligroso	Mujer Hombre	30,5 9,2	26 7,6	7,2 3,6	5,6 3,2	3,6 2,8	2,83 3,70	2,509 2,935
Aceptaría un empleo que exija montar un tenderete en la calle	Mujer Hombre	16,6 7	18,2 4,8	9,1 4,5	21 7,5	9,1 2,8	4,64 4,68	2,995 2,948
Aceptaría un empleo de alto riesgo para la salud	Mujer Hombre	37,9 11,1	19,2 7,3	3,8 2,1	9,8 4,3	2,6 1,7	2,70 3,32	2,662 2,763
Aceptaría un empleo que exija cambio de ciudad	Mujer Hombre	8,3 3,3	7,9 2,9	7,1 4,6	30,5 11,3	18,4 5	6,38 5,89	2,916 2,946
Aceptaría un empleo que exija cambio de país	Mujer Hombre	6,7 3,3	16,7 5,5	8,8 4,2	15,1 8	15,9 5,4	5,94 5,60	2,829 2,916
Aceptaría un empleo en turno de noche	Mujer Hombre	7,9 3,7	15 5,4	7,9 4,1	29,8 3,8	12,4 5	5,88 5,48	2,839 2,976
Aceptaría un empleo que ocupe también los fines de semana	Mujer Hombre	6,5 2	12,2 5,6	8,2 4,5	29,5 9,1	16,8 5	4,69 6,31	2,888 2,732
Aceptaría un empleo a jornada partida	Mujer Hombre	10,9 5,7	8,5 14,6	8,9 2	25,9 6,8	7,3 3,2	5,52 4,69	2,924 2,888
Aceptaría un empleo ilegal	Mujer Hombre	43,5 13,3	13,2 4	5,6 3,6	8 3,2	2,8 2	2,46 3,18	2,687 3,010
Aceptaría un empleo mal pagado	Mujer Hombre	23,4 13,3	31,1 8	6,5 2	9,6 2,4	2,8 0,4	3,05 2,43	2,418 2,179
Aceptaría un empleo inestable	Mujer Hombre	19,8 9,7	30,7 9,6	9,3 2,4	9,2 3,6	4,4 0,8	3,53 3,18	2,531 2,468
Aceptaría un empleo inútil socialmente	Mujer Hombre	19,5 8,5	21,1 8	11,3 4	15 4,4	5,8 1,2	4,04 6,57	2,787 2,634
Aceptaría un empleo monótono	Mujer Hombre	9,3 3,6	15,4 5,2	15,4 8,9	27,9 6	5,2 2,4	5,09 4,92	2,485 2,508

Ítem	Género	0,1 J(%)	2,3,4 I(%)	5 N(%)	6,7,8 P(%)	9,10 S(%)	Media	Desv. Típica
Aceptaría un empleo de mucha obediencia	Mujer Hombre	5,8 3,3	13,6 8,8	14 4,1	31,8 7,5	8,2 2,4	5,62 4,92	2,426 2,548
Aceptaría un empleo que exija establecerse por cuenta propia	Mujer Hombre	2,8 4,5	14,2 4	14,2 5,3	30,3 8,8	11,8 3,6	6,07 5,31	2,338 2,828
Aceptaría un empleo en empresa cooperativa	Mujer Hombre	3,2 1,2	8,1 2	11 5,7	30,8 11,8	19,9 5,6	6,73 6,65	2,490 2,211
Disposición al aprendizaje profesional continuo	Mujer Hombre	2,4 1,2	6,1 2,4	4,5 2,9	28,1 7,8	31,9 12,2	7,56 7,52	2,346 2,469
Disposición al cambio de empleo cada 6 meses	Mujer Hombre	11 4,5	19,2 6,5	11,1 4,5	23,4 6,9	8,6 3,7	4,94 5,09	2,694 2,899

Fuente: elaboración propia

La representación de las medias obtenidas en la dimensión Disponibilidad hacia el empleo en función del género se muestran en la Gráfica 6.

La Gráfica 6 muestra las diferentes modalidades de empleo que han obtenido una mayor y menor aceptación por parte de las mujeres y los hombres participantes en el estudio. Se aprecia que existe una gran variabilidad de opiniones en cuanto a los empleos que son más o menos valorados por las mujeres y los hombres que han respondido al cuestionario. Las mujeres, en todo caso, presentan medias más altas en 12 de los 21 ítems que componen la dimensión Disponibilidad hacia el empleo, siendo estos los siguientes: aceptaría un empleo a jornada partida (mujeres 5,52 y hombres 4,69, con una diferencia de 0,83 puntos), aceptaría un empleo que exija establecerse por cuenta propia (mujeres 6,07 y hombres 5,31, con una diferencia de 0,76 puntos), aceptaría un empleo de mucha obediencia (mujeres 5,62 y hombres 4,92, con una diferencia de 0,7 puntos), aceptaría un empleo mal pagado (mujeres 3,05 y hombres 2,43, con una diferencia de 0,62 puntos), aceptaría un empleo que exija cambio de ciudad (mujeres 6,38 y hombres 5,89, con una diferencia de 0,49 puntos), aceptaría un empleo en turno de noche (mujeres 5,88 y hombres 5,48, con una diferencia de 0,4 puntos), aceptaría un empleo inestable (mujeres 3,53 y hombres 3,18, con una diferencia de 0,35 puntos), aceptaría un empleo que exija cambio de país (mujeres 5,94 y hombres 5,60, con una diferencia de 0,34 puntos), aceptaría un empleo de baja categoría (mujeres 5,15 y hombres 4,89, con una diferencia de 0,26 puntos), aceptaría un empleo monótono (mujeres 5,09 y hombres 4,92, con una diferencia de 0,17 puntos), aceptaría un empleo en una empresa cooperativa (mujeres 6,73 y hombres 6,65, con una diferencia de 0,08 puntos) y disposición al aprendizaje profesional continuo (mujeres 7,59 y hombres 7,52, con una diferencia de 0.04 puntos).

Gráfica 6*Puntuaciones medias de la dimensión Disponibilidad en el empleo por género*

Fuente: elaboración propia

Los hombres, por su parte, obtienen medias superiores a las mujeres en los siguientes 9 de los 21 los ítems de esta dimensión: aceptaría un empleo inútil socialmente (hombres 6,57 y mujeres 4,04, con una diferencia de 2,53 puntos), aceptaría un empleo que ocupe también los fines de semana (hombres 6,31 y mujeres 4,69, con una diferencia de 1,62 puntos), aceptaría un empleo peligroso (hombres 3,70 y mujeres 2,83, con una diferencia de 0,87 puntos), aceptaría un empleo ilegal (hombres 3,18 y mujeres 2,46, con una diferencia de 0,72 puntos), aceptaría un empleo con alto riesgo para la salud (hombres 3,32 y mujeres 2,70, con una diferencia de 0,62 puntos), aceptaría un empleo sucio (hombres 3,91 y mujeres 3,51, con una diferencia de 0,4 puntos), disposición al cambio de empleo cada 6 meses (hombres 5,09 y mujeres 4,94, con una diferencia de 0,15 puntos), aceptaría un empleo que exija montar un tenderete en la calle (hombres 4,68 y mujeres 4,64, diferencia de 0,04 puntos) y, por último, aceptaría un empleo mal visto por la gente (hombres 4,75 y mujeres 4,72, con una diferencia de 0,03 puntos).

4.5. Objetivo 5: diferencias encontradas en función del género respecto a los estilos de búsqueda de empleo de la muestra estudiada

En respuesta al último de los objetivos planteados en este estudio, se presentan en la Tabla 11 los porcentajes y los estadísticos descriptivos pertenecientes a la dimensión Estilo de búsqueda de empleo obtenidos en el análisis realizado. Los 11 ítems que conforman esta dimensión aportan datos mediante las once alternativas de respuesta que ofrece la Escala Likert que van del 0 al 10, y que han sido simplificados para su análisis reduciéndose en cinco opciones agrupadas de la siguiente manera: valores 0 y 1 “J=Jamás”; valores 2,3 y 4 “I=Improbable”; valor 5 “N=Neutral”; valores 6,7 y 8 “P=Probable” y valores 9 y 10 “S=Siempre” como se observa en la Tabla 11.

Tabla 11

Dimensión Estilo de búsqueda de empleo. Porcentajes y estadísticos descriptivos

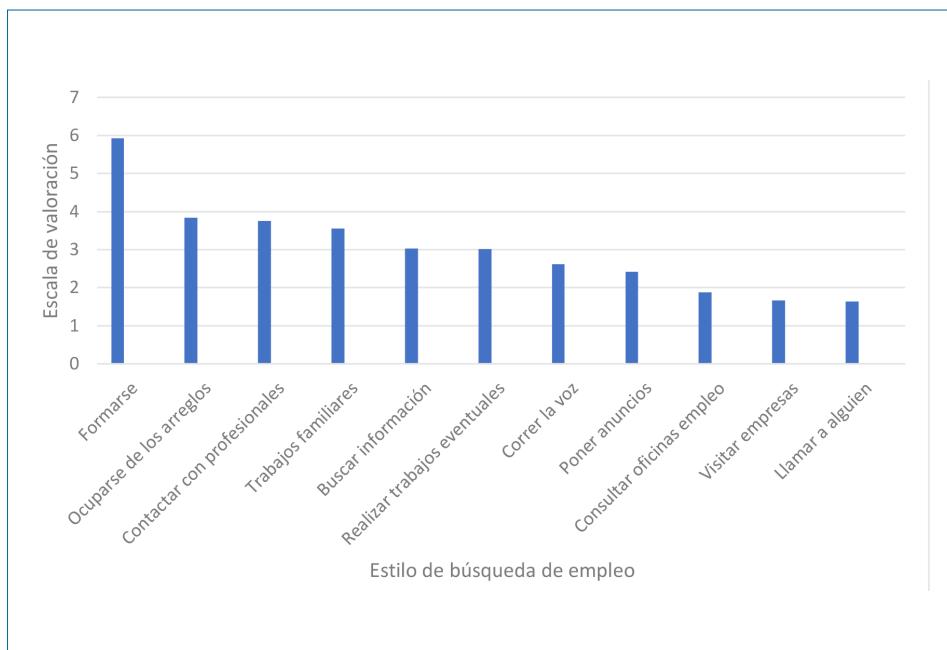
Ítem	0,1 J(%)	2,3,4 I(%)	5 N(%)	6,7,8 P(%)	9,10 S(%)	Media	Desv. Típica
Visitar empresas en busca de empleo	79,7	8,4	1,2	6,4	2,8	1,66	2,199
Llamar a alguien pidiendo trabajo	76,9	10	5,2	3,6	2,4	1,63	1,981
Correr la voz de que está buscando trabajo	61,4	13,6	7,6	9,6	6,8	2,61	2,865
Buscar información sobre el mercado laboral	54,4	17,2	7,6	9,2	10,8	3,03	3,128
Consultar en las oficinas de empleo	76,9	7,6	2,4	6,4	5,2	1,88	2,550
Poner anuncios ofreciéndose para trabajar	67,3	9,6	3,6	9,6	7,6	2,42	2,968
Ocuparse de los arreglos de la vivienda propia	47,5	11,2	6	15,2	17,1	3,84	3,581
Estudiar/formarse en temas de la propia especialidad profesional	23,9	11,6	7,6	17,6	36,7	5,93	3,704
Contactar con profesionales del propio ramo	45,9	15,2	5,2	13,6	16,8	3,76	3,541
Realizar trabajos eventuales	54,9	16,8	5,2	8,4	12	3,02	3,238
Colaborar en el trabajo de familiares y amigos	48,6	15,6	5,2	11,6	16,4	3,56	3,502

Fuente: elaboración propia

Las medias obtenidas en el análisis de la dimensión Estilo de búsqueda de empleo se presentan en la siguiente Gráfica 7.

Gráfica 7

Puntuaciones medias de la dimensión Estilo de búsqueda de empleo



Fuente: elaboración propia

Los resultados obtenidos en la dimensión Estilo de búsqueda de empleo muestran que las personas encuestadas se han dedicado en el último mes, fundamentalmente, a estudiar y formarse en temas de la propia especialidad profesional con una media de 5,93 puntos, siendo este ítem el único que se sitúa por encima de 5 puntos. Los restantes ítems obtienen medias inferiores a 5 puntos, presentándose de mayor a menor media obtenida de la siguiente manera: ocuparse de arreglos de la vivienda propia (3,84), contactar con profesionales del propio ramo (3,76), colaborar en el trabajo de familiares y amigos (3,56), buscar información sobre el mercado laboral (3,03), realizar trabajos eventuales (3,02), correr la voz de que se está buscando trabajo (2,61), poner anuncios ofreciéndose para trabajar (2,42), consultar en las oficinas de empleo (1,88), visitar empresas (1,66) y, en último lugar, llamar a alguien pidiendo trabajo (1,63).

Con respecto al análisis realizado en función del género de las personas que han participado en el estudio, la Tabla 12 muestra los porcentajes y estadísticos descriptivos obtenidos.

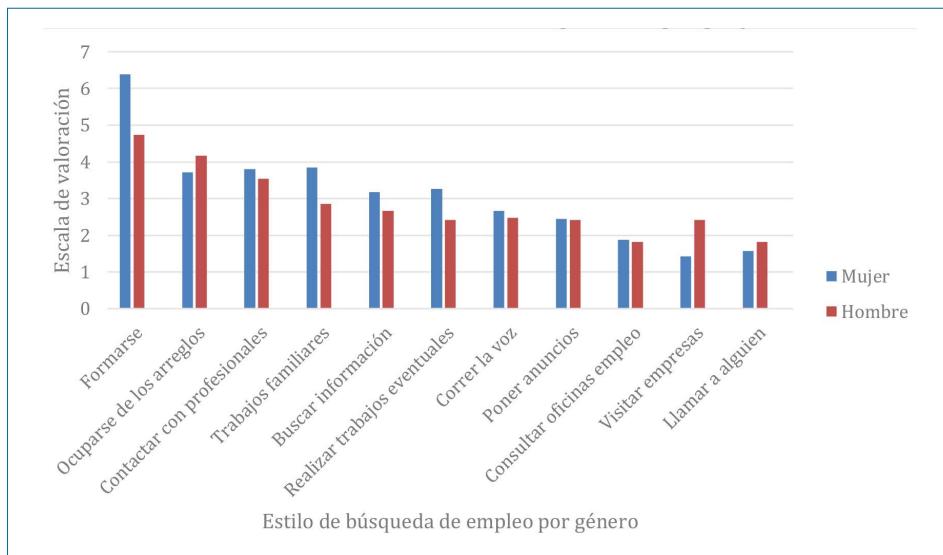
Tabla 12

Dimensión Estilo de búsqueda de empleo. Porcentajes y estadísticos descriptivos por género

Ítem	Género	0,1 J(%)	2,3,4) I(%)	5 N(%)	6,7,8 P(%)	9,10 S(%)	Media	Desv. Típica
Visitar empresas en busca de empleo	Mujer Hombre	61,9 18,6	5,6 2,8	0,8 0,4	3,2 3,2	1,6 1,2	1,43 2,31	1,981 2,639
Llamar a alguien pidiendo trabajo	Mujer Hombre	58,1 19,9	7,4 2,8	3,7 1,6	2 1,6	2 0,4	1,57 1,82	2,014 1,903
Correr la voz de que está buscando trabajo	Mujer Hombre	44 17,7	10 3,6	6,5 1,2	6,8 2,8	5,6 1,2	2,67 2,47	2,948 2,656
Buscar información sobre el mercado laboral	Mujer Hombre	37,4 16,6	13 4,4	6,5 1,2	6,8 2,4	8,9 2	3,17 2,67	3,236 2,819
Consultar en las oficinas de empleo	Mujer Hombre	54,3 21,4	5,6 2	2 0,4	5,6 0,8	3,2 2	1,87 1,92	2,576 2,513
Poner anuncios ofreciéndose para trabajar	Mujer Hombre	49,8 18,7	6,9 2,8	2,9 0,8	7,3 2,4	6,1 2,6	2,44 2,42	3,030 2,833
Ocuparse de los arreglos de la vivienda propia	Mujer Hombre	37 11,9	8,3 3,2	3,3 2,5	11,9 3,8	12,4 5,3	3,72 4,17	3,585 2,604
Estudiar/formarse en temas de la propia espacialidad profesional	Mujer Hombre	15,6 8,6	7 4,8	5,7 2	12,7 5,2	31,9 5,7	6,39 4,74	3,675 3,515
Contactar con profesionales del propio ramo	Mujer Hombre	33,9 13,6	11,2 4,6	4,1 1,2	9,9 4,1	13,6 3,3	3,81 3,54	3,601 3,331
Realizar trabajos eventuales	Mujer Hombre	39,4 16,8	11,8 5,3	3,7 1,6	7 1,6	10,6 1,6	3,26 2,42	3,426 2,614
Colaborar en el trabajo de familiares y amigos	Mujer Hombre	34 15,5	11 4,9	4,5 0,8	8,7 3,2	14,4 2,4	3,84 2,85	3,635 3,039

Fuente: elaboración propia

Las medias obtenidas en la dimensión Estilo en la búsqueda de empleo en función del género se muestran en la Gráfica 8.

Gráfica 8*Puntuaciones medias de la dimensión Estilo de búsqueda de empleo por género*

Fuente: elaboración propia

La Gráfica 8 permite apreciar las diferencias que existen entre las mujeres y los hombres de la muestra respecto a las actividades realizadas, en el último mes, con intención de acceder a un puesto de trabajo. Los datos señalan que ni por parte de las mujeres ni de los hombres de la muestra se han acometido iniciativas dirigidas a buscar empleo entre las opciones presentadas en el cuestionario. Al analizar los datos por género se aprecia que la media de las mujeres es superior a la de los hombres en 7 de los 11 ítems que componen la dimensión Estilo de búsqueda de empleo, como son: estudiar /formarse en temas de la propia especialidad profesional (mujeres 6,39 y hombres 4,74, con una diferencia de 1,65 puntos), colaborar en el trabajo de familiares y amigos (mujeres 3,84 y hombres 2,85, con una diferencia de 0,99 puntos), realizar trabajos eventuales (mujeres 3,26 y hombres 2,42, con una diferencia de 0,77 puntos), buscar información sobre el mercado laboral (mujeres 3,17 y hombres 2,67, con una diferencia 0,5 puntos), contactar con profesionales del propio ramo (mujeres 3,81 y hombres 3,54, con una diferencia de 0,27 puntos), correr la voz de que se está buscando trabajo (mujeres 2,67 y hombres 2,47, con una diferencia de 0,2 puntos) y poner anuncios ofreciéndose para trabajar (mujeres 2,44 y hombres 2,42, con una diferencia de 0,02 puntos).

Respecto a los hombres, estos obtienen medias superiores a las mujeres en 4 de los 11 ítems que componen la dimensión Estilo en la búsqueda de empleo, como son: visitar empresas en busca de empleo (hombres 2,31 y mujeres 1,43, con una

diferencia de 0,88 puntos), ocuparse de los arreglos de la propia vivienda (hombres 4,17 y mujeres 3,72, con una diferencia de 0,45 puntos), llamar a alguien pidiendo trabajo (hombres 1,82 y mujeres 1,57, con una diferencia de 0,25 puntos) y, por último, consultar en las oficinas de empleo (hombres 1,92 y mujeres 1,87, con una diferencia de 0,05 puntos).

5. CONCLUSIONES

Dos características de la muestra estudiada resultan ser especialmente significativas a la hora de establecer las conclusiones de este estudio: la edad de la mayoría de la muestra participante y la experiencia laboral de la misma. Por una parte, las conclusiones que se extraen de esta investigación derivan de las respuestas emitidas, mayoritariamente, por personas pertenecientes a la Generación Z; ya que en el 88,4% de los casos las encuestas han sido cumplimentadas por jóvenes con edades comprendidas entre los 21 y los 29 años en el momento de la recogida de datos, acontecida durante el tercer trimestre del año 2024. Por otra parte, las actitudes hacia el trabajo que emanan del análisis realizado a los datos obtenidos señalan que el estudiantado participante cuenta con experiencia laboral, dado que, al menos, el 70% de la muestra ha trabajado con anterioridad a la recogida de datos o bien se encontraba trabajando en el momento de producirse esta.

Con respecto a los valores, las creencias y los significados que un empleo tiene para las personas que componen la muestra estudiada se puede concluir que las mujeres señalan que el trabajo les aporta una mayor gratificación y autoestima personal frente a los hombres. La posibilidad de poder trabajar les hace sentirse mejores consigo mismas, les ofrece la oportunidad de presentarse como profesionales, consolidar un buen ambiente familiar, hacer proyectos de futuro propios, sentirse útiles y valoradas como personas.

En cuanto a la autovaloración que manifiestan las mujeres frente al mercado de trabajo, ellas consideran que se esfuerzan más en mostrar una imagen y una presencia física adecuada y en desarrollar habilidades sociales que posibiliten interacciones positivas, empáticas, asertivas y sociables con los demás, creando vínculos y ambientes de confianza y respeto mutuo. No existen diferencias entre las mujeres y los hombres a la hora de percibir sus cualidades profesionales, su inteligencia o la influencia del factor suerte en su vida laboral.

Más significativas resultan las diferencias encontradas en relación con la disponibilidad hacia el empleo en función del género. En este sentido las mujeres se muestran más predispuestas a trabajar por cuenta propia y a aceptar trabajos sujetos a las siguientes condiciones: empleos a jornada partida, que exijan mucha obediencia, incluso mal pagados, inestables o que requieran cambiar de ciudad o país. Sin embargo,

frente a la preferencia manifestada por los hombres, ellas no aceptan empleos inútiles socialmente, que exijan sacrificar los fines de semana, que sean peligrosos, sucios, insalubres o ilegales. Tanto en el caso de las mujeres como de los hombres se pone de manifiesto su rotunda disposición, y sin reservas, hacia trabajos que requieran un aprendizaje profesional continuo o, también, en una empresa cooperativa.

Acerca de las actividades que las personas de la muestra señalan haber realizado con la intención de buscar un empleo, debe destacarse que se trata de jóvenes que cursan estudios universitarios en el momento de realizarse la recogida de datos, y que pese a ello se aprecia cómo las mujeres, en mayor medida que los hombres, consideran que el tiempo invertido en formarse profesionalmente es una actividad que les proporcionará mayores posibilidades de éxito en la búsqueda de un empleo futuro. Igualmente, ellas son más propensas a colaborar en el trabajo y en las tareas familiares y de amistades, aceptar trabajos eventuales y solicitar información en las oficinas de empleo. Por el contrario, los hombres tienden a visitar y llamar, con mayor asiduidad, a empresas y a realizar arreglos en el hogar. En ningún caso, las personas que componen la muestra han recurrido a poner anuncios buscando empleo.

Estas conclusiones representan una aportación más a los estudios desarrollados para establecer las características definitorias de la Generación Z frente a las generaciones precedentes, junto a las que, en la actualidad, conforman los equipos de trabajo de las empresas y las organizaciones. (Rao & Bresman, 2017; Vilanova, 2019; Monsalve & Fajardo, 2023). Una información valiosa no solo para los empresarios que tienen equipos profesionales de diferentes generaciones, sino también para los docentes de diferentes etapas de formación profesional y para los servicios de orientación laboral y profesional que han de asesorar a las nuevas generaciones de trabajadoras y trabajadores en la búsqueda y la selección de sus empleos.

Por último, podemos señalar que, para las mujeres pertenecientes a la Generación Z que han participado en este estudio, el trabajo remunerado se consolida como un elemento reivindicativo que garantiza la igualdad, el reconocimiento social y el crecimiento personal. Un elemento de empoderamiento femenino que aporta confianza, autoestima e independencia a las mujeres y que es reconocido por su impacto personal y social.

6. BIBLIOGRAFÍA

- Blanch, J.M. (1999). *Del viejo al nuevo paro. Un análisis psicológico y social*. PPU.
- Calvo Gallego, F. J., Gómez Domínguez, D. & Sánchez López, C. (2024). La Gran Dimisión: Algunos datos y primeras conclusiones en relación con el mercado de trabajo español. *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado*, 9, 53-73. Doi: <https://dx.doi.org/10.12795/TPDM.2024.i9.02>

- Díaz Sarmiento, C. (2025). Más allá de los millennials y la generación Z: preparando a las organizaciones para el futuro laboral. *Dictamen Libre*, 36. Doi: <https://doi.org/10.18041/2619-4244/dl.36.12297>
- Gómez-Torres, M.J. & López-Martínez, A. (2021). La disponibilidad para el trabajo del estudiantado de máster: una comparación desde la variable género. *Revista Electrónica Educare*, 25, 3, 1-17. Doi: <https://doi.org/10.15359/ree.25-3.14>
- Gómez-Torres, M.J, Rodríguez-Santero, J. & Gil-Flores, J. (2019). Job-search strategies of individuals at risk of poverty and social exclusión in Spain. *Plos One*, 14, 1. 1-13. Doi: <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0210605>
- Gutiérrez Barbarrusa, V., Pozo Cuevas, F. & Botía-Morillas, C. (2024) Jóvenes, empleo, mercado de trabajo y expectativas laborales, una aproximación cualitativa. *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado*, 9, 75-93. Doi: <https://dx.doi.org/10.12795/TPDM.2024.i9.03>.
- Hernández Sampieri, R. (2014). *Metodología de la investigación* (Sexta ed.). Nueva York: Mc Graw-Hill.
- Lloret-Segura, S., Ferreres-Traver, A., Hernández-Baeza A. & Tomás-Marco, I. (2014). El análisis factorial exploratorio de los ítems: una guía práctica revisada y actualizada. *Anales de psicología*, (30)3, 1151-1169. Doi: <http://dx.doi.org/10.6018/analesps.30.3.199361>.
- Maioli, E. & Filipuzzi, M. (2017) Nuevas generaciones y empleo. Características psico-sociales de las generaciones Z y su inserción en las estructuras organizacionales asociadas al empleo (CABA, 2016), *Journal de Ciencias Sociales*, (8). Doi: <https://doi.org/10.18682/jcs.v0i8.610>
- Monsalve, L & Fajardo, E. J. (2023) Diferencias generacionales en los valores de trabajo: Caso Santander. [Universidad Autónoma de Bucaramanga UNAB] Repositorio Institucional UNAB <http://hdl.handle.net/20.500.12749/21227>
- Ochis, K. (2024). La generación Z y la “renuncia silenciosa”: repensando la integración en una era de desmotivación laboral. *Multidisciplinary Business Review*, 17 (1), 83-97. Doi: <https://doi.org/10.35692/07183992.17.1.7>
- Ramírez Rodríguez, L. (2024). El desafío de la Generación Z en el mercado laboral de Andalucía: entre la satisfacción y la seguridad en un clima de precariedad. *Universitat Oberta de Catalunya (UOC)*. Recuperado de: <https://hdl.handle.net/10609/151111>
- Rao, V.D. & Bresman, H. (2017) Parecidos y diferencias de las generaciones X, Y y Z: a'sí ven la vida y el trabajo. *Harvard Business Review*, 1-5. Recuperado de: www.matizyassociados.com/wp-content/uploads/2017/11/De-los-baby-boomers-a-los-centennials-HBR.pdf
- Rodríguez-Piñero Royo, M. (2024) La Gran Dimisión: perspectivas jurídicas. *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado*, 9, 37-52. Doi: <https://dx.doi.org/10.12795/TPDM.2024.i9.01>

- Rojas, D. (2019). Relaciones de Clase en el Sistema Universitario y su Efecto sobre el Rendimiento Académico: el Caso de Bogotá. *Multidisciplinary Journal of Educational Research*, 9(1), 1- 24. Doi: <https://doi.org/10.17583/remie.2019.3999>
- Rubio Gil, Á. & González Arnedo, E. (2025) Generación Z y “Generación de cristal”: retos y oportunidades en el mercado de trabajo. *Servicio Público de Empleo Estatal*. Recuperado de: <https://www.sepe.es/HomeSepe/es/que-es-observatorio/Hipatia/cuadernos-mercado-trabajo/revista-cuadernos-mercado-trabajo/detalle-articulo.html?detail=/revista/Din-micas-de-las-empresas-en-t-rminos-de-empleo/generacionylageneraciondecristalretosyopportunidadesenelmercadodetrabajo>
- Salesi, S.M. (2025). Renuncia silenciosa: consideraciones sobre un fenómeno emergente. *Ciencias Asministrativas*, 13 (25). Doi: <https://doi.org/10.24215/23143738e148>
- Vilanova, L. (2019). Generación Z: los jóvenes que han dejado viejos a los millennials. *Economistas*, 161, 43-51. Recuperado de: <https://tinyurl.com/y2t8xudf>

EL CONTROL DEL PODER DEL ALGORITMO EN EL ÁMBITO LABORAL: ACERCAMIENTOS NORMATIVOS Y JURISPRUDENCIALES

CONTROL OF THE POWER OF ALGORITHMS IN THE WORKPLACE: REGULATORY AND JURISPRUDENTIAL APPROACHES

Lidia de la Iglesia Aza

Profesora Sustituta Interina de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Santiago de Compostela, España
lidiadelaiglesia.aza@usc.es
ORCID: 0000-0001-8455-0701

RESUMEN: La incursión de los algoritmos en la gestión laboral es una realidad que debe ser regulada tanto a nivel de la Unión Europea como nacional. ¿Cuáles son los acercamientos normativos que se han hecho a este fenómeno? ¿Son suficientes para garantizar los derechos de los trabajadores? Mediante el estudio tanto de las normas vigentes como de las propuestas legislativas en tramitación este estudio intenta resolver estas cuestiones.

PALABRAS CLAVE: Algoritmo, control, gestión, recursos humanos, transparencia.

ABSTRACT: The incursion of algorithms into labour management is a reality that must be regulated at both European Union and national level. What regulatory approaches have been taken to address this phenomenon? Are they sufficient to guarantee workers' rights? By examining both current regulations and legislative proposals currently being processed, this study attempts to answer these questions.

KEYWORDS: Algorithm, control, management, human resources, transparency.

Recibido: 30 nov 2025; Aceptado: 14 enero 2026

Copyright: © Editorial Universidad de Sevilla. Este es un artículo de acceso abierto distribuido bajo los términos de la licencia de uso y distribución Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0)

e-ISSN: 2660-4884

Trabajo, Persona, Derecho, Mercado 11 (2025) 157-190
<https://dx.doi.org/10.12795/TPDM.2025.i11.05>

SUMARIO: 1. INTRODUCCIÓN. 2. POR QUÉ ES NECESARIO CONTROLAR A LOS ALGORITMOS. 3. LOS INTENTOS DE CONTROL EN EL ÁMBITO EUROPEO. 4. EL MARCO DE CONTROL EN LA NORMA ESPAÑOLA. 5 PRONUNCIAMIENTOS JUDICIALES SOBRE CONTROL ALGORÍTMICO EN ESPAÑA. 6. CONCLUSIONES. BIBLIOGRAFÍA

1. INTRODUCCIÓN

Los algoritmos están sustituyendo cada vez más a los sistemas tradicionales de control y clasificación de datos dirigidos por humanos. Su funcionamiento depende de un código que traduce los problemas del mundo real en términos matemáticos formales, por tanto, este proceso implica una inicial toma de decisiones humanas: los programadores deben determinar cómo identifica el algoritmo las soluciones entre numerosas correlaciones posibles. Como resultado, el modelo predictivo en el que se basa el algoritmo está determinado por las suposiciones y elecciones previas del programador, lo que incorpora juicios subjetivos en sistemas aparentemente objetivos¹.

Para ver cómo funciona, es necesario partir de la propia definición de qué es un algoritmo, y, siguiendo a Krafft², es una instrucción de acción suficientemente detallada y sistemática para resolver un problema matemático, de modo que, cuando se aplica, el ordenador calcula el resultado correcto para cada conjunto correcto de entradas.

Partiendo de este marco operativo, se pueden diseñar algoritmos para prestar una amplia gama de servicios, muchos de ellos en el ámbito de las relaciones laborales³. De esta forma, su integración ha transformado las prácticas tradicionales de recursos humanos, dando lugar a nuevos métodos de selección de candidatos, a la evaluación automatizada de las habilidades y el rendimiento de los empleados, así como decisiones guiadas por algoritmos sobre carrera profesional. Por ejemplo, plataformas como HireVue⁴ utilizan el reconocimiento facial y el análisis de voz para evaluar a los solicitantes de empleo, mientras que los sistemas internos de recursos humanos pueden clasificar a los empleados en función de métricas de productividad derivadas de su actividad digital⁵.

-
1. Zuiderveen Borgesius, F. (2018). Discrimination, intelligence artificielle et décisions algorithmiques. Direction générale de la Démocratie, Consejo de Europa, p. 16-17.
 2. Krafft, T. D., Zweig, K. A. y König, P. D. (2022). How to regulate algorithmic decision-making: A framework of regulatory requirements for different applications. *Regulation & Governance*, 16(1).
 3. Solymosi-Szekeres, B. y Prugberger, T. (2024). The growing vulnerability of workers: Reflections at the first Hungarian platform case. *Studia Juridica et Politica Jaurinensis*, 11(1), p. 3-18.
 4. <https://www.hirevue.com/> Recuperado 22/10/2025
 5. Álvarez Cuesta, H. (2020). “Discriminación de la mujer en la industria 4.0: Cerrando la brecha digital”. En *La discriminación de la mujer en el trabajo y las nuevas medidas legales para garantizar la igualdad de trato en el empleo*. Aranzadi Thomson Reuters.

Estos sistemas también colaboran en la supervisión del trabajo, con herramientas que rastrean las pulsaciones del teclado, los datos de ubicación e incluso, indicadores biométricos para evaluar el compromiso o el cumplimiento.

Uno de los objetivos de la delegación en sistemas algorítmicos de estos poderes gerenciales puede ser que la toma de decisiones sea fiable, imparcial o neutra, dado que, en principio, los algoritmos carecen de los sesgos, impresiones o prejuicios de las personas, pero la experiencia en su implementación advierte de que no siempre se logran estos objetivos.

La utilización de sistemas algorítmicos como base para la toma de decisiones laborales, como justificación de medidas disciplinarias o incluso de la rescisión de contratos de trabajo, ha suscitado serias preocupaciones sobre la transparencia, la equidad y la legalidad del proceso. Estos usos ponen de relieve la creciente necesidad de examinar críticamente cómo se utilizan los sistemas algorítmicos en el contexto laboral, especialmente cuando la opacidad en la toma de decisiones puede reforzar las desigualdades existentes o infringir los derechos laborales de los trabajadores afectados⁶, y ello por cuanto los algoritmos en el ámbito laboral no dejan de ser nuevas formas de expresión del tradicional poder empresarial, pero en tiempos digitales⁷.

Por lo tanto, garantizar la equidad y la legalidad en el ejercicio del poder de dirección mediante la toma de decisiones algorítmicas requiere no solo salvaguardias técnicas, sino también una supervisión legal y regulatoria sólida. Esto incluye la implementación de obligaciones de transparencia, mecanismos de auditoría y marcos de rendición de cuentas que permitan el escrutinio de los procesos algorítmicos. Los actores legales deben estar equipados para cuestionar el diseño y la implementación de estos sistemas, y los tribunales deben estar preparados para interpretar la legislación contra la discriminación de manera que se adapte a los desafíos únicos que plantea la gobernanza algorítmica⁸.

En última instancia, la intersección entre el derecho y la tecnología exige un enfoque proactivo, que antice los riesgos de la discriminación algorítmica y consagre medidas de protección para defender los derechos fundamentales. Sin esas medidas, la promesa de la neutralidad algorítmica puede seguir siendo ilusoria, y las barreras estructurales a las que se enfrentan los grupos vulnerables pueden afianzarse aún más bajo el pretexto de la objetividad tecnológica⁹.

6. Bertail, P., Bounie, D., Clémenton, S. y Waelbroeck, P. (2019). Algorithmes: biais, discrimination et équité. Télécom ParisTech, Paris.

7. Pérez Amorós, F. (2024). Derecho de información algorítmica de los representantes de los trabajadores en la empresa, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones laborales y Derecho del empleo*, Volumen 12, número 4, octubre-diciembre de 2024, p. 160.

8. Solymosi-Szekeres, B. (2024). Discrimination hustle culture and quiet quitting: Trends between young workers in the era of digital work. *Hungarian Labour Law: E-Journal* (2677-1586): 11 2 p. 19-30.

9. Benítez Eyzaguirre, L. (2019). Ética y transparencia para la detección de sesgos algorítmicos de género. *Estudios sobre el Mensaje Periodístico*, 25, 3.

2. POR QUÉ ES NECESARIO CONTROLAR A LOS ALGORITMOS

Como se ha señalado, la toma de decisiones algorítmica es cada vez más frecuente en la gestión de recursos humanos, y constituye una valiosa fuente de información y orientación. Definida como la automatización y estandarización de las decisiones rutinarias en el lugar de trabajo, implica elecciones automatizadas y supervisión remota de la prestación de servicios, actuaciones que tradicionalmente eran desarrolladas por seres humanos¹⁰. Esta forma de toma de decisiones tiene importantes implicaciones para las personas y la sociedad, ya que influye en la forma en que las organizaciones optimizan sus procesos y asignan sus recursos¹¹. Así, mediante el uso de algoritmos, las organizaciones pueden identificar el talento oculto y seleccionar grandes volúmenes de solicitudes de empleo, lo que puede mejorar tanto la eficiencia como la precisión en las operaciones de recursos humanos¹².

Sin embargo, aunque estos sistemas prometen un mejor rendimiento, también plantean preocupaciones críticas en torno a la transparencia, la equidad y la rendición de cuentas. A medida que las herramientas algorítmicas influyen cada vez más en los resultados laborales, surgen dudas sobre el sesgo en los datos, la opacidad de los procesos de toma de decisiones y la falta de supervisión humana. Estos retos ponen de relieve la necesidad de contar con marcos jurídicos y normas éticas sólidas para garantizar que el avance tecnológico en la gestión de los trabajadores no se produzca a expensas de sus derechos.

Las principales motivaciones que impulsan la toma de decisiones algorítmica incluyen la eficiencia en términos de costes y tiempo, la reducción de riesgos, la mejora de la productividad y el aumento de la fiabilidad de las decisiones¹³. Pero, además de la motivación económica de ahorro de costes y agilidad de los procesos, las organizaciones

10. Möhlmann, M., y Zalmanson, L. (2017). Hands on the wheel: Navigating algorithmic management and Uber drivers. En *Autonomy, Proceedings of the International Conference on Information Systems* (ICIS), Seoul, South Korea, p. 10–13.

11. Chalfin, A. et al. (2016). Productivity and selection of human capital with machine learning. *American Economic Review* 106 (5), p. 124-127; Lindebaum, D., Mikko V. y den Hond, F. (2019). Insights from the machine stops to better understand rational assumptions in algorithmic decision-making and its implications for organizations. *Academy of Management*, p. 247-266; Lee, M. K. (2018). Understanding perception of algorithmic decisions: Fairness, trust, and emotion in response to algorithmic management. *Big Data & Society*, 5(1).

12. Savage, D. y Bales, R.A. (2016). Video games in job interviews: using algorithms to minimize discrimination and unconscious bias. *ABA Journal of Labor & Employment Law* 32; Silverman, R. E. y Waller, N. (2018). The algorithm that tells the boss who might quit, *Wall Street*; Carey, D. y Smith, M. (2016). How companies are using simulations, competitions, and analytics to hire. *Harvard Business Review*.

13. McColl, R. y Michelotti, M. (2019). Sorry, could you repeat the question? Exploring videointerview recruitment practice. *HRM. Human Resource Management Journal* 29 (4); Suen et al. (2019). Does the use of synchrony and artificial intelligence in video interviews affect interview ratings and applicant attitudes?, *Computers in Human Behavior* 98; Woods et al. (2020). Personnel selection in the

adoptan cada vez más métodos algorítmicos para mitigar los sesgos humanos, incluyendo los prejuicios personales y los juicios subjetivos, promoviendo así una mayor objetividad, coherencia y equidad en las prácticas de recursos humanos¹⁴.

No obstante, la dependencia exclusiva de los sistemas algorítmicos conlleva riesgos importantes, especialmente en lo que se refiere a comportamientos discriminatorios y generadores de desigualdad trato¹⁵. Así, estos sistemas pueden producir resultados sesgados cuando se entrena con conjuntos de datos inexactos¹⁶, prejuiciosos¹⁷, o no representativos¹⁸. En consecuencia, los algoritmos pueden perpetuar o amplificar inadvertidamente los sesgos sociales incorporados en sus datos de entrenamiento¹⁹.

La forma de limitar estos riesgos es el acceso a los datos algorítmicos para evaluar posibles desviaciones discriminatorias, pero este acceso plantea importantes retos debido a la opacidad y complejidad inherentes a estos sistemas. Por ello, la falta de transparencia en cuanto a la estructura y el impacto de los procesos de toma de decisiones algorítmicas, dadas las complejidades técnicas que ello implica, suscita una evidente preocupación en relación con el control de su funcionamiento.

Aunque el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) dictaminó en el asunto *Meister*²⁰ que los empleadores privados no están obligados a revelar información relativa a los procedimientos de contratación, también ha afirmado sistemáticamente a través de su jurisprudencia que la transparencia constituye un requisito previo fundamental para la aplicación efectiva del principio de no discriminación. Sobre esta base, es imperativo que se apliquen normas mínimas de transparencia, apertura y divulgación a los modelos algorítmicos. Estas medidas son esenciales para facilitar la identificación de patrones y efectos discriminatorios, y para permitir a los solicitantes establecer casos *prima facie* de discriminación²¹.

digital age: a review of validity and applicant reactions, and future research challenges. *European Journal of Work and Organizational Psychology* 29 (1), p- 64-77.

14. Raghavan et al. (2020). Mitigating bias in algorithmic hiring: evaluating claims and practices. *Proceedings of the 2020 conference on fairness, accountability, and transparency*, p. 469-481; Langer, M. et al. (2019). Highly automated job interviews: acceptance under the influence of stakes. *International Journal of Selection and Assessment*.

15. Simbeck, K. (2019). HR analytics and ethics. *IBM Journal of Research and Development* 63 (4/5), p- 1-9.

16. Kim, P. T. (2016). Data-driven discrimination at work, *William & Mary Law Review* 58, p. 817.

17. Barocas, S. y Selbst, A.D (2016). Big data's disparate impact. *California Law Review* 104, p. 671.

18. Suresh, H. y Guttag, J.V. (2019). A framework for understanding unintended consequences of machine learning. En *EAAMO 2021: Equity and Access in Algorithms, Mechanisms, and Optimization*, p. 1-9.

19. Chander, A. (2016). The racist algorithm. *Michigan Law Review* 115, p. 1023.

20. Sentencia del Tribunal de Justicia (Sala Segunda) de 19 de abril de 2012, Galina Meister contra Speech Design Carrier Systems GmbH, Asunto C415/10, ECLI:EU:C:2012:217

21. Palmer Olsen, H. et al. (2019). What's in the Box? The Legal Requirement of Explainability in Computationally Aided Decision-Making in Public Administration. *iCourts Working Paper Series*

Esta apuesta por la transparencia como forma de control se ha plasmado en la reciente sentencia del asunto *C-203/22*, de 27 de febrero de 2025, en relación con las decisiones automatizadas, incluida la elaboración de perfiles (“scoring”).

En este pronunciamiento, el Tribunal establece el derecho de acceso a la información significativa sobre la lógica aplicada a la elaboración de perfiles, con miras a capacitar a los particulares para verificar la exactitud de la información facilitada. Para ello el Tribunal toma como base la definición de la elaboración de perfiles que realiza el art. 4.4 del Reglamento General de Protección de Datos²² y la obligación de transparencia establecida en el art. 12 del mismo, que obliga a que la información no sólo sea transparente, sino que también sea inteligible, de fácil acceso y aportada en lenguaje claro y sencillo. Y esta obligación se mantiene con independencia de que los datos provengan del interesado (art. 13.2.f) o no (art. 14.2.g), viniendo obligado el sujeto que utiliza los datos en ambos casos a facilitar al interesado información sobre la existencia de decisiones automatizadas, incluida información sobre la lógica aplicada a tal toma de decisiones.

De esta forma el TJUE, en un pronunciamiento no directamente vinculado al ámbito laboral, ofrece una vía para el control del uso de algoritmos en el ámbito de las relaciones laborales, al establecer la aplicabilidad a todos los algoritmos que utilicen datos personales del RGPD. Esto incluye las previsiones del art. 15.1.h) en cuanto al derecho de acceso del interesado a información sobre la existencia de decisiones automatizadas e información sobre la lógica aplicada; las del art. 22.1 en cuanto al derecho a no ser objeto de una decisión basada únicamente en el tratamiento automatizado de datos (si bien con la salvedad del apartado c) de este punto 1 en cuanto al consentimiento explícito del interesado); la reiteración del derecho a intervención humana por parte del responsable (art. 22.3); etc...

La decisión del TJUE de considerar aplicable el RGPD implica también las previsiones de los artículos 54 y 58: la necesidad de contar con una autoridad de control con derecho de acceso a todos los datos necesarios para el ejercicio de ese control. Y es esta una vía que podría extenderse al ámbito de las relaciones laborales, estableciendo una suerte de controlador de los algoritmos utilizados por las entidades mercantiles para la gestión de sus Recursos Humanos.

No. 162; Castets-Renard, C. (2018). Régulation des algorithmes et gouvernance du machine learning: vers une transparence et “explicabilité” des décisions algorithmiques?. *Revue Droit&Affaires*. 15ème édition

22. Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016 relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos RGPD)

Un planteamiento que sería plenamente respetuoso con las previsiones de la Directiva 2016/943²³, en cuanto ya se contiene en el considerando 35 de su texto la necesidad de:

respeto de la vida privada y familiar y a la protección de los datos personales de toda persona cuyos datos personales puedan ser tratados por el poseedor de un secreto comercial cuando se tomen medidas para la protección del secreto comercial, o de toda persona implicada en un proceso judicial relativo a la obtención, utilización o revelación ilícitas de secretos comerciales.

Así, en este considerando se señala que los derechos reconocidos por la Directiva de protección de conocimientos técnicos e información empresarial no deben afectar a los derechos del interesado a acceder a sus datos personales que sean objeto de tratamiento, incluyendo el derecho a obtener la rectificación, supresión o bloqueo de los datos debido a su carácter incompleto o inexacto.

Pero no sólo en la Directiva se sostiene este derecho, el artículo 31 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea señala que todo trabajador tiene derecho a trabajar en condiciones que respeten su salud, seguridad y dignidad, y el respeto a la dignidad también se construye con el conocimiento de la forma en la que se toman las decisiones en el ámbito laboral.

3. LOS INTENTOS DE CONTROL EN EL ÁMBITO EUROPEO

Como se ha visto, son múltiples los instrumentos de la Unión Europea, ya sean normativos o no, que tratan el acceso algorítmico como derecho de los trabajadores o sus representantes como vía de control de la legalidad en su uso.

El citado artículo 31 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea determina el derecho de todo trabajador a trabajar en condiciones que respeten su salud, seguridad y dignidad, y el principio nº 5 del pilar europeo de derechos sociales, proclamado en Gotemburgo el 17 de noviembre de 2017, dispone que, con independencia del tipo y la duración de la relación laboral, los trabajadores tienen derecho a un trato justo y equitativo en materia de condiciones de trabajo. En desarrollo de estos preceptos se promulgó la Directiva (UE) 2019/1152, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea²⁴.

23. Directiva (UE) 2016/943 del Parlamento Europeo y del Consejo de 8 de junio de 2016 relativa a la protección de los conocimientos técnicos y la información empresarial no divulgados (secretos comerciales) contra su obtención, utilización y revelación ilícitas

24. Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea.

El considerando cuarto de esta norma señala la necesidad de que los trabajadores dispongan de información completa sobre sus condiciones de trabajo esenciales, información que debe facilitarse a su debido tiempo, por escrito y con una forma que cumpla con la obligación de fácil acceso. De esta forma, el artículo uno señala como uno de sus objetivos “mejorar las condiciones de trabajo mediante la promoción de un empleo que ofrezca transparencia”. No es descabellado considerar que la información mínima sobre la relación laboral que determina el artículo 4 de la Directiva 2019/1152 incluye los elementos algorítmicos para la determinación del salario o para la determinación de la jornada, en base al contenido de los apartados 2.k) y 2.m), y por las continuas referencias de la Directiva a la transparencia, derecho a la información, previsibilidad mínima del trabajo,... Puesto que una de sus pretensiones confesas es “definir un marco de condiciones laborales previsibles integrando instrumentos efectivos de lucha contra la precariedad laboral y, por extensión, que permitan enfrentarse con garantías a los cambios en el proceso de transformación digital en ciernes”²⁵.

Esta es la interpretación que ha amparado la regulación italiana, en concreto el Decreto Legislativo de 27 de junio de 2022, n. 104²⁶, que desde 2022 obliga a los empleadores a declarar el uso de sistemas de gestión automatizada en cualquier aspecto de la relación laboral, acercamiento a la necesidad de transparencia que podría ser seguido por España.

Otros instrumentos como la Declaración Europea sobre los Derechos y Principios Digitales para la Década Digital (enero 2023)²⁷, al referirse a las Condiciones de trabajo justas, señala como objetivo:

garantizar el respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores en el entorno digital, incluidos su derecho a la privacidad, el derecho de asociación, el derecho de negociación y acción colectiva [...] ; [...] garantizar que el uso de la inteligencia artificial en el lugar de trabajo sea transparente [...] ; [...] garantizar, en particular, que las decisiones importantes que afecten a los trabajadores cuenten con supervisión humana.

Como se ha señalado²⁸, esta regulación ofrece una decidida apuesta en defensa de los principios de transparencia, no discriminación, seguridad y privacidad en el uso de herramientas en el entorno digital.

25. Mercader Uguina, J. R. (2021). Los “tiempos” de la Directiva (UE) 2019/1152 transparencia y lucha contra la precariedad laboral como objetivos, *Documentación Laboral*, nº 122, p. 12.

26. GU n.176 del 29-07-2022.

27. Declaración Europea sobre los Derechos y Principios Digitales para la Década Digital 2023/C 23/01.

28. Álvarez Robles, T. (2024). La Declaración Europea sobre los Derechos y Principios Digitales para la Década digital. Examen de los principios digitales establecidos por la Unión Europea. *Revista Jurídica de les Illes Balears*, p.147 a 151.

En el ámbito del Consejo de Europa, la Recomendación de 2021²⁹ advierte que:

Todos los sistemas automatizados de toma de decisiones están diseñados por humanos y tienen cierto grado de participación humana en su funcionamiento [...]. Los responsables en última instancia de cómo un sistema recibe sus entradas (por ejemplo, quién recoge los datos que se alimentan a un sistema), cómo se utiliza y cómo se interpretan sus resultados y se actúa en consecuencia son personas. [...] El uso de sistemas automatizados de toma de decisiones basados en tecnologías de IA plantea riesgos adicionales por los posibles errores y sesgos [...]. El diseño, el desarrollo y la puesta en marcha de sistemas de toma de decisiones automatizados basados en IA requieren una atención especial y continua en cuanto a los riesgos generados.

Estrictamente en el ámbito laboral, uno de los primeros acercamientos normativos al control del uso de algoritmos se encuentra en el Reglamento (UE) 2016/679³⁰, al señalar como uno de sus objetivos el evitar el menoscabo de los derechos de los trabajadores que se pudiera producir en el sometimiento de los datos personales y profesionales del trabajador a tratamiento automatizado por medio de algoritmos³¹. A estos efectos, el art. 4.2 del Reglamento define tratamiento de datos como

cualquier operación o conjunto de operaciones realizadas sobre datos personales o conjuntos de datos personales, ya sea por procedimientos automatizados o no, como la recogida, registro, organización, estructuración, conservación, adaptación o modificación, extracción, consulta, utilización, comunicación por transmisión, difusión o cualquier otra forma de habilitación de acceso, cotejo o interconexión, limitación, supresión o destrucción.

Definido lo que considera tratamiento de datos de una forma tan amplia, y estableciendo su considerando 58 que “El principio de transparencia exige que toda información (relativa al tratamiento de dichos datos) dirigida [...] al interesado (trabajador) sea concisa, fácilmente accesible y fácil de entender, y que se utilice un lenguaje claro y sencillo”, y que el “tratamiento (de datos) debe estar sujeto a las garantías apropiadas, entre las que se deben incluir la información específica al

29. Recomendación CM/Rec (2021)8 del Comité de Ministros a los Estados miembros en materia de protección de las personas con respecto al tratamiento automatizado de datos de carácter personal en el contexto de la elaboración de perfiles, adoptada por el Comité de Ministros el 3 de noviembre de 2021 en la Reunión n. 1416 de los Delegados de los Ministros.

30. Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016 relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos).

31. Goñi Sein, J.L. (2016). Nuevas tecnologías digitales, poderes empresariales y derechos de los trabajadores; análisis desde la perspectiva del Reglamento europeo de protección de datos de 2016. *Revista de Derecho Social*, nº 78, p. 19.

interesado (trabajador) y el derecho a obtener intervención humana" (considerando 71). Completa sus previsiones en materia de transparencia con el art. 12.1 cuando determina que "El responsable del tratamiento [empresario] [...] facilitará al interesado [trabajador] toda información [...] en forma concisa, transparente, inteligible y de fácil acceso, con un lenguaje claro y sencillo" y que la información se referirá a "la existencia de decisiones automatizadas, incluida la elaboración de perfiles [...] y, al menos en tales casos, información significativa sobre la lógica aplicada, así como la importancia y las consecuencias previstas de dicho tratamiento para el interesado" (arts. 13.2.f; 14.2.g y 22, 1 y 4).

De esta forma, eleva el principio de transparencia y establece que la información no sólo debe remitirse, sino que tiene que hacerse en condiciones en que sea fácilmente inteligible, es decir, debe ser información concisa, transparente y de fácil acceso, con lenguaje claro y sencillo (art. 12.1); incluyendo información significativa sobre la lógica aplicada en el tratamiento de datos.

Como figura encargada de ejercer tal control, el Reglamento regula la creación del "delegado de protección de datos" (arts. 37-39), entre cuyas funciones se incluye la supervisión del cumplimiento de las obligaciones que este instrumento implementa.

Pero además impone el control humano en la toma de decisiones, determinando que todo trabajador "interesado tendrá derecho a no ser objeto de una decisión basada únicamente en el tratamiento automatizado, incluida la elaboración de perfiles, que produzca efectos jurídicos en él o le afecte significativamente de modo similar", art. 5 y 22.3.

Es evidente que este Reglamento tiene un amplio ámbito de aplicación en las relaciones laborales, delimitado en el art. 88.1.d) como inclusivo de la "contratación de personal, ejecución del contrato laboral, incluido el cumplimiento de las obligaciones establecidas por la ley o por el convenio colectivo, gestión, planificación y organización del trabajo, igualdad y diversidad en el lugar de trabajo, salud y seguridad en el trabajo, protección de los bienes de empleados o clientes, así como a efectos del ejercicio y disfrute, individual o colectivo, de los derechos y prestaciones relacionados con el empleo y a efectos de la extinción de la relación laboral", señalando el art. 88.2 la necesidad de prestar una "especial atención a la transparencia del tratamiento [...] de los datos personales" en el ámbito laboral y sobre "los sistemas de supervisión en el lugar de trabajo".

Recientemente, la regulación europea en la materia se ha ampliado con el esperado Reglamento (UE) 2024/1689 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de junio de 2024, por el que se establecen normas armonizadas en materia de inteligencia artificial y por el que se modifican los Reglamentos (CE) nº 300/2008, (UE) nº 167/2013, (UE) nº 168/2013, (UE) 2018/858, (UE) 2018/1139 y (UE) 2019/2144 y las Directivas 2014/90/UE, (UE) 2016/797 y (UE) 2020/1828 (Reglamento de Inteligencia Artificial), que establece como su objeto:

“Promover la adopción de una inteligencia artificial (IA) centrada en el ser humano y fiable, garantizando al mismo tiempo un alto nivel de protección de la salud, la seguridad y los derechos fundamentales consagrados en la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (la «Carta»), incluidos la democracia, el Estado de Derecho y la protección del medio ambiente, proteger contra los efectos nocivos de los sistemas de IA en la Unión y apoyar la innovación».

Como se indica en Reglamento,

los sistemas de IA utilizados en el empleo, la gestión de los trabajadores y el acceso al trabajo por cuenta propia, en particular para la contratación y selección de personas, para la toma de decisiones que afectan a las condiciones de la relación laboral, la promoción y la rescisión de las relaciones contractuales laborales, para la asignación de tareas en función del comportamiento individual, los rasgos o características personales y para la supervisión o evaluación de personas en relaciones contractuales laborales, también deben clasificarse como de alto riesgo, ya que esos sistemas pueden tener un impacto apreciable en las perspectivas profesionales futuras, los medios de vida de esas personas y los derechos de los trabajadores. (...) A lo largo del proceso de contratación y en la evaluación, promoción o retención de personas en relaciones contractuales laborales, dichos sistemas pueden perpetuar patrones históricos de discriminación, por ejemplo, contra las mujeres, determinados grupos de edad, las personas con discapacidad o las personas de determinados orígenes raciales o étnicos u orientación sexual.

Por lo tanto, como se establece en el anexo III, en relación con el artículo 6, el empleo, la gestión de los trabajadores y el acceso al trabajo por cuenta propia se consideran cuestiones de alto riesgo en materia de IA, lo que significa que se debe establecer, aplicar, documentar y mantener un sistema de gestión de riesgos (artículo 9). La intención de este Reglamento es minimizar los riesgos que el propio Reglamento admite como existentes: es decir, los sistemas de elaboración de perfiles y los sesgos en la configuración de los propios sistemas de IA. Pero, en cuanto a la determinación o gestión de las condiciones laborales mediante sistemas de Inteligencia Artificial de alto riesgo, este Reglamento no entraba en vigor hasta el 2 de agosto de 2026, por lo que hasta tal fecha no se exigirían obligaciones empresariales reforzadas en materia de transparencia, supervisión y derechos laborales, por la propia definición como “de alto riesgo” de los sistemas de Inteligencia Artificial que afectan al empleo, incluidos aquellos que participan en la toma de decisiones sobre condiciones laborales. Mas adelante se explicitará la causa del uso de la forma imperfecta en cuanto a la entrada en vigor de esta parte de la normativa.

En cuanto a la relación laboral contractual individual, considera sistemas con alto riesgo (Considerando 57 y Anexo III RIA), los sistemas de IA que afectan al ámbito del “Empleo” (Anexo III.4 IA), concretándolos en los que se utilizan tanto para seleccionar personal en general (Anexo III.4 IA), como para seleccionar al personal

laboral con “biometría” en particular (Anexo III.1 RIA). Y ello por su incidencia en “la gestión de los trabajadores” (Anexo III.4 RIA) operando en los tres momentos cruciales del desarrollo del contrato de trabajo: la contratación (Anexo III.4a RIA); la gestión de la relación laboral en lo referido a la toma de “decisiones que afecten a las condiciones de las relaciones de índole laboral”, “la promoción”, “la asignación de tareas a partir de comportamientos individuales o rasgos o características personales” y, “la supervisión y evaluación del rendimiento y el comportamiento de las personas” (Anexo III.4b RIA); y la rescisión de las relaciones laborales (Anexo III.4b RIA), ya sea mediante extinciones o despidos tanto individuales como colectivos³².

En lo referente a estos sistemas de alto riesgo, el art. 26 ordena las “Obligaciones de los responsables del despliegue de sistemas de IA de alto riesgo”, entre las que están:

- encomendar la supervisión humana (del sistema IA) a personas físicas que tengan “la competencia, la formación y la autoridad necesarias” (art. 26.2 RIA)
- “asegurar...que los datos de entrada sean pertinentes y suficientemente representativos en vista de la finalidad prevista del sistema de IA de alto riesgo, en la medida en que ejerza el control sobre dichos datos” (art. 26.4 RIA)
- documentar y “conservar los archivos de registro” (26.5 RIA)
- vigilar “el funcionamiento del sistema de IA de alto riesgo basándose en las instrucciones de uso y, cuando proceda, informar a (...) representantes de los trabajadores” (art. 26.5 RIA y 25.7 RIA).
- llevar a cabo una evaluación del impacto que la utilización de dichos sistemas puede tener en los derechos fundamentales (art. 27.1 RIA).

Y a estas obligaciones se les añaden otras propias de los empresarios que utilicen “determinados sistemas de IA” que tienen un mayor riesgo potencial, con obligaciones más exigentes sobre la “transparencia” de su uso y funcionamiento (art. 50.3 RIA), información, que se facilitará a las personas físicas de “manera clara y distingui-ble a más tardar con ocasión de la primera interacción o exposición” (art. 50.5 RIA).

La inclusión en el concepto de sistemas de Inteligencia Artificial de alto riesgo (art. 6.2) comporta otras obligaciones específicas como la evaluación previa de conformidad antes de su uso (arts. 16 y 43), el registro público en la base de datos europea de sistemas de IA de alto riesgo (art. 60), documentación técnica, trazabilidad, explicabilidad y transparencia de los sistemas utilizados (arts. 11 a 16), así como ofrecer una información clara y comprensible a las personas afectadas y a sus represen-tantes (art. 13).

32. Pérez Amorós, F. (2025). Aspectos laborales del Reglamento (UE) 2024/1689 de 23 de junio de 2024 sobre inteligencia artificial. *e-Revista Internacional de la Protección Social*, 10(1), p. 25-26.

Los incumplimientos de previsiones tales como la evaluación de conformidad, el registro, la documentación técnica, la supervisión humana, la trazabilidad o la transparencia informativa, tal y como regula el art. 99.3 del Reglamento, pueden alcanzar hasta los 15 millones de euros o el 3% del volumen de negocio global para infracciones graves, si bien con la posibilidad de evaluar las circunstancias concurrentes (art. 99.7) tales como “si otras autoridades han impuesto ya multas administrativas al mismo operador por infracciones de otros actos legislativos nacionales o de la Unión, cuando dichas infracciones se deriven de la misma actividad u omisión que constituya una infracción pertinente del presente Reglamento”.

En cuanto a la interpretación de esta norma, a la espera de pronunciamientos del TJUE al respecto, las Directrices de la Comisión sobre prácticas prohibidas de inteligencia artificial³³ -no vinculantes-, responden al mandato del artículo 96.1.b) del Reglamento y aumentan la claridad jurídica, proporcionando información sobre la interpretación que hace la Comisión de las prohibiciones del artículo 5, con vistas a garantizar su aplicación coherente, efectiva y uniforme³⁴.

Esta regulación se encuentra perfectamente alineada con el posterior informe de la OECD³⁵, que establece como Objetivos del Plan Coordinado fortalecer el ecosistema europeo de IA mediante la inversión compartida y la colaboración; garantizar una IA ética y fiable, en consonancia con los valores de la UE e impulsar la competitividad, salvaguardando al mismo tiempo los derechos y las protecciones sociales propios de la Unión.

Por eso resulta tan sorprendente la actual propuesta de retraso en la implementación de los controles de los sistemas de alto riesgo. Motivado por el hecho de que a estas alturas de 2025 (diciembre) aún no se han publicado los estándares de lo que se considera utilización aceptable de estas herramientas, se está tramitando un retraso en la aplicación de tales límites hasta diciembre de 2027, tal y como ha confirmado la vicepresidenta de la Comisión para Soberanía Tecnológica, Henna Virkkunen³⁶. Esto supone un retraso aún mayor que el previsto en la propuesta del Reglamento Omnibus Digital³⁷ publicada el 19 de noviembre de 2025, que preveía un retraso de un año, hasta agosto de 2027.

33. <https://digital-strategy.ec.europa.eu/es/library/commission-publishes-guidelines-prohibited-artificial-intelligence-ai-practices-defined-ai-act>

34. Morales Aragón, A. (2025). Prácticas de IA prohibidas en el ámbito laboral. Análisis y posibles soluciones desde la normativa laboral española. *LABOS Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, 6(2), p. 190-206.

35. OECD (2025), *Progress in Implementing the European Union Coordinated Plan on Artificial Intelligence (Volume 1): Member States' Actions*, OECD Publishing, Paris.

36. <https://efe.com/euro-efe/2025-11-19/bruselas-propone-retrasar-la-aplicacion-de-una-parte-de-la-ley-de-inteligencia-artificial/>

37. <https://digital-strategy.ec.europa.eu/es/library/digital-omnibus-regulation-proposal>

En relación con esta propuesta normativa, contiene otros apartados que también merecen un análisis, así prevé la revisión o flexibilización de requisitos de transparencia; la reducción de las obligaciones pedagógicas, e incluso inicia un debate propuesto por varios Estados miembros, para pausar los plazos de cumplimiento del Reglamento de Inteligencia Artificial. El único reforzamiento del control que prevé es el del papel de la Oficina Europea de IA, instando una supervisión centralizada en Bruselas que reduzca las diferencias interpretativas entre Estados.

Conforme establece el texto de la propuesta, la intención del Reglamento Omnibus Digital (COM(2025) 837 final) es simplificar y consolidar el marco legislativo digital de la UE, entendiendo que la actual fragmentación en múltiples cuerpos normativos dificulta el cumplimiento del marco regulatorio, que además entiende que es excesivamente gravoso. Para ello, pretende la racionalización de la legislación vigente mediante su modificación y refundición en un único texto comprensivo de toda la reglamentación en la materia, derogando instrumentos que se han demostrado obsoletos, aclarando las normas para las empresas y ciudadanos y eliminando las duplicidades y contradicciones actuales. La exposición de la propuesta determina que su objetivo es incrementar la competitividad, agilizando los procedimientos y simplificando el cumplimiento normativo para las empresas que operan en el mercado digital de la UE.

En concreto, y tal y como establecen los Anexos de la Propuesta del Reglamento Omnibus Digital, este tiene como objeto modificar las siguientes normas para armonizarlas en un marco simplificado: el Reglamento general de protección de datos (RGPD – Reglamento (UE) 2016/679); el Reglamento sobre la pasarela digital única (UE 2018/1724); el Reglamento sobre la protección de datos para las instituciones de la UE (UE 2018/1725); la Ley de datos (UE 2023/2854); la Directiva NIS2 (UE 2022/2555), la Directiva sobre la resiliencia de las entidades críticas (UE 2022/2557) y la Directiva sobre la privacidad electrónica (2002/58/CE).

Así como derogar el Reglamento (UE) 2018/1807 relativo a la libre circulación de datos no personales; el Reglamento (UE) 2019/1150 sobre las relaciones entre plataformas y empresas, el Reglamento (UE) 2022/868, Ley de gobernanza de datos y la Directiva (UE) 2019/1024 sobre datos abiertos, derogación que nuevamente pretende eliminar duplicidades, integrando sus disposiciones en la normativa modificada.

Resulta llamativo que esta propuesta se realice simultáneamente con la publicación del Informe de la OIT sobre Inteligencia Artificial en la gestión de personas³⁸, que aboga por una regulación más estricta de la gestión algorítmica, incluidos los requisitos de transparencia, tanto en cuanto a la necesaria participación de los trabajadores y los sindicatos en el diseño y la supervisión de los sistemas de IA; como en

38. Berg, J y Johnston, H. (2025). AI in human resource management: The limits of empiricism, *Ilo working paper num. 154*, ILO

lo imperativo de la realización de auditorías de sesgos en los conjuntos de datos y los algoritmos para detectar y corregir patrones discriminatorios, subrayando la necesidad de reforzamiento de las normas éticas en la utilización de la inteligencia artificial.

Y más provocativa resulta la coexistencia de estas propuestas con el reciente llamamiento del Comité de Empleo y Asuntos Sociales del Parlamento Europeo de 11 de noviembre de 2025 para requerir a la Comisión Europea a introducir una norma vinculante que regule el uso de las tecnologías algorítmicas, incluyendo la Inteligencia Artificial, en los lugares de trabajo europeos³⁹.

Esta iniciativa legislativa, reiteraba parte de las consideraciones del Reglamento de Inteligencia Artificial, señalando tanto la obligatoriedad de que todas las decisiones tomadas o respaldadas por sistemas de gestión algorítmica estén sujetas a supervisión humana, aspecto que incluye la posibilidad de los trabajadores de solicitar explicaciones sobre las decisiones tomadas o respaldadas por la gestión algorítmica como que las decisiones finales sobre el inicio o la terminación de una relación laboral, la renovación o no renovación de un contrato, los cambios en la remuneración o las medidas disciplinarias deben ser tomadas por un ser humano.

Otro de los aspectos que incluía es el referido a la transparencia y derecho a la información, aspecto en el cual los parlamentarios instan a que se informe a los trabajadores sobre cómo estos sistemas afectan a las condiciones de trabajo, cuándo se utilizan para tomar decisiones, qué tipo de datos recopilan o procesan y cómo se garantiza la supervisión humana. Se establecía además un derecho de los trabajadores a formación sobre cómo manejar estos sistemas y el deber de consulta sobre las decisiones relativas a la remuneración, la evaluación, la asignación de tareas o el tiempo de trabajo tomadas con el apoyo de los sistemas de gestión algorítmica.

El tercer pilar de esta iniciativa era la protección de los datos de los trabajadores, instando la prohibición del tratamiento de datos relacionados con el estado emocional, psicológico o neurológico de los trabajadores, las comunicaciones privadas, los datos de los trabajadores fuera del horario laboral, el seguimiento de la geolocalización en tiempo real fuera del horario laboral y el uso de datos relacionados con la libertad de asociación y la negociación colectiva.

Con esta base, la propuesta legislativa, tras efectuar un análisis detallado de los principales instrumentos jurídicos vigentes —los ya señalados Reglamento general de protección de datos, Ley de Inteligencia Artificial, el acervo laboral, la Directiva de condiciones transparentes y la Directiva sobre el trabajo en plataformas — señalaba la existencia de lagunas normativas referidas al ámbito de aplicación personal y material de las herramientas digitales, los derechos de información, consulta y transparencia, la supervisión humana y el derecho a la explicación, la evaluación ex ante,

39. <https://www.europarl.europa.eu/news/ga/press-room/20251110IPR31358/meps-call-for-new-rules-on-the-use-of-algorithmic-management-at-work>

la protección de datos, la privacidad y la discriminación. Y proponía tres opciones de actuación: una recomendación no vinculante, enmiendas a la legislación existente, o una nueva iniciativa legislativa específica para la gestión algorítmica, propuesta esta última que no parece en absoluto que se pueda ver colmada por la Propuesta de Ley Omnibus Digital.

Pues bien, finalmente el 17 de diciembre de 2025 se aprobó la Resolución del Parlamento Europeo, con recomendaciones destinadas a la Comisión sobre digitalización, inteligencia artificial y gestión algorítmica en el lugar de trabajo denominada configuración del futuro del trabajo⁴⁰ (2025/2080(INL)). En esta Resolución se remarca que la digitalización debe estar guiada por principios de uso ético, precaución y enfoque centrado en las personas, dado que la IA debe mejorar las condiciones laborales, no deteriorarlas, y, para ello, es necesario formar a trabajadores y empresas, especialmente pymes, para evitar brechas de capacidad.

Como principales riesgos de la utilización de la IA en el ámbito laboral señala la intensificación del trabajo y la presión por el rendimiento, la pérdida de autonomía, la vigilancia excesiva y la erosión de la privacidad; la existencia de sesgos que puedan causar discriminación algorítmica (especialmente por género, edad, origen, discapacidad); el impacto negativo en salud mental y equilibrio vida-trabajo; la falta de transparencia y la dificultad para entender decisiones automatizadas y el riesgo de desaparición de empleos de entrada al mercado laboral (apartados H a S).

El planteamiento del Parlamento en relación con el uso de IA, teniendo en cuenta que en el ámbito laboral, como en otros, implica la gestión de grandes volúmenes de datos personales, parte de exigir el cumplimiento estricto del RGPD, de considerar no válido el puro consentimiento en relaciones laborales, al entender que el desequilibrio de poder entre las partes limita la libertad y que puede ser un consentimiento viciado; recalca la necesidad de supervisión humana real y efectiva de todas las tomas de decisión y la prohibición de prácticas intrusivas (datos biométricos, emocionales, geolocalización fuera del horario laboral, comunicaciones privadas, etc.) (apartados B, H, I, J, K, 1 y 2).

Con este planteamiento, el Anexo de la Resolución del Parlamento, referido a las recomendaciones respecto al contenido de la propuesta legislativa solicitada a la Comisión, requiere que ésta tenga un ámbito amplio, aplicable a todos los trabajadores, incluidos los de plataformas y los contratados por intermediarios (apartados 1 y 2). Y, en cuanto a su contenido, aspira a que las obligaciones de transparencia obliguen a los empleadores a informar por escrito sobre los sistemas algorítmicos que utilizan, las decisiones que automatizan, los datos que recogen y la supervisión humana existente (apartado 3). Y todo ello señalando cómo su utilización afecta al empleo.

40. Resolución del Parlamento Europeo, de 17 de diciembre de 2025, con recomendaciones destinadas a la Comisión sobre digitalización, inteligencia artificial y gestión algorítmica en el lugar de trabajo: configuración del futuro del trabajo (2025/2080(INL))

En este ámbito de la transparencia obligatoria, señala la imperatividad de un período de consultas antes de introducir o modificar sistemas que afecten a la remuneración, evaluación del desempeño, asignación de tareas, tiempo de trabajo y seguridad y salud (apartado 5). Y señala como prácticas prohibidas la utilización de datos emocionales, psicológicos o biométricos, la vigilancia fuera del horario laboral, la utilización de datos destinados a predecir el ejercicio de derechos fundamentales y de los datos clasificados como sensibles en el art. 9 RGPD (apartados H, J y K).

Otra de las cuestiones en las que hace mucho hincapié esta propuesta es en la necesidad de supervisión humana real de todas las decisiones esenciales, añadiendo el derecho de los trabajadores a solicitar explicaciones y revisiones de tales decisiones, incluyendo la obligación de modificar o retirar los sistemas que se acredite que vulneran derechos (apartados 1 y 2 del Anexo). Y esto implica una evaluación de riesgos específica para IA y algoritmos y la implementación de medidas de mitigación obligatorias (apartado H).

En cuanto a la forma de realizar tales controles, establece funciones de supervisión para los cuerpos nacionales de Inspección de Trabajo, que deberán recibir recursos y formación técnica (apartados J, Q y R).

A modo de fórmula de cierre de la Propuesta se establece una cláusula de no retrocesión, explicitando que la nueva normativa no puede reducir derechos ya existentes (apartados B y 2).

Lo imperativo del establecimiento de esta regulación propia y específica del uso de sistemas algorítmicos en el ámbito laboral tiene su base en los datos arrojados por la Encuesta de condiciones de trabajo europeas de 2025 (EUROFUND, 2025), que señala que alrededor del 42,3 % de los trabajadores de la Unión Europea pueden estar ya sometidos a la gestión algorítmica en su prestación de servicios, previendo un incremento de esta cifra hasta el 55,5% en los próximos 5 años.

Frente a estos datos de utilización, los ofrecidos por la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, que, en la Cuarta encuesta europea sobre riesgos nuevos y emergentes (EU-OSSHA, 2024) señalaba que solo el 14,5 % de las empresas declaraban utilizar la gestión algorítmica en el ámbito laboral y que establece un claro vínculo entre la utilización de estos sistemas y el incremento de riesgos psicosociales.

4. EL MARCO DE CONTROL EN LA NORMA ESPAÑOLA

Al igual que ocurre en el ámbito europeo, las referencias al derecho al acceso de datos que puedan ser utilizados en materia de gestión de personal se pueden encontrar en múltiples instrumentos jurídicos en el seno del ordenamiento jurídico español.

Sin ánimo de exhaustividad, se puede hacer referencia a los artículos 33 a 39 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, que regulan la participación e información de los representantes de los trabajadores en materia

de riegos laborales, estableciendo que “El empresario deberá consultar a los trabajadores, con la debida antelación, la adopción de las decisiones relativas a [...] [la] planificación y la organización del trabajo en la empresa y la introducción de nuevas tecnologías” (art. 33.3); al art. 41 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, que establece que

“Se entiende por actuación administrativa automatizada, cualquier acto o actuación realizada íntegramente a través de medios electrónicos por una Administración Pública en el marco de un procedimiento administrativo y en la que no haya intervenido de forma directa un empleado público» y que «en caso de actuación administrativa automatizada deberá establecerse previamente el órgano u órganos competentes, según los casos, para la definición de las especificaciones, programación, mantenimiento, supervisión y control de calidad y, en su caso, auditoría del sistema de información y de su código fuente”; al artículo 23 de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, que prevé que “Las administraciones públicas, en el marco de sus competencias en el ámbito de los algoritmos involucrados en procesos de toma de decisiones, priorizarán la transparencia en el diseño y la implementación y la capacidad de interpretación de las decisiones adoptadas por los mismos”⁴¹.

Entre los instrumentos sin carácter normativo, la Carta de los Derechos Digitales de 24 de julio de 2021⁴², que dedica su apartado 4 a tratar de los Derechos en el ámbito laboral y a la empresa en el entorno digital, señalando, entre otras consideraciones sobre la información de los algoritmos:

La representación legal de las personas trabajadoras tiene derecho a ser informada con la debida antelación sobre los cambios tecnológicos que vayan a producirse; [...] La negociación colectiva podrá [...] vehicular la participación de las personas trabajadoras en los procesos de transformación digital y en la determinación de las consecuencias laborales que la misma pueda implicar; [...] Se informará y formará debidamente a las personas trabajadoras respecto de las condiciones de uso de los entornos digitales destinados a la prestación laboral.” Y expresamente que: “Del uso de tales dispositivos o herramientas se informará a la representación legal de las personas trabajadoras. Esta información alcanzará los parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial que afectan a la toma de decisiones que pueden incidir en las condiciones de trabajo, el acceso y mantenimiento del empleo.

Y recientemente, la incorporación del art. 64.4.d) de Estatuto de los Trabajadores⁴³ del Derecho de los representantes de los trabajadores a “ser informado por la empresa

41. Pérez Amorós. (2024), p.153.

42. 140721-Carta_Derechos_Digitales_RedEs (www.lamoncloa.gob.es)

43. Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

de los parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial que afectan a la toma de decisiones que pueden incidir en las condiciones de trabajo, el acceso y mantenimiento del empleo, incluida la elaboración de perfiles, mediante la reforma operada por la Ley 12/2021⁴⁴, que pretende hacer frente a las nuevas realidades derivadas de la irrupción algorítmica en las relaciones laborales. Así, la propia exposición de motivos de la norma que introduce este precepto determina que “no podemos ignorar la incidencia de las nuevas tecnologías en el ámbito laboral y la necesidad de que la legislación laboral tenga en cuenta esta repercusión tanto en los derechos colectivos e individuales de las personas trabajadoras como en la competencia entre las empresas” manifestando así mismo “el mayor respeto a los secretos industrial y comercial de las empresas conforme a la normativa, que no se ven cuestionados por esta información sobre las derivadas laborales de los algoritmos u otras operaciones matemáticas al servicio de la organización empresarial.” Y, si bien la Ley 12/2021 tiene como objeto principal la salvaguarda de los derechos de los trabajadores de plataformas digitales, esta ampliación del derecho a la información de los representantes de los trabajadores tiene un carácter mucho más amplio, constituyendo una garantía del derecho de acceso de estos a los procedimientos algorítmicos utilizados en el ámbito de la gestión de personas. Establece así una disposición complementaria del derecho individual recogido en el RGPD, al dotarlo de una dimensión colectiva que lo refuerza⁴⁵.

No existe duda alguna, pese a la norma por la que se introduce este nuevo apartado d) del art. 64.4 ET, del carácter “universal” de este derecho de información, no limitado al ámbito de las plataformas digitales. Tal y como se ha señalado⁴⁶, la inclusión en este precepto tanto de los términos “algoritmo” y “sistema de inteligencia artificial”, así como la delimitación de la obligación de facilitar la información sobre estos instrumentos siempre que “afecten a la toma de decisiones”, incluye un ámbito más amplio del regulado en el art. 22 RGPD (circunscrito a las “decisiones individuales automatizadas”), e implica que la obligación nazca no sólo en el caso de que la

44. Ley 12/2021, de 28 de septiembre, por la que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales.

45. Cremades Chueca, O. (2022). El derecho de información de la representación de los trabajadores sobre los algoritmos y los sistemas de inteligencia artificial en el ordenamiento español: instrumento de protección laboral colectiva en el marco de la tríada protectora del derecho digital del trabajo y la descajanegrización jurídica. En Abadías Selma, A y García González, G, (coords.), *Protección de los trabajadores e inteligencia artificial: la tutela de los derechos sociales en la cuarta revolución industrial*, Atelier.

46. Beltrán de Heredia Ruiz, I. (2022). Nadie da duros a cuatro pesetas (Transparencia algorítmica y representantes de los trabajadores: el nuevo art. 64.4.d ET). En *Digitalización, Recuperación y Reformas Laborales, Comunicaciones del XXXII Congreso Anual de la Asociación de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Informes, Estudios y Empleo, Ministerio de Trabajo y Economía Social.

decisión haya sido tomada, sino incluso si sólo se ha estudiado pero no se ha adoptado. Por tanto, no es un control de resultado, es un control del propio proceso, aunque las decisiones del sistema automatizado o del algoritmo no lleguen a aplicarse.

Control que pretende que los representantes de los trabajadores puedan conocer la lógica del algoritmo, las reglas e instrucciones que lo rigen y que derivan en la toma de una determinada decisión de carácter laboral, para que así puedan realizar su función de control⁴⁷. Pero este control no incluye el individual del trabajador, sólo el colectivo por sus representantes, habiéndose apuntado⁴⁸ la ocasión perdida que supone no haber incluido un derecho individual de información de las personas trabajadoras, aún con los límites que el secreto empresarial pueda establecer, si bien las previsiones de los art. 13 y 14 del Reglamento General de Protección de Datos ya contenían, parcialmente, tal derecho. Inclusión que tiene trascendencia con miras a no dejar absolutamente desprotegidos en este ámbito a los trabajadores que no cuenten con órganos de representación

La amplitud en la redacción del art. 64.4.d) ET permite entender que el control incluye el de los datos que hayan sido utilizados para alimentar el proceso de toma de decisiones automatizadas, puesto que en caso contrario este precepto quedaría totalmente carente de contenido. Así, la referencia a los “parámetros, reglas o instrucciones” en los que se fundamentan estos programas, requiere la transparencia de los datos, pues esta enumeración está formulada en términos ejemplificativos⁴⁹. Supone además la expresa admisión de que las facultades empresariales a las que se refiere el artículo 20 del ET, pueden ser ejercidas por medio de esa gestión algorítmica.

Como se ha apuntado⁵⁰, el temor de que las nuevas tecnologías y, en particular, las combinaciones matemáticas algorítmicas, al servicio exclusivo de la competitividad empresarial, puedan arrojar resultados discriminatorios, aparentemente avalados por la pura objetividad y neutralidad del cálculo matemático debe ser contrarrestado mediante el control del funcionamiento de estos sistemas. Control que no ampara a cualquier algoritmo utilizado en el ámbito empresarial, puesto que no incluye a los algoritmos que no tengan tal potencial decisorio, o que, teniéndolo, no afecte a temas laborales (art. 64.1.2 TRLET). Pero la amplitud del campo en el que los

47. Nieto Rojas, P. (2025). Algoritmos, negociación colectiva y actuación inspectora. *El Foro de Labos*, 21 de octubre de 2025. <https://www.elforodelabos.es/2025/10/algoritmos-negociacion-colectiva-y-actuacion-inspectora/>

48. Ginés i Fabrellas, A. (2021). El derecho a conocer el algoritmo: una oportunidad perdida de la “Ley Rider”, *IUSLabor*, n. 2, p. 4.

49. Pérez Amorós, F. (2021). ¿Quién vigila al algoritmo?: los derechos de información de los representantes de los repartidores en la empresa sobre los algoritmos de las plataformas de reparto. *e-Revista internacional de la protección social*, vol. VI, nº. 1, p. 186.

50. Castro Argüelles, M. A. (2022). El ejercicio de los poderes empresariales mediante algoritmos. *Revista Jurídica de Asturias* nº45/2022; Rivas Vallejo, P. (2020). *La aplicación de la inteligencia artificial al trabajo y su impacto discriminatorio*. Thomson Reuters Aranzadi, 2020, p. 54.

algoritmos pueden ser utilizados en el ámbito laboral, y la concurrencia de normas que pueden amparar la reserva sobre el contenido de algunos de ellos, van a dar lugar a una elevada conflictividad, dado lo genérico de las previsiones de la norma⁵¹.

Otra cuestión a valorar es la forma en la que se tiene que entregar la citada información, que, conforme a las previsiones del art. 64.6 primer párrafo, deberá ser “de una manera y con un contenido apropiados, que permitan a los representantes de los trabajadores proceder a su examen adecuado...” Se pretende, por tanto, que se cumpla el objetivo de la norma: que los representantes de los trabajadores puedan ejercer sus derechos de consulta, negociación colectiva y vigilancia, en materia de algoritmos, es decir, que puedan ejercer real y efectivamente el derecho de participación y control regulados (arts. 64, apartados 4.d, 6 y 7, y 84-92 TRLET; LOLS)

Incluso se ha considerado por algunos autores⁵² que la intención del artículo incluye el derecho a que se expliquen las razones a través de las cuales el empresario ha llegado a adoptar la decisión de controlar el comportamiento de los trabajadores a través de algoritmos, al considerar que cuando la norma hace referencia a “los parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan” tales procedimientos lo que realmente pretende es que se informe “de los criterios acogidos de la empresa y las razones por las que ha decidido llevarlos a cabo”, aunque los representantes no formen parte de la toma de decisiones. Con la consiguiente dificultad en el caso de que encargue a una empresa externa el desarrollo del sistema.

En todo caso, si bien en los sistemas de “caja negra”⁵³ el funcionamiento del propio algoritmo es oculto, no es este el único problema para su transparencia. Se pretende que muchos de estos sistemas algorítmicos tengan un potencial de autoevolucionar -algoritmo de aprendizaje continuo⁵⁴- y esto supone que el control sea en muchos casos mera intención, dado que lo único “controlable” será la base sobre al que opera el sistema, pero no su evolución. Por ello, el control en esta fase inicial de implementación tiene gran trascendencia.

Así lo ha entendido el Ministerio de Trabajo en el documento La Información algorítmica en el ámbito laboral Guía práctica y herramienta sobre la obligación empresarial de información sobre el uso de algoritmos en el ámbito laboral publicada en mayo de 2022⁵⁵, en el que se hace referencia tanto al derecho individual de información contenido en el art. 22 RGPD como al derecho colectivo de información

51. Aragüez Valenzuela, L. D. (2022). La configuración del algoritmo digital, vacíos de justicia y principales desafíos para el Derecho del Trabajo. *e-Revista internacional de la protección social*, 7(1).

52. Aragüez Valenzuela L. D. (2023). El papel de los representantes de los trabajadores y la negociación colectiva ante la toma automatizada de decisiones empresariales mediante algoritmos digitales. *Revista internacional y comparada de relaciones laborales y derecho del empleo*, n. 1, p. 135.

53. Donde el usuario no puede ver el funcionamiento interno del algoritmo.

54. Enfoque de aprendizaje de inteligencia artificial (IA) que implica el entrenamiento secuencial de un modelo para nuevas tareas, preservando las tareas previamente aprendidas.

55. www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/inicio_destacados/Guia_Algoritmos_ES.pdf

reconocido por el art. 64.4.d) ET, determinando que están sometidas a esa obligación de información todas las empresas que utilicen algoritmos o sistemas de decisión automatizada para la gestión de personas.

En el plano del derecho colectivo de información amparado por el art. 64.4.d), la citada Guía entiende que la referencia a los parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial debe interpretarse —sin bien admite la falta de consenso técnico sobre los términos del artículo— “como la obligación de la empresa de proporcionar información referente a (a) las variables y los parámetros, entendidos como la importancia relativa de cada variable en la algoritmo; y (b) las reglas e instrucciones, referentes a las reglas de programación que conducen a la toma de la decisión. En esencia, la referencia conjunta a «parámetros, reglas e instrucciones» debe entenderse referida a la lógica, a las características de funcionamiento del algoritmo y a sus consecuencias”.

En cuanto a la información a transmitir, señala que deberá ser significativa, clara y simple, y versar sobre la lógica y funcionamiento del algoritmo, incluyendo las variables y parámetros utilizados. Entrando en detalle, incluye:

- En caso de elaboración de perfiles, la tipología de perfiles que elabora el algoritmo.
- Las variables utilizadas por parte del algoritmo, entendidas como la información o factores utilizados por el algoritmo para tomar la decisión o la elaboración del perfil, incluyendo si algunas de estas variables son datos personales.
- Los parámetros utilizados por parte del algoritmo para la toma de decisiones automatizadas.
- Las reglas e instrucciones utilizadas por el algoritmo.
- Los datos de entrenamiento y, en su caso, validación, utilizados y sus características.
- En casos de elaboración de perfiles, las métricas de precisión o error en las tareas automatizadas (clasificación, puntuación, regresión, ordenación,...) de las personas en los distintos perfiles.
- Las auditorías realizadas o la evaluación de impacto realizada.

Pero también incluye la obligación de transmitir información sobre las consecuencias que puedan derivarse de la decisión adoptada mediante el uso de algoritmos o sistemas de decisión automatizada, comprendiendo el impacto que las decisiones adoptadas mediante algoritmos o sistemas de decisión automatizada tienen en materia de igualdad y no discriminación entre mujeres y hombres. Y toda esta información se debe facilitar de forma clara, simple y comprensible para personas sin conocimientos técnicos, sin que aportar información meramente técnica resulte suficiente, por cuanto puede ser información opaca o confusa.

No en el ámbito normativo, pero de evidente trascendencia en la determinación de la amplitud de los derechos algorítmicos y, sobre todo de su control, el Plan Estratégico de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social 2025-2027⁵⁶, que determina en su objetivo 4º que

la introducción de las nuevas tecnologías en el mercado de trabajo, sin perjuicio de los innegables avances que supone, plantea también retos y preocupaciones derivados, entre otros, de la utilización de algoritmos en la toma de decisiones, siendo necesario evitar la presencia en los mismos de sesgos discriminatorios.

Objetivo para cuyo cumplimiento la línea 4.2 señala que

en el marco de las actuaciones inspectoras, se prestará especial atención, en aquellas empresas cuya toma de decisiones venga determinada o influida por el uso de la IA, a la ausencia de sesgos discriminatorios en los respectivos algoritmos, para lo que se podrá contar con la colaboración de aquellos otros organismos públicos con competencias o conocimientos técnicos especializados al respecto.

En todo caso, el acercamiento normativo español al control de los algoritmos parece más voluntarista que real, dada la ausencia de concreción sobre los medios técnicos que se van a poner a disposición de las autoridades de control, la ausencia de procedimientos concretos para la implementación del control, en suma, dada la falta de precisión que parece dejar el control algorítmico en una mera declaración de intenciones.

5 PRONUNCIAMIENTOS JUDICIALES SOBRE CONTROL ALGORÍTMICO EN ESPAÑA

Resulta llamativo los mínimos resultados que se encuentran en las bases datos utilizando como criterios de búsqueda “transparencia” y “algoritmo”, máxime si se opta por excluir todos aquellos procedimientos relacionados en la laboralidad de los trabajadores en el ámbito de las plataformas digitales.

Una de las pocas sentencias que las bases de datos jurídicas aportan en esta materia es la breve Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, Sala de lo Social, de 19 de mayo de 2023⁵⁷, en la que se enjuicia el acceso a un puesto de superior categoría por parte de diversos concurrentes. En la empresa pública en la que se decide la cobertura de vacante temporal por promoción interna existe un sistema

56. Resolución de 8 de septiembre de 2025, de la Secretaría de Estado de Trabajo, por la que se publica el Acuerdo de Consejo de Ministros de 26 de agosto de 2025, por el que se aprueba el Plan Estratégico de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social 2025-2027.

57. Tribunal Superior de Justicia de Galicia, Sala de lo Social, Sentencia 2509/2023 de 19 May. 2023, Rec. 926/2023, ECLI:ES:TSJGAL:2023:3620

automatizado de gestión de competencias, siendo éste el baremo de cálculo que habitualmente se utilizaba para determinar los trabajadores a ascender. En el supuesto de este procedimiento, si bien la actora es la candidata seleccionada por el algoritmo, la entidad decide apartarse de la decisión algorítmica por la previa condición de liberada sindical de la actora. La Sentencia declara que la desviación de la decisión algorítmica sin causa justificada supone discriminación de la actora, concluyendo que existe vulneración de derechos fundamentales. Por tanto, se establece como criterio que, en el caso de existencia de sistemas automatizados de determinación del mejor candidato, la supresión de tal resultado -supuestamente neutral- por decisión “humana”, deberá justificarse suficientemente para no considerarse discriminatorio.

Este pronunciamiento, de reiterarse y ampararse por el Tribunal Supremo, supondrá un evidente impulso a la utilización de algoritmos para la toma de decisiones laborales.

Otro pronunciamiento trascendente es la Sentencia de la Audiencia Nacional, Sala de lo Social, de 4 de julio de 2025⁵⁸ que estima la demanda formulada por los representantes de los trabajadores en una gran empresa del sector del Contact Center, para conocer los parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan los algoritmos que posee la empresa y que afectan a las condiciones de la plantilla, así como el sistema algorítmico o automatizado que esta utiliza para la asignación de las libranzas variables a la plantilla. En esta Sentencia la Sala mantiene que forma parte del derecho a la libertad sindical el “derecho de información pasiva”, como información que la empresa viene obligada a facilitar a los representantes de los trabajadores, y dentro de tal información pasiva se encuentra la información algorítmica en materia de gestión de personal. Al haberse negado la empresa condenada a la entrega de tal información (realmente en el asunto enjuiciado negaba hasta la existencia de la gestión algorítmica), se declara que ha vulnerado el derecho a la libertad sindical del sindicato accionante, con condena a cesar en los comportamientos vulneradores, a entregar la información algorítmica y con indemnización reparadora.

Tal y como se ha señalado⁵⁹ “la importancia de la transparencia algorítmica no ha hecho más que comenzar”. La misma autora recalca lo sorprendente de que la Audiencia Nacional opte en su Sentencia por no hacer referencia a las previsiones del Reglamento (UE) 2024/1689, Reglamento que evidentemente conecta directamente con la regulación de los artículos 64 ET y 10 LOLS. Y que, tras la entrada en vigor (o no) el 2 de agosto de 2026 de las previsiones en relación con los sistemas de Alto Riesgo, posibilitará la acumulación de las tradicionales sanciones laborales con las nuevas administrativas emanadas de la autoridad de Inteligencia Artificial española

58. Audiencia Nacional, Sala de lo Social, Sentencia 101/2025 de 4 de julio de 2025, Rec. 182/2025, ECLI:ES:AN:2025:2867

59. Nogueira Guastavino, M. (2025). Algoritmos opacos, sindicatos desarmados: la libertad sindical frente a la asignación automatizada de turnos. *Revista de Jurisprudencia Laboral*, nº 7/2025, p. 1-6.

que sancionará desde la perspectiva del cumplimiento técnico y normativo del sistema algorítmico, coexistencia de dos regímenes sancionadores que no supondrá *bis in idem* siempre y cuando las sanciones deriven de normas diferentes y protejan bienes jurídicos distintos.

Con independencia del Reglamento de Inteligencia Artificial, en el momento de la sentencia era de plena aplicación el RGPD y la LOPD, a las que tampoco se nombra, a pesar de la regulación que ambas normas efectúan de los procedimientos de creación de perfiles (art. 22 RGPD) mediante decisiones automatizadas que tengan en consideración evaluaciones de desempeño o preferencias personales, o variables que influyen en la asignación de turnos.

Cavas Martínez⁶⁰, recalca que esta sentencia “supone un avance decisivo en la protección de los derechos colectivos de las personas trabajadoras ante la creciente automatización y gestión algorítmica del trabajo. Se trata de una resolución judicial que refuerza la exigencia de transparencia algorítmica como instrumento indispensable para el desempeño real y efectivo de la labor de acción sindical en el interior de las organizaciones productivas”, opinión compartida por Montoya Medina⁶¹ y Rojo Torrecilla⁶².

Esta sentencia, si bien no las alude, sigue las Directrices sobre decisiones individuales automatizadas y elaboración de perfiles, a los efectos del Reglamento 2016/679, adoptadas por el Centro Europeo de Protección de Datos (CEPD)⁶³, que recomiendan al responsable del tratamiento que, “en lugar de ofrecer una compleja explicación matemática sobre cómo funcionan los algoritmos o el aprendizaje automático”, considere “la utilización de formas claras y exhaustivas de ofrecer información al interesado, por ejemplo: (i) las categorías de datos que se han utilizado o se utilizarán en la elaboración de perfiles o el proceso de toma de decisiones; (ii) por qué estas categorías se consideran pertinentes; (iii) cómo se elaboran los perfiles utilizados en el proceso de decisiones automatizadas, incluidas las estadísticas utilizadas en

60. Cavas Martínez, F. (2025). No informar a los representantes sindicales sobre los algoritmos utilizados en la empresa para fijar determinadas condiciones de trabajo vulnera el derecho a la libertad sindical. *Revista de Jurisprudencia Laboral* 8, p. 1-8.

61. Montoya Medina, D. (2025). El deber de informar a los representantes sindicales sobre los algoritmos en la gestión de descansos. A propósito de la SAN de 4 de julio de 2025. *Briefs AEDTSS*, número 78, <https://www.aedtss.com/el-deber-de-informar-a-los-representantes-sindicales-sobre-los-algoritmos-en-la-gestion-de-descansos-a-propósito-de-la-san-de-4-de-julio-de-2025/>

62. Rojo Torrecilla, E. (2025). Empresa que niega el uso de algoritmos en las relaciones de trabajo, y queda probada en juicio su utilización. Vulneración del derecho fundamental de libertad sindical. Notas a la sentencia de la AN de 4 de julio de 2025 (actualización a 16 de julio). En el blog del autor *El nuevo y cambiante mundo del trabajo. Una mirada abierta y crítica a las nuevas realidades laborales*, miércoles, 9 de julio de 2025, <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2025/07/empresa-que-niega-el-uso-de-algoritmos.html>

63. https://www.edpb.europa.eu/edpb_es

el análisis; (iv) por qué este perfil es pertinente para el proceso de decisiones automatizadas; y (v) cómo se utiliza para una decisión relativa al interesado”.

Este pronunciamiento contribuye a la construcción de lo que Mercader Uguina⁶⁴ denomina la “democracia digital en la empresa”.

No estrictamente en el ámbito laboral, pero sí social, la Sentencia 1119/2025 de 11 de septiembre de 2025 de la Sala Tercera del Tribunal Supremo⁶⁵ es otro ejemplo de pronunciamiento en el que se implementa el derecho a la transparencia digital. Su trascendencia social hace que sea aconsejable detenerse en su valoración.

En esta resolución se establece el derecho de una Fundación a acceder al código fuente de la aplicación informática BOSCO desarrollada por el Ministerio para la Transición Ecológica para la gestión automatizada de las solicitudes del bono social. Esta aplicación informática constituye el sistema al que las empresas comercializadoras de energía eléctrica acceden para comprobar si los solicitantes del bono social cumplen los requisitos para tener la consideración de consumidor vulnerable y ser beneficiarios, dando lugar por tanto a la toma de decisiones automatizadas sobre el derecho a este beneficio social. Este pronunciamiento determina la prevalencia del derecho de acceso a la información pública sobre el derecho a la propiedad intelectual, y desestima como argumento limitador la alegación de aumento de la vulnerabilidad informática, al entender que la opacidad puede obstaculizar la eficacia de la reclamación a presentar y la detección de eventuales errores.

La doctrina de esta Sentencia tiene un carácter claramente ambiguo, y sin intención de generalidad, al señalar que cuando se emplean sistemas informáticos en la toma de decisiones automatizadas por Administraciones Públicas, esto

debe conllevar exigencias de transparencia de los procesos informáticos seguidos en dichas actuaciones, con el objeto de proporcionar a los ciudadanos la información necesaria para su comprensión y el conocimiento de su funcionamiento, lo que puede requerir, en ocasiones, el acceso a su código fuente, a fin de posibilitar la comprobación de la conformidad del sistema algorítmico con las previsiones normativas que debe aplicar.

Este fallo ha sido celebrado⁶⁶ como “un acicate a la mejora de la seguridad de nuestra administración digital, para que la seguridad de todos encuentre el mismo nivel de desarrollo sostenible que la propia digitalización pública y permita a la ciudadanía confiar en el Estado digital del bienestar.”

64. Mercader Uguina, J.R. (2023). Hacia una democracia digital en la empresa. *Labos: Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, volumen 4, nº 2, p. 4-21.

65. Tribunal Supremo, Sala Tercera, de lo Contencioso-administrativo, Sección 3^a, Sentencia 1119/2025 de 11 Sep. 2025, Rec. 7878/2024, ECLI:ES:TS:2025:3826

66. Rivas Vallejo, P. (2025). Inclusión del conocimiento del código fuente de sistemas digitales como parte del derecho de acceso a la información en decisiones automatizadas. *Revista de Jurisprudencia Laboral* (9).

Transparencia que algunas instituciones, como la Agencia Española de Protección de Datos, han considerado necesaria, publicando el 27 de noviembre de 2025 su Política general para el uso de IA generativa en procesos administrativos de la AEPD⁶⁷.

También de la Sala de lo Contencioso Administrativo del Tribunal Supremo, el Auto de 10 Sep. 2025, Rec. 3998/2025⁶⁸, admite a trámite el recurso de casación formulado, declarando que la cuestión que presenta interés casacional objetivo para la formación de jurisprudencia consiste en determinar la procedencia -o no- de facilitar el código fuente de la aplicación informática utilizada para el sorteo de tribunales asociado a procesos selectivos para acceder a la función pública en la Comunidad de Madrid.

Si bien escasos, los pronunciamientos judiciales en materia de control algorítmico se están decantando por la transparencia como valor superior, determinando la supremacía de los derechos fundamentales frente a los puros intereses mercantiles, son decisiones por tanto que deben ser celebradas como garantes de los derechos de los trabajadores.

6. CONCLUSIONES

El panorama en materia de IA en la Unión Europea es confuso, y resulta evidente que la regulación de esta materia está siendo terreno de lucha de intereses confrontados. La Unión Europea tiene que decidir si el beneficio económico es suficiente motivo para limitar el control o si los principios inspiradores de la Unión continúan siendo de aplicación, y ello con las evidentes intromisiones tanto de las grandes tecnológicas como de la política internacional.

El mercado único y la globalización demandan una regulación común en el seno de la Unión Europea para garantizar el mismo nivel de protección a todos los trabajadores, mejorar la igualdad de condiciones y aumentar la seguridad jurídica para las empresas, evitando de esta forma la tentación de caer en el dumping social. Por ello, la iniciativa del Parlamento Europeo debe ser acogida muy favorablemente por todos los actores del mercado laboral, si bien de entre sus propuestas de actuación, solo una nueva iniciativa legislativa específica para la gestión algorítmica tendrá la capacidad de colmar las lagunas normativas que surgen en este ámbito.

Pero esta iniciativa resulta incongruente con el retraso hasta diciembre de 2027 en la implementación de los controles de los sistemas de alto riesgo que la Comisión Europea está barajando y con la apariencia de una mayor laxitud que se deriva de la

67. <https://www.aepd.es/documento/politica-iag-aepd.pdfAgos>

68. Tribunal Supremo, Sala Tercera, de lo Contencioso-administrativo, Sección 1^a, Auto de 10 Sep. 2025, Rec. 3998/2025, ECLI:ES:TS:2025:7865A

propuesta de Ley Omnibus Digital. En todo caso, creo que se puede decir con claridad que Europa se mueve tarde y lento, y en esta materia la evolución de los sistemas no espera.

En derecho interno, la inclusión del apartado d) en el artículo 64.4 del Estatuto de los Trabajadores ha tenido más de declaración política que de conquista real por parte de los representantes de los trabajadores. La misma información que pretende proporcionar ya estaba amparada por el RGPD. Pese a esta redundancia, a título de constatación de la existencia del derecho de acceso, sea bienvenido.

Pero este carácter ilustrativo es la utilidad que se le puede admitir a tal precepto. La complejidad técnica en la creación y desarrollo de los algoritmos, la dificultad de acceso a los mismos, dado que en muchos casos pueden ser considerados secreto industrial por parte de las empresas, y lo limitado de los medios con los que cuentan la gran mayoría de los representantes de los trabajadores, hacen que el control de los algoritmos no esté a su alcance real.

Pero, posiblemente, tampoco al alcance de los tribunales, al menos, no de los saturados Juzgados de lo Social, que tampoco cuentan con los conocimientos técnicos ni con la posibilidad de acceder a expertos que puedan “traducir” los términos del algoritmo para poder ejercer un control real de éste.

Por ello, la asimetría clásica de la relación laboral se va a ver acrecentada con la generalización del uso de los algoritmos, y la desprotección de los trabajadores se va a incrementar.

Y no sólo la de los trabajadores de grandes empresas que cuentan con los medios económicos para desarrollar sus propios sistemas de gestión mediante el uso de Inteligencia Artificial, sino también los de las pequeñas y medianas empresas. Es previsible que estos sistemas de gestión algorítmica se empiecen a vender de forma mayoritaria, como en su momento se vendieron los sistemas operativos de los ordenadores, haciendo su uso más democrático en cuanto a costes y aumentando el número de trabajadores a los que se les aplican. La desprotección de los trabajadores en tal momento se incrementará.

La obligación establecida en el Reglamento General de Protección de datos, artículos 54 y 58 de contar con una autoridad de control con derecho de acceso a todos los datos necesarios para el ejercicio de ese control, como organismo técnico de carácter independiente que puede valorar los efectos y el funcionamiento de los algoritmos y de los sistemas de Inteligencia Artificial es una vía que requiere un planteamiento serio. A este organismo independiente se le puede dotar de competencias para controlar los algoritmos utilizados por las entidades mercantiles para la gestión de sus Recursos Humanos, con un funcionamiento equivalente al de la Inspección de Trabajo. Sería una suerte de sistema de control colectivo.

Ésta podría ser una de las funciones de la Agencia Española de Supervisión de Inteligencia Artificial⁶⁹ creada mediante la Disposición Adicional séptima de la Ley 28/2022, de 21 de diciembre, de fomento del ecosistema de las empresas emergentes, cuadrando además dentro de los fines establecidos para este organismo en tal norma:

- a) La concienciación, divulgación y promoción de la formación, y del desarrollo y uso responsable, sostenible y confiable de la inteligencia artificial.
- b) La definición de mecanismos de asesoramiento y atención a la sociedad y a otros actores relacionados con el desarrollo y uso de la inteligencia artificial.
- c) La colaboración y coordinación con otras autoridades, nacionales y supranacionales, de supervisión de inteligencia artificial.
- d) El fomento de entornos reales de prueba de los sistemas de inteligencia artificial, para reforzar la protección de los usuarios.
- e) La supervisión de la puesta en marcha, uso o comercialización de sistemas que incluyan inteligencia artificial y, especialmente, aquellos que puedan suponer riesgos significativos para la salud, seguridad y los derechos fundamentales.

Si bien algunos autores han abogado por un órgano paritario para el ejercicio de esta función⁷⁰, no comparto tal postura, puede que, por el conocimiento interno del funcionamiento de los Sindicatos, basado en el compromiso de sus miembros, pero, casi siempre, con medios materiales muy limitados. Entiendo, por tanto, que esta función excede de las capacidades de estas organizaciones, por lo que tal órgano paritario partiría con un desequilibrio de medios técnicos que imposibilitaría un real control de los sistemas auditados. Su participación es necesaria, pero no puede recaer toda la responsabilidad de este control sobre los Sindicatos.

Del mismo modo que no se requiere de los trabajadores ni de los Sindicatos que cuenten con los profesionales necesarios para realizar una investigación de los accidentes laborales de carácter grave, muy grave o mortal, tampoco se puede pretender que estos asuman el control técnico de los sistemas automatizados de gestión de personal. Una autoridad técnica independiente permitiría traducir el algoritmo, sustentar el débil equilibrio entre las posiciones social y empresarial y garantizar la efectividad de los derechos laborales en cuestión.

Este acercamiento es el que ha utilizado Países Bajos para la creación del Registro de Algoritmos del gobierno⁷¹, en el que las organizaciones gubernamentales neerlandesas publican información sobre los algoritmos que utilizan en su trabajo, centrándose en los algoritmos de gran impacto (incluidos los sistemas de IA de alto riesgo),

69. <https://aesia.digital.gob.es/gl/es>

70. Álvarez Cuesta, H. (2023). El impacto de la tecnología en las relaciones laborales: retos presentes y desafíos futuros. *Revista Justicia y Trabajo*, nº 2.

71. <https://algoritmes.overheid.nl/en>

ofreciendo información transparente sobre cómo funcionan estos algoritmos, si bien de momento no se ha extendido esta obligación a las entidades privadas.

Ante la lentitud en el desarrollo normativo y los retrasos en implementación existentes en el ámbito de la Unión Europea, deberá ser una norma interna la que, al menos de momento, ponga límite al poder del algoritmo, so pena de herir de muerte los derechos laborales. La Inteligencia Artificial en la gestión laboral ya no es futuro, es presente, y su control no puede seguir esperando. Un gran poder conlleva una gran responsabilidad, voluntaria o impuesta.

BIBLIOGRAFÍA

- Álvarez Cuesta, H. (2020). Discriminación de la mujer en la industria 4.0: cerrando la brecha digital. En *La discriminación de la mujer en el trabajo y las nuevas medidas legales para garantizar la igualdad de trato en el empleo*. Aranzadi Thomson Reuters, Cizur Menor.
- Álvarez Cuesta, H. (2023). El impacto de la tecnología en las relaciones laborales: retos presentes y desafíos futuros. *Revista Justicia y Trabajo*, nº 2, junio 2023, p. 39-59.
- Álvarez Robles, T. (2024). La Declaración Europea sobre los Derechos y Principios Digitales para la Década digital. Examen de los principios digitales establecidos por la Unión Europea. *Revista Jurídica de les Illes Balears*, p. 147-151.
- Aragüez Valenzuela, L. D. (2022). La configuración del algoritmo digital, vacíos de justicia y principales desafíos para el Derecho del Trabajo. *E-Revista internacional de la protección social*, 7(1), p. 12-29.
- Aragüez Valenzuela, L.D. (2023). El papel de los representantes de los trabajadores y la negociación colectiva ante la toma automatizada de decisiones empresariales mediante algoritmos digitales. *Revista internacional y comparada de relaciones laborales y derecho del empleo*, nº. 1, p. 127-153
- Barocas, S. y Selbst, A.D. (2016). Big data's disparate impact. *California Law Review* 104, p. 655-672.
- Beltrán de Heredia Ruiz, I. (2022). Nadie da duros a cuatro pesetas (Transparencia algorítmica y representantes de los trabajadores: el nuevo art. 64.4.d ET). En *Digitalización, Recuperación y Reformas Laborales, Comunicaciones del XXXII Congreso Anual de la Asociación de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Informes, Estudios y Empleo, Ministerio de Trabajo y Economía Social.
- Benítez Eyzaguirre, L. (2019). Ética y transparencia para la detección de sesgos algorítmicos de género. *Estudios sobre el Mensaje Periodístico*, 25, nº. 3.
- Berg, J y Johnston, H. (2025). AI in human resource management: The limits of empiricism. *ILO working paper nº 154*, ILO.

- Bertail, P.; Bounie, D.; Cléménçon, S. y Waelbroeck, P. (2019). *Algorithmes: biais, discrimination et équité*. Télécom Paristech, Paris, 15eme edition.
- Carey, D. y Smith, M. (2016). How companies are using simulations, competitions, and analytics to hire. *Harvard Business Review*. <https://hbr.org/2016/04/how-companies-are-using-simulationscompetitions-and-analytics-to-hire>.
- Castets-Renard, C. (2018). Régulation des algorithmes et gouvernance du machine learning: vers une transparence et “explicabilité” des décisions algorithmiques?. *Revue Droit&Affaires*, 15ème édition.
- Castro Argüelles, M. A. (2022). El ejercicio de los poderes empresariales mediante algoritmos. *Revista Jurídica de Asturias* nº45.
- Cavas Martínez, F. (2025). No informar a los representantes sindicales sobre los algoritmos utilizados en la empresa para fijar determinadas condiciones de trabajo vulnera el derecho a la libertad sindical. *Revista de Jurisprudencia Laboral* (8), p. 1-8.
- Chander, A. (2016). The racist algorithm. *Michigan Law Review* 115, p- 1019-1026.
- Chalfin, A., Oren D., A. Hillis, Z. Jelveh, M. Luca, J. Ludwig, y Mullainathan, S. (2016). Productivity and selection of human capital with machine learning. *American Economic Review* 106 (5), p. 120-132.
- Cremades Chueca, O. (2022). El derecho de información de la representación de los trabajadores sobre los algoritmos y los sistemas de inteligencia artificial en el ordenamiento español: instrumento de protección laboral colectiva en el marco de la tríada protectora del derecho digital del trabajo y la descajanegritzación jurídica. En Abadía Selma, A. y García González, G. (coords.). *Protección de los trabajadores e inteligencia artificial: la tutela de los derechos sociales en la cuarta revolución industrial*, Atelier.
- EUROFUND (2025) European Working Conditions Survey 2024: First findings, Publications Office of the European Union, Luxembourg. <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/all/european-working-conditions-survey-2024-first-findings#data>
- EU-OSSHA (2024) <https://osha.europa.eu/en/publications/first-findings-fourth-european-survey-enterprises-new-and-emerging-risks-esener-2024>
- Ginés i Fabrellas, A. (2021). El derecho a conocer el algoritmo: una oportunidad perdida de la “Ley Rider”. *IUSLabor*, nº. 2, p. 1-12
- Goñi Sein, J.L. (2017). Nuevas tecnologías digitales, poderes empresariales y derechos de los trabajadores; análisis desde la perspectiva del Reglamento europeo de protección de datos de 2016. *Revista de Derecho Social*, nº 78, p. 14-25.
- Kim, P. T. (2019). Data-driven discrimination at work. *William & Mary Law Review* 58, p. 812-826.

- Krafft, T. D.; Zweig, K. A. y König, P. D. (2022). How to regulate algorithmic decision-making: A framework of regulatory requirements for different applications. *Regulation & Governance*, vol. 16, nº 1.
- Langer, M., Cornelius J. Konig y M Papathanasiou (2019). Highly automated job interviews: acceptance under the influence of stakes. *International Journal of Selection and Assessment*. <https://doi.org/10.1111/ijsa.12246>.
- Lindebaum, D., Mikko Vesa y den Hond, F. (2019). Insights from the machine stops to better understand rational assumptions in algorithmic decision-making and its implications for organizations. *Academy of Management Review*, p. 247-266.
- Lee, M. K. (2018). Understanding perception of algorithmic decisions: fairness, trust, and emotion in response to algorithmic management. *Big Data & Society* 5 (1).
- McColl, R. y Michelotti, M. (2019). Sorry, could you repeat the question? Exploring videointerview recruitment practice. *HRM. Human Resource Management Journal* 29 (4), p. 637–656.
- McDonald, K., S. Fisher y Connelly, C.E. (2019). e-HRM systems in support of “smart” workforce management: an exploratory case study of system success. *Electronic HRM in the Smart Era*, p. 87–108.
- Mercader Uguina, J.R. (2021). Los “tiempos” de la Directiva (UE) 2019/1152 transparencia y lucha contra la precariedad laboral como objetivos. *Documentación Laboral*, nº 122, (Ejemplar dedicado a: Actividades de la AEDTSS en tiempos de pandemia), p. 9-22
- Mercader Uguina, J. R. (2023). Hacia una democracia digital en la empresa. *Labos: Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, volumen 4, nº 2, p. 4-21.
- Möhlmann, M. y Zalmanson, L. (2017). Hands on the wheel: navigating algorithmic management and Uber drivers’ Autonomy’, *Proceedings of the International Conference on Information Systems (ICIS)*, p. 1–17.
- Montoya Medina, D. (2025). El deber de informar a los representantes sindicales sobre los algoritmos en la gestión de descansos. A propósito de la SAN de 4 de julio de 2025. *Briefs AEDTSS*, número 78, <https://www.aedtss.com/el-deber-de-informar-a-los-representantes-sindicales-sobre-los-algoritmos-en-la-gestion-de-descansos-a-proposito-de-la-san-de-4-de-julio-de-2025/>
- Morales Aragón, A. (2025). Prácticas de IA prohibidas en el ámbito laboral. Análisis y posibles soluciones desde la normativa laboral española. *LABOS Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, 6(2), p. 190-206.
- Nieto Rojas, P. (2025). Algoritmos, negociación colectiva y actuación inspectora, *El Foro de Labos*, 21 de octubre de 2025. <https://www.elforodelabos.es/2025/10/algoritmos-negociacion-colectiva-y-actuacion-inspectora/>
- Nogueira Guastavino, M. (2025). Algoritmos opacos, sindicatos desarmados: la libertad sindical frente a la asignación automatizada de turnos. *Revista de Jurisprudencia Laboral*, nº. 7/2025, p. 1-6.

- OECD (2025), *Progress in Implementing the European Union Coordinated Plan on Artificial Intelligence (Volume 1): Member States' Actions*, OECD Publishing, Paris.
- Palmer Olsen, H., J. Livingston Slosser, T. Hildebrandt y Wiesener, C. (2019). What's in the Box? The Legal Requirement of Explainability in Computationally Aided Decision-Making in Public Administration. *iCourts Working Paper Series* nº. 162.
- Pérez Amorós, F. (2021). ¿Quién vigila al algoritmo?: los derechos de información de los representantes de los repartidores en la empresa sobre los algoritmos de las plataformas de reparto. *e-Revista Internacional de la Protección Social*, vol. VI, nº. 1, p. 173–187.
- Pérez Amorós, F. (2024). Derecho de información algorítmica de los representantes de los trabajadores en la empresa. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 12, nº. 4, octubre-diciembre, p. 140 a 181.
- Pérez Amorós, F. (2025). Aspectos laborales del Reglamento (UE) 2024/1689 de 23 de junio de 2024 sobre inteligencia artificial. *e-Revista Internacional de la Protección Social*, 10(1), p. 11-37.
- Raghavan, Manish, S. Barocas, J. Kleinberg y Levy, K. (2020). Mitigating bias in algorithmic hiring: evaluating claims and practices. *Proceedings of the 2020 conference on fairness, accountability, and transparency*, p. 469-481.
- Rivas Vallejo, P. (2020). *La aplicación de la inteligencia artificial al trabajo y su impacto discriminatorio*. Thomson Reuters Aranzadi.
- Rivas Vallejo, P. (2025). Inclusión del conocimiento del código fuente de sistemas digitales como parte del derecho de acceso a la información en decisiones automatizadas. *Revista de Jurisprudencia Laboral* (9), p. 1-11.
- Rojo Torrecilla, E. (2025). Empresa que niega el uso de algoritmos en las relaciones de trabajo, y queda probada en juicio su utilización. Vulneración del derecho fundamental de libertad sindical. Notas a la sentencia de la AN de 4 de julio de 2025 (actualización a 16 de julio). En el blog del autor *El nuevo y cambiante mundo del trabajo. Una mirada abierta y crítica a las nuevas realidades laborales*, miércoles, 9 de julio de 2025, <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2025/07/empresa-que-niega-el-uso-de-algoritmos.html>
- Savage, D. y Bales, R.A. (2016). Video games in job interviews: using algorithms to minimize discrimination and unconscious bias. *ABA Journal of Labor & Employment Law* 32.
- Silverman, R. E. y Waller, N. (2018). The algorithm that tells the boss who might quit. *Wall Street* <http://www.wsj.com/articles/the-algorithm-that-tells-the-boss-who-might-quit1426287935>.
- Simbeck, K. (2019). HR analytics and ethics. *IBM Journal of Research and Development* 63 (4/5), p. 1–9.

- Solymosi-Szekeres, B. y Prugberger, T. (2024). The growing vulnerability of workers, reflections at the first Hungarian platform case, *Studia Juridica et Politica Jaurinensis* (2064-5902): 11 1 p. 3-18 <https://studia.sze.hu/the-growing-vulnerability-of-workers-reflections-at-the-first-hungarian-platform-case>
- Solymosi-Szekeres, B. (2024). Discrimination hustle culture and quiet quitting - Trends between young workers in the era of digital work. *Hungarian Labour Law: E-Journal* (2677-1586): 11 2 p. 19-30 /https://hllj.hu/letolt/2024_2_a/02_SolymosiSzekeres_hllj_uj_2024_2.pdf
- Suen, H.-Y., Mavis Yi-Ching, C. y Shih-Hao, L. (2019). Does the use of synchrony and artificial intelligence in video interviews affect interview ratings and applicant attitudes?. *Computers in Human Behavior* 98, p. 93–101.
- Suresh, H. y Guttag, J. V. (2019). A framework for understanding unintended consequences of machine learning. En *EAAMO 2021: Equity and Access in Algorithms, Mechanisms, and Optimization*, p. 1-9.
- Woods, S. A., S. Ahmed, Ioannis Nikolaou, A. C. Costa y Anderson, N. R. (2020). Personnel selection in the digital age: a review of validity and applicant reactions, and future research challenges. *European Journal of Work and Organizational Psychology* 29 (1), p. 64–77.
- Zuiderveld Borgesius, F. (2018). *Discrimination, intelligence artificielle et décisions algorithmiques*. Direction générale de la Démocratie, Consejo de Europa, Estrasburgo, 2018, p. 16-17.

LA APLICACIÓN TEMPORAL DEL CONVENIO COLECTIVO

THE TEMPORARY APPLICATION OF THE COLLECTIVE AGREEMENT

Enol Álvarez Fernández

Estudiante del Programa de Doctorado en Derecho

Universidad de Oviedo, España

alvarezfenol@uniovi.es

ORCID: 0009-0001-3457-2678

RESUMEN: En este trabajo se analiza la dimensión temporal del convenio colectivo, centrándose, en especial, en las distintas figuras que permiten la prolongación de sus efectos más allá de la vigencia pactada. Estas son la retroactividad, la prórroga, la denuncia y la ultraactividad. El convenio, como instrumento normativo pactado, es de naturaleza temporal, y las partes negociadoras poseen libertad para establecer el marco temporal en el que este proyecta sus efectos. Sin embargo, existen distintos mecanismos legales y jurisprudenciales que posibilitan extender su vigencia una vez concluida la duración acordada. Su finalidad primordial es evitar que se produzcan vacíos normativos, aunque pueden tener efectos indeseables, como la desincentivación de las renegociaciones. Esta situación se agrava por una regulación legal (art.86 ET) no del todo precisa, que suscita multitud de dudas e incertidumbres, a las que la labor hermenéutica de la jurisprudencia no siempre ha logrado proporcionar una respuesta clara.

PALABRAS CLAVE: Convenios colectivos; Vigencia; Aplicación temporal; Retroactividad; Ultraactividad.

ABSTRACT: The aim of this paper is to analyze the temporal dimension of collective bargaining agreements. More specifically, it will be focusing on the various mechanisms that allow the extension of their effects beyond the agreed-upon term. These mechanisms are retroactivity, extension, notice of termination, and ultraactivity. The collective agreement, as a negotiated regulatory instrument, is temporary

Recibido: 23 nov 2025; Aceptado: 14 enero 2026

Copyright: © Editorial Universidad de Sevilla. Este es un artículo de acceso abierto distribuido bajo los términos de la licencia de uso y distribución Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0)

e-ISSN: 2660-4884

Trabajo, Persona, Derecho, Mercado 11 (2025) 191-239

<https://dx.doi.org/10.12795/TPDM.2025.i11.06>

by nature, and the negotiating parties have the freedom to establish the time frame for its effects. However, there are various legal and jurisprudential mechanisms that make it possible to extend its validity once the agreed duration has expired. Their primary purpose is to prevent regulatory voids, although they may have undesirable effects, such as discouraging renegotiations. This situation is exacerbated by a somewhat imprecise legal framework (Article 86 of the Workers' Statute), which triggers numerous doubts and uncertainties that judicial interpretation has not always been able to clearly solve.

KEYWORDS: Collective agreements; Validity; Temporary application; Retroactivity; Ultra-activity.

SUMARIO: 1. INTRODUCCIÓN. 2. VIGENCIA. 3. RETROACTIVIDAD. 4. PRÓRROGA. 5. DENUNCIA. 6. ULTRAACTIVIDAD. 7. CONCLUSIONES. 8. BIBLIOGRAFÍA

1. INTRODUCCIÓN

El convenio colectivo es el instrumento fundamental, mediante el cual, empresarios y trabajadores regulan las condiciones de trabajo y de producción (art.82.2 ET). Posee eficacia general, pues obliga a todos los sujetos incluidos dentro de su ámbito de aplicación durante toda su vigencia temporal (art.82.3 ET).

Los convenios y acuerdos colectivos, son el fruto de la negociación colectiva, un derecho de base constitucional, previsto en el artículo 37.1 de la CE¹, del que gozan empresarios y trabajadores y por el que se les permite pactar las condiciones laborales y productivas, a través de representantes que defienden sus respectivos intereses colectivos, así como otorgar fuerza vinculante a esos acuerdos².

Con anterioridad, en la época franquista, existía un modelo de relaciones laborales de carácter corporativista, que descansaba sobre un sindicato "vertical" controlado por el Estado. Con la aprobación de la Ley de Convenios Colectivos Sindicales, de 24 de abril de 1958, se permitió un cierto nivel de negociación intrasindical, es decir, entre las distintas agrupaciones de trabajadores y empresarios que integraban el sindicato, pero se siguieron negando los derechos de libre sindicación y huelga³.

Por tanto, el reconocimiento del derecho a la negociación colectiva no se produce hasta la transición democrática, momento desde el que se empieza a configurar como una libertad de negociación y pacto, que implica también, con ciertos matices y restricciones, libertad para definir el ámbito de eficacia de dichos acuerdos, desde la

1. Desde una doble vertiente: como derecho a la negociación colectiva laboral y como reconocimiento de la fuerza vinculante de los convenios.

2. Lahera Forteza 2021.

3. Martínez Matute 2014, 141-142.

perspectiva personal (sujetos incluidos y excluidos), funcional (sector de actividad), territorial y temporal.

Al contrario de lo que pudiera parecer, la determinación de estos ámbitos de aplicación ha resultado ser una cuestión verdaderamente compleja, generando no pocos problemas en la práctica, sin que las distintas intervenciones del legislador hayan sido suficientes para solventarlos. Tómense, como ejemplos, en los últimos años, los vaivenes regulatorios que se han producido en relación con la ultraactividad (art.86 ET) o con la primacía del convenio de empresa (art.84.2 ET)⁴, las dudas que plantea la preferencia aplicativa reconocida a favor de los convenios colectivos autonómicos o provinciales sobre el estatal (art.84.3, 4 y 5 ET)⁵, o la compleja determinación del convenio aplicable en supuestos de subcontratación empresarial (art.42.6 y DA 27^a ET).

El ámbito temporal del convenio ha sido, sin duda, uno de los que mayor controversia doctrinal han generado. Esto se debe, en gran medida, a la ambigüedad y falta de precisión de la regulación legal (art.86 ET), que ha establecido distinciones difusas (como la diferencia entre contenido normativo y obligacional), ha omitido cuestiones fundamentales (como la retroactividad) y contiene multitud de reglas y excepciones dispositivas que incrementan la dificultad en su delimitación.

A ello se suma la naturaleza dual del convenio colectivo, híbrida entre la Ley y el contrato, que lo convierte en un instrumento contradictorio desde la perspectiva temporal. Como contrato, su delimitación temporal está sometida a la voluntad de las partes negociadoras; sin embargo, como norma, su vigencia debe extenderse hasta la adopción de una nueva, por exigencia del principio de sucesión normativa (art.2.2 CC)⁶. Por ese motivo, el legislador y el juzgador han configurado el convenio como un instrumento normativo de carácter temporal, cuya eficacia puede y suele extenderse más allá de sus límites formales. Instituciones como la retroactividad, la prórroga, la ultraactividad y la tesis de la “impermeabilización”, han sido creadas con la finalidad de prolongar los efectos del convenio y evitar la producción de vacíos normativos.

No obstante, esta búsqueda de continuidad y seguridad coexiste con las pretensiones empresariales de dotar de una mayor flexibilidad a las relaciones laborales, y con la necesidad de evitar la “petrificación” de las condiciones de trabajo y de

4. RD-ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva; RD-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral; Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral; y RD-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.

5. RD-ley 2/2024, de 21 de mayo, por el que se adoptan medidas urgentes para la simplificación y mejora del nivel asistencial de la protección por desempleo, y para completar la transposición de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo.

6. Gorelli Hernández 2024b, 174.

favorecer la renegociación. Estos fines motivaron la reforma laboral de 2012⁷, que, entre otros cambios, supuso el fin de la ultraactividad indefinida. Si bien sus efectos fueron mitigados por la acción de la negociación colectiva y por la jurisprudencia, y a pesar de que la reforma laboral de 2021⁸ restableció la ultraactividad indefinida, los cambios legislativos y jurisprudenciales han seguido suscitando dudas interpretativas que aún alimentan el debate doctrinal.

Aunque en los últimos años han visto la luz numerosos estudios doctrinales en relación con la prórroga y la ultraactividad, así como con otras cuestiones parciales, escasean los análisis que aporten una visión global y actualizada de la aplicación temporal del convenio colectivo⁹. Habida cuenta de su importancia tanto para la ciencia jurídica como para la utilidad práctica de la negociación colectiva, este trabajo aspira a ofrecer una aproximación a esta compleja cuestión.

2. VIGENCIA

La vigencia del convenio colectivo es el espacio temporal en el que este produce sus efectos. Mientras el convenio está vigente, tiene la capacidad de obligar sobre los sujetos incluidos en su ámbito de aplicación. El régimen legal de la vigencia del convenio colectivo se recoge, principalmente, en el artículo 86 del ET, al que se añaden algunas previsiones contenidas en sus artículos 82.4, 84.1, 85.3 y 90.4.

En el apartado 1 del artículo 86 del ET, se establece que serán las partes negociadoras del convenio quienes determinen su duración. Asimismo, se prevé, expresamente, que las partes negociadoras podrán establecer períodos de vigencia distintos para cada materia o grupo homogéneo de materias reguladas dentro del mismo convenio. Esto se completa con lo recogido en el artículo 85.3 del ET, en cuya letra b), se incorpora, como parte del contenido mínimo obligatorio del convenio, la determinación de su ámbito temporal.

Se puede ver, por tanto, que, en primera instancia, la determinación de la vigencia del convenio colectivo entra dentro de la autonomía colectiva, ya que son las partes negociadoras quienes deben acordarla obligatoriamente, al formar parte del contenido mínimo obligatorio del convenio. Lo que es lógico, al ser la naturaleza del convenio colectivo la de una norma pactada, con una duración determinada.

Sin embargo, en el apartado 2 del artículo 86 del ET se introduce la primera regla que, aunque es supletoria de la voluntad de las partes, promueve la prolongación de la vigencia del convenio más allá del tiempo estrictamente pactado. El legislador

7. RD-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral; y Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

8. RD-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.

9. Con la notable excepción de Gorelli Hernández (2024a).

establece que, salvo pacto en contrario, una vez llegado el término acordado del convenio, su vigencia se prorrogará anualmente hasta que sea expresamente denunciado por alguna de las partes, conforme a las condiciones de denuncia y preaviso establecidas en el propio convenio, que también forman parte de su contenido mínimo obligatorio (art.85.3.d ET). Este periodo de vigencia que, en defecto de denuncia expresa, excede de la duración inicialmente pactada, es lo que se conoce como prórroga.

Una vez denunciado el convenio y concluida la duración pactada, el apartado 3 del mismo artículo 86 nos dice que la vigencia del convenio se producirá en los términos que hayan acordado las partes negociadoras. No obstante, en este mismo apartado encontramos otro matiz introducido por el legislador para seguir dotando al convenio de eficacia, incluso, tras su denuncia. Y es que se establece que, durante las negociaciones para la renovación de un convenio, en defecto de pacto, el convenio colectivo expirado y denunciado “mantendrá su vigencia” durante un periodo indefinido que la jurisprudencia ha bautizado como “ultraactividad”.

No obstante, estando el convenio en situación de vigencia “ultraactiva”, decaen los llamados acuerdos de “paz laboral”, es decir, a partir de la denuncia, las cláusulas convencionales en las que se hubiera establecido una renuncia a la huelga pierden sus efectos. Esto es lógico, si se tiene en cuenta que, precisamente, el presupuesto legal de la vigencia ultraactiva del convenio es la activación del proceso renegociador, para el que la huelga es un instrumento fundamental.

Las partes negociadoras, una vez transcurrida la duración pactada y denunciado el convenio, tal como aclara el precepto, podrán llegar a acuerdos parciales, mediante los que se modifiquen parte de los contenidos del mismo, con el fin, según prevé expresamente el legislador, de “adaptarlos a las condiciones en las que [...] se desarrolle la actividad en el sector o en la empresa”.

En resumen, el convenio colectivo tendrá la duración que hayan acordado las partes, pero, una vez llegado su término, en ausencia de pacto en contrario, prolongará su vigencia año tras año, hasta que se haya denunciado expresamente por una de las partes negociadoras. Una vez denunciado, su vigencia tampoco suele terminar, pues en defecto de pacto, la mantendrá, indefinidamente, durante el proceso de renegociación del nuevo convenio.

Estas reglas sobre la vigencia temporal del convenio se completan con lo previsto en el apartado 4, según el cual, transcurrido un año sin acuerdo desde la denuncia del convenio, las partes negociadoras tienen la obligación de someterse a un procedimiento de mediación o, en caso de pacto expreso, a un procedimiento de arbitraje, regulados en acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico. Si bien, el precepto aclara que, aunque dichos procesos se resuelvan sin acuerdo, se mantendrá la vigencia ultraactiva del convenio.

La previsión del apartado 5 del precepto se conecta con lo establecido en el artículo 82.4 del ET, ya que en ambos se regula la llamada sucesión de convenios. Esto

es, la “sustitución” del convenio colectivo antiguo, por un nuevo convenio colectivo con el mismo ámbito personal, funcional y territorial, en analogía de la sucesión de leyes prevista en el artículo 2.2 del CC. De ambos preceptos se deriva un mandato, en ausencia de pacto en contrario, de *substituo in integrum* del convenio colectivo antiguo por el nuevo, en cuanto establecen que el nuevo convenio sucede al anterior en su integridad, “salvo los aspectos que expresamente se mantengan”.

Toda esta regulación genera una serie de escenarios y posibilidades que llevan a que, en la práctica, se dificulte la pérdida de vigencia del convenio¹⁰. No obstante, se puede aclarar, de forma sintetizada, que esta pérdida de eficacia temporal se puede producir por varias causas:

- Con anterioridad a la fecha pactada, por acuerdo expreso de las partes negociadoras¹¹.
- Por la llegada del término pactado en el convenio, siempre que exista expresa renuncia a la prórroga y a la ultraactividad.
- Por la denuncia, siempre que se prevea una renuncia expresa a la ultraactividad.
- Por sucesión, mediante la adopción de un nuevo convenio del mismo ámbito.
- Por sustitución, mediante la aplicación de un convenio de distinto ámbito territorial, personal y/o funcional¹².
- Por el abandono del proceso renegociador, y con ello, del presupuesto necesario para continuar con la vigencia ultraactiva¹³.

No obstante, la complejidad en la determinación de la vigencia del convenio no se limita únicamente a su finalización, sino que también concierne a su inicio o entrada en vigor. El artículo 90.4 del ET prevé, al respecto, que la entrada en vigor del convenio colectivo se producirá en la fecha que acuerden expresamente las partes. La plena remisión que efectúa el legislador a la voluntad de las partes negociadoras, hace

10. Lo que obedece, como se ha señalado anteriormente, a la necesidad de evitar vacíos normativos.

11. Esta posibilidad ha sido permitida, entre otras, por la STS de 6 de noviembre de 2015 (ROJ: 4998/2015). Esta sentencia afirma que las partes legitimadas para negociar un convenio pueden dejar a este sin vigor anticipadamente. Permitiendo, además, en estos casos, que pueda acordarse la aplicación retroactiva de un nuevo convenio colectivo durante ese periodo.

12. Requiere que ya no opere la prohibición de concurrencia.

13. Con la regulación legal actual (art.86.3 ET), la ultraactividad tiene carácter indefinido, no tiene un término determinado. No obstante, aparece vinculada al mantenimiento de las negociaciones. Por ello, si se abandonan las negociaciones puede producirse la finalización de la vigencia ultraactiva del convenio. El problema consiste en determinar cuándo se entienden abandonadas las negociaciones. Para ello, habrá que acudir a la casuística judicial, donde se han tomado como indicios de ello la excesiva prolongación en el tiempo de la ultraactividad [STS de 6 de noviembre de 1998 (ROJ: 6512/1998)], la escasez de reuniones de la mesa negociadora [STS de 12 de diciembre de 2018 (ROJ: 4531/2018)], o la ausencia de acuerdos parciales [STS de 17 de mayo de 2004 (ROJ: 3333/2004)]. No obstante, en todos esos casos, había un convenio colectivo de otro ámbito que podía aplicarse.

que sea habitual la inclusión de fórmulas retroactivas, mediante las que se fija una fecha de efectos del convenio anterior a la fecha de adopción. También es frecuente que se pacte una fecha de efectos del convenio anterior a la fecha de publicación.

De hecho, las partes negociadoras suelen acordar que los efectos económicos del nuevo convenio se proyecten desde una fecha preestablecida, normalmente, el 1 de enero del año de referencia, produciéndose la fecha de publicación e, incluso, la de adopción, en un momento posterior. En estos casos, entran en juego los “adelantos” a cuenta de convenio, que son complementos retributivos que las empresas conceden a los trabajadores para anticipar las subidas salariales que se pactarán en el próximo convenio, evitando así que los “atrasos” salariales sean muy elevados si se dilatan las negociaciones y la fecha de adopción del convenio se aleja mucho de la fecha de referencia.

Cabe añadir que consideramos que la plena exigibilidad del convenio, *erga omnes*, no se produce hasta su publicación oficial. Aunque el convenio adquiere validez desde el momento de su adopción, es su publicación en el boletín oficial correspondiente, lo que le otorga la publicidad necesaria para producir sus efectos sobre la totalidad de trabajadores y empresas incluidos en su ámbito aplicativo. Realmente, aunque ni el registro ni la publicación son requisitos constitutivos¹⁴, son fundamentales para que el convenio adquiera la fuerza vinculante propia de una norma jurídica, con independencia de que una vez publicado pueda fijarse una fecha de efectos anterior o, incluso, con carácter retroactivo.

Por último, todas estas reglas sobre la vigencia temporal se conectan, a su vez, con las normas que rigen las situaciones concurrencia de convenios. La concurrencia se produce cuando existen varios convenios colectivos vigentes de distinto ámbito, que pueden ser de aplicación al mismo tiempo, para una misma situación.

Pese a que, con carácter general, existe una prohibición de concurrencia o de afectación entre convenios, la existencia de distintos niveles de negociación puede hacer que se produzcan espacios de confluencia entre los ámbitos de aplicación de varios convenios. Para resolver esta clase de situaciones se han configurado algunas reglas que, aunque son dispositivas en su mayoría¹⁵, tratan de determinar cuál de ellos debe ser de aplicación en cada caso.

El primer criterio para determinar el convenio colectivo aplicable en los supuestos de concurrencia es la primacía temporal, la conocida como regla de *prior in tempore*. El artículo 84.1 del ET consagra una prohibición general de afectación del convenio colectivo vigente, por cualquier otro convenio posterior de distinto ámbito, salvo acuerdo interprofesional en sentido contrario. No obstante, en los

14. De hecho, la STS de 30 de septiembre de 2013 (ROJ: 5155/2013) ha afirmado que el registro del convenio tiene efectos meramente declarativos.

15. Pudiendo modificarse por medio de acuerdos interprofesionales (art.3.2 ET), a excepción de las prioridades aplicativas del convenio colectivo de empresa (sobre el sectorial) y del autonómico (sobre el estatal), que son imperativas.

últimos tiempos, el legislador ha ido introduciendo distintas excepciones a esta regla¹⁶ que han debilitado, en cierta medida, el régimen general de prioridad temporal y de no afectación.

Si bien, en lo que aquí nos ocupa, la prohibición de concurrencia es una pieza fundamental para comprender la vigencia del convenio colectivo. Un convenio permanece vigente, mientras despliega sus efectos, y con carácter general, lo hace mientras no sea sustituido por otro convenio. Precisamente, la prohibición de concurrencia tiene como objeto evitar que otros convenios de distinto ámbito puedan desplazar y, en última instancia, extinguir la vigencia de un convenio.

El artículo 84.1 del ET establece que esta prohibición opera durante la “vigencia” del convenio. Sin embargo, la interpretación de este término ha generado una de las cuestiones más relevantes para la doctrina y la jurisprudencia: ¿qué se entiende exactamente por “vigencia” a efectos de prohibición de concurrencia? Si se considera que la vigencia abarca todo el tiempo en el que el convenio produce efectos (incluso tras su duración pactada y su denuncia) esta prohibición podría operar indefinidamente. Tal interpretación podría implicar la “petrificación” de las unidades de negociación, impidiendo que ninguna otra unidad de negociación pudiera ocupar el espacio previamente regulado por un convenio anterior.

Esta problemática ha llevado al TS a tener que adoptar, en alguna ocasión, posiciones controvertidas, como la de negar el carácter de vigencia a la ultraactividad¹⁷. Con esto buscaba evitar que la prohibición de concurrencia operase de forma indefinida, y permitir, bajo ciertas circunstancias, como el abandono de las negociaciones o la fragmentación de la unidad de negociación, que el convenio ultraactivo fuera sustituido.

Por todo ello, al abordar la vigencia, es imprescindible distinguir entre la vigencia ordinaria, que comprende tanto la pactada como la prorrogada, y la vigencia ultraactiva. Esta última tiene una serie de particularidades¹⁸, siendo la más notable la matización o, en algunos casos, la denegación de la operatividad de la prohibición de concurrencia.

16. Estas son: la prioridad aplicativa del convenio colectivo de empresa sobre el convenio sectorial de cualquier nivel (estatal, autonómico o provincial), aunque tan solo en determinadas materias que se enumeran (art.84.2 ET); la prioridad aplicativa del acuerdo o convenio colectivo autonómico frente al estatal, siempre que dicho acuerdo o convenio sea más favorable para los trabajadores (art.84.3 ET); y la prioridad aplicativa, sobre los convenios y acuerdos estatales, de los convenios y acuerdos provinciales más favorables para los trabajadores, cuando así lo prevean los acuerdos interprofesionales autonómicos (art.84.4 ET).

17. V. gr., STS de 23 de octubre de 1995 (ROJ: 5233/1995).

18. Decaimiento del contenido obligacional del convenio o de las cláusulas de paz laboral, establecimiento de un deber de renegociación, etc.

3. RETROACTIVIDAD

La retroactividad consiste en la atribución a una norma jurídica de efectos sobre el pasado, de forma que su eficacia se proyecta a un tiempo anterior a su entrada en vigor¹⁹. Los convenios colectivos suelen contener disposiciones retroactivas que tratan de afectar a situaciones acaecidas tras el transcurso de la duración pactada del convenio anterior.

En principio, al igual que la ultraactividad, la retroactividad es un mecanismo que evita que se produzcan vacíos regulatorios tras la denuncia del convenio. Al tiempo que facilita la renegociación sosegada, permitiendo que los pactos alcanzados con posterioridad se extiendan a ese periodo, lo que evita la tensión por llegar rápidamente a un acuerdo.

En nuestro ordenamiento jurídico se contiene un principio general de irretroactividad o de *tempus regit actum*, derivado de los artículos 9.3²⁰ y 25.1²¹ de la CE y 2.3 del CC²², que, por razones de seguridad jurídica, impone importantes limitaciones a la retroactividad. A pesar de esto, la aplicación retroactiva del convenio colectivo ha sido aceptada por la jurisprudencia, debido a que, en el artículo 90.4 del ET, se dispone que el convenio colectivo entrará en vigor en el momento que decidan las partes negociadoras, sin contener la norma ninguna limitación al respecto²³. Por ello, se entiende que las partes pueden fijar esta entrada en vigor con carácter retroactivo. Esta libertad es amplia; de hecho, a título de ejemplo, se ha permitido que un convenio finalizase su vigencia pactada antes de su publicación oficial y dos meses después de su adopción, y retrotrajese sus efectos hasta dos años atrás²⁴.

No obstante, la retroactividad, en la práctica de la negociación colectiva, se utiliza, mayoritariamente, para dar eficacia retroactiva a las mejoras salariales.

Esto se debe a que es frecuente que los convenios colectivos establezcan periodos de vigencia pactada, comúnmente de dos o tres años, fijados con referencia de calendario (por ejemplo, de enero a diciembre). Sin embargo, incluso en escenarios donde las negociaciones se mantienen activas, los periodos de vigencia pactada de los convenios que se suceden, rara vez se enlazan de forma perfecta.

Esta falta de coincidencia temporal entre los periodos de vigencia pactada hace que, normalmente, se produzcan periodos de vigencia prorrogada y/o ultraactiva del convenio precedente. Dichos periodos resultan particularmente inconvenientes en

19. Álvarez Vigaray 1964, 829.

20. “La Constitución garantiza [...] la irretroactividad de las disposiciones sancionadoras no favorables o restrictivas de derechos individuales”.

21. “Nadie puede ser condenado o sancionado por acciones u omisiones que en el momento de producirse no constituyan delito, falta o infracción administrativa, según la legislación vigente en aquel momento”.

22. “Las leyes no tendrán efecto retroactivo, si no dispusieren lo contrario”.

23. V. gr., STS de 29 de diciembre de 2004 (ROJ: 8512/2004).

24. Así ha ocurrido en la STS de 3 de febrero de 2015 (ROJ: 425/2015).

materia salarial, pues las condiciones económicas del convenio anterior suelen quedar desactualizadas y, en la mayoría de los casos, suelen ser objeto de mejora en el nuevo convenio. Por ello, el objeto principal, e incluso único, de las proyecciones retroactivas del convenio suele ser el componente salarial, asegurando que se apliquen durante esos períodos las mejoras salariales pactadas²⁵.

A pesar de su habitualidad, el régimen legal de la negociación colectiva nada dice sobre esta figura. Por ello, la regulación de la retroactividad en el ámbito de la negociación colectiva se ha ido configurando, en su integridad, por la vía jurisprudencial.

En relación con esto, es importante aclarar que no se considera eficacia retroactiva la existencia de una mera divergencia entre la fecha de publicación y la de efectos, por pretender las partes negociadoras que esta última se produzca en un momento anterior a la primera. Para entrar dentro del ámbito de la retroactividad, es necesario que se trate de aplicar el convenio colectivo a una fecha anterior a la de su firma u adopción, como aclara la STS de 14 de septiembre de 2021 (ROJ: 3403/2021). Cabe señalar que, a pesar de lo anterior, la exigibilidad *erga omnes* del convenio no se produciría hasta su publicación oficial.

Del tenor literal del artículo 2.3 del CC, que establece que las normas no tendrán carácter retroactivo, “si no dispusieren lo contrario”, así como de la ausencia de una previsión en el ordenamiento laboral al respecto, parece que la retroactividad debe ser necesariamente expresa. Es decir, para que las partes puedan otorgar al convenio efectos retroactivos es necesario que sea pactado explícitamente. Esto fue confirmado por la jurisprudencia en la STS de 26 de junio de 1998 (ROJ: 4266/1998), que explica que las disposiciones de los convenios colectivos solo serán aplicables a situaciones anteriores a su creación cuando así lo establezcan “de forma nítida y clara”.

Por ende, en el ámbito de la negociación colectiva, solo es posible la retroactividad expresa. Esta restricción parece haberse agravado por una línea jurisprudencial que ha limitado la validez de las cláusulas generales de aplicación retroactiva, impiéndole su extensión a determinadas materias. Así, ejemplos de esta limitación son las SSTS de 11 de marzo de 2002 (ROJ: 9550/2002) y de 29 de diciembre de 2004 (ROJ: 8512/2004), donde se impidió la retroacción de mejoras en la indemnización por traslado y en la compensación de horas extraordinarias, respectivamente.

Se ha planteado la cuestión sobre si es posible efectuar una retroactividad *in peius* para el trabajador, es decir, si se pueden restringir derechos o imponer obligaciones al mismo de forma retroactiva. La respuesta a esta cuestión, a priori, debería ser negativa, pues una interpretación sistemática de los artículos 9.3 de la CE y 25.1 de la CE, que consagran la “irretroactividad de las disposiciones sancionadoras no favorables o

25. De hecho, estos efectos retroactivos en materia salarial no son únicos de la negociación colectiva, siendo habitual que se establezcan, con carácter retroactivo, las subidas del Salario Mínimo interprofesional o los incrementos de las retribuciones en el sector público tras la aprobación de las Leyes de Presupuestos Generales del Estado.

restrictivas de derechos individuales”, y del principio *pro operario*, que inspira el orden social; nos llevaría a rechazar la posibilidad de disponer de forma retroactiva de los derechos de la parte débil de la relación, en este caso, el trabajador. Esta hipótesis es la que defiende gran parte de la doctrina académica²⁶ y la que se comparte²⁷.

En línea con esta idea, la jurisprudencia mayoritaria parece impedir la aplicación retroactiva de disposiciones desfavorables para los trabajadores, mediante la tesis de los “derechos adquiridos”²⁸ o de la “consolidación de los derechos”, que sostiene que, aunque el convenio colectivo puede disponer de los derechos contenidos en el convenio anterior, no puede hacerlo con respecto a los derechos ya consumados e incorporados al patrimonio jurídico del trabajador. Esta tesis aparece en recogida en multitud de sentencias²⁹ y ha sido recientemente reiterada por medio de la STS de 25 de febrero de 2025 (ROJ: 928/2025).

Para los supuestos de retroactividad *in meius*, es decir, en beneficio del trabajador, no parece que la jurisprudencia establezca un trato privilegiado. De hecho, el TS ha llegado a afirmar explícitamente, en la STS de 11 de marzo de 2002 (ROJ: 9550/2002), que, a la hora de valorar si una disposición resulta aplicable de forma retroactiva, no debe tenerse en cuenta el principio *pro operario*, ni que esta sea más favorable. Encontramos, en este sentido, multitud de pronunciamientos en los que se deniega la aplicación retroactiva de disposiciones beneficiosas para el trabajador³⁰. Es importante destacar que, en todos estos casos, la retroactividad no se reconocía expresamente para esas materias, sino que se derivaba de cláusulas generales de retroactividad.

Es consolidada, aunque confusa, la jurisprudencia que distingue entre varios grados de retroactividad. Esta aparece expuesta en la STS de 14 de septiembre de 2021 (Roj: 3379/2021), donde se explica la diferencia entre:

- Retroactividad de grado máximo: la nueva norma se proyecta sobre los efectos ya consumados de un hecho anterior a su entrada en vigor³¹.
- Retroactividad de grado medio: la nueva norma regula efectos aún pendientes de ejecución, pero que se deben a hechos acontecidos con anterioridad a su entrada en vigor³².

26. Gárate Castro 2020, 180-181; González Ortega 2004, 148.

27. De hecho, en los supuestos de descuelgue parece ser claro, ya que no se permite la aplicación retroactiva de estos acuerdos. V. gr., SSTS de 7 de julio de 2015 (ROJ: 3475/2015) y de 23 de diciembre de 2015 (ROJ: 5763/2015).

28. Derechos subjetivos surgidos de un hecho regulado con arreglo al derecho objetivo vigente cuando se produjo (Navarro Fajardo 1995, 147).

29. V. gr., SSTS de 7 de julio de 2015 (ROJ: 3475/2015), de 16 de septiembre de 2015 (ROJ: 3973/2015), de 13 de octubre de 2015 (ROJ: 5109/2015) y de 10 de noviembre de 2015 (ROJ: 5586/2015).

30. V. gr., SSTS de 11 de marzo de 2002 (ROJ: 9550/2002), de 29 de diciembre de 2004 (ROJ: 8512/2004), de 14 de septiembre de 2021 (ROJ: 3403/2021).

31. Los efectos y los hechos son anteriores a la norma.

32. Los efectos son posteriores a la norma, pero los hechos son anteriores.

- Retroactividad de grado mínimo: se aplica sobre efectos de hechos que nacen y se ejecutan tras la entrada en vigor de la norma, pero que traen causa de relaciones jurídicas surgidas con anterioridad³³.

No obstante, en otras sentencias³⁴ se distingue únicamente entre dos tipos, de grado máximo y de grado mínimo, extendiendo a esta última también aquellas situaciones en que la norma produce sus efectos sobre hechos acontecidos en el pasado pero que se encuentran total o parcialmente pendientes de ejecución.

La retroactividad de grado máximo o plena está, en principio, proscrita por la jurisprudencia. Es decir, la nueva norma no puede producir sus efectos sobre hechos ya consumados. Esto lleva, en la propia STS de 14 de septiembre de 2021 (ROJ: 3379/2021), a no permitir aplicar retroactivamente, aun siendo favorable para los trabajadores, la nueva regulación de jornada y de excesos de jornada, por entender que los trabajos ya habían sido plenamente ejecutados. Esta prohibición de retroactividad plena, también ha servido de fundamento para justificar la tesis de los “derechos adquiridos” anteriormente explicada.

Sí que es posible, por el contrario, afectar a los derechos de los trabajadores reconocidos con anterioridad, a partir del momento de adopción de la norma convencional, esta es la retroactividad de grado mínimo. Ello es así por el mandato contenido en el artículo 82.4 del ET³⁵ y, según se expone la STS de 11 de mayo de 1992 (ROJ: 20437/1992), por cuanto que “el principio de irreversibilidad” no es un principio informador del ordenamiento laboral.

Respecto a los sujetos que pueden verse afectados por la retroactividad, no cabe duda de que incluye, no solo a los trabajadores que forman parte de la empresa en el momento de adopción de la norma convencional, sino también a los que formaron parte de ella durante el periodo al que se retrotraen los efectos. Así ha ocurrido en las SSTS de 30 de septiembre de 1992 (ROJ: 7341/1992) y de 3 de octubre de 2003 (ROJ: 6022/2003). En esta última se explica que excluir a quienes fueron empleados durante el periodo de retroacción convencional de los beneficios del nuevo convenio, por el mero hecho de haber finalizado su prestación de servicios, sería contrario al principio de igualdad previsto en el artículo 17.1 del ET³⁶.

Dicho esto, quizás la cuestión más compleja que plantea la retroactividad sea la determinación del convenio aplicable cuando se crea un espacio temporal

33. Los efectos y los hechos son posteriores, pero traen causa en una situación anterior.

34. V. gr., STS de 14 de septiembre de 2021 (ROJ: 3402/2021).

35. “El convenio colectivo que sucede a uno anterior puede disponer sobre los derechos reconocidos en aquel. En dicho supuesto se aplicará, íntegramente, lo regulado en el nuevo convenio”.

36. “Se entenderán nulos y sin efecto [...] las cláusulas de los convenios colectivos [...] que den lugar en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, a situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables”.

“hiperregulado” convencionalmente. Es decir, ¿qué sucede cuando las disposiciones retroactivas del nuevo convenio afectan a un periodo que entra dentro del ámbito de aplicación del convenio anterior? La respuesta cambia, necesariamente, en función de si nos encontramos durante la vigencia ordinaria o durante la ultraactividad del antiguo convenio.

La posibilidad de retroacción de la norma convencional sobre el periodo de vigencia ordinaria del convenio anterior³⁷ es una cuestión debatida. Parte de la doctrina académica sostiene que esto es totalmente posible, ya que la retroactividad no encuentra ningún límite temporal; pudiendo el nuevo convenio extender sus efectos a todo momento anterior a su fecha de adopción³⁸. En cambio, otro sector de la doctrina considera que esto no es posible, ya que constituiría una revisión *post tempus* del antiguo convenio³⁹. El artículo 86.1 del ET prevé expresamente que las partes podrán negociar la revisión del convenio durante su vigencia, por lo que, *sensu contrario*, no sería posible la renegociación del convenio fuera de su vigencia.

La cuestión está lejos de ser resuelta por la jurisprudencia, ya que, en la mayoría de los pronunciamientos, la aplicación retroactiva del nuevo convenio colectivo se circumscribe al periodo de ultraactividad del convenio anterior. Esto limita enormemente las respuestas ofrecidas por los tribunales respecto a la posibilidad de que un nuevo convenio retrotraiga sus efectos a un momento anterior a la denuncia y/o finalización de la vigencia pactada del convenio precedente⁴⁰.

No obstante, y con la debida cautela, se puede inferir que la segunda postura, que pretende limitar la retroactividad al periodo de ultraactividad, negando que esta pueda afectar a la vigencia ordinaria del convenio, parece más coherente con la doctrina jurisprudencial analizada.

Por un lado, porque el TS ha apelado, en reiteradas ocasiones, a la ya citada interpretación objetiva del artículo 86.1 del ET, que circumscribe la revisión del convenio al periodo comprendido “durante la vigencia”, para impedir la aplicación retroactiva de acuerdos de descuelgue, entendiendo que no es posible efectuar una revisión *post tempus* del convenio⁴¹. Es decir, no sería posible revisar las condiciones establecidas durante la vigencia ordinaria del antiguo convenio de forma retroactiva.

Por otro lado, porque, aunque la STS de 6 de noviembre de 2015 (ROJ: 4998/2015) permitió la retroacción del convenio posterior a un lapso temporal que, inicialmente, estaba dentro de la duración inicialmente pactada del antiguo convenio; lo hizo porque las partes habían alcanzado durante la propia vigencia pactada

37. Lo que incluye, tanto la vigencia pactada como la prórroga.

38. Gorelli Hernández 2024a, 106 y ss.

39. Ocaña Escolar 2014, 237.

40. Gorelli Hernández 2024a, 105.

41. SSTS de 7 de julio de 2015 (ROJ: 3475/2015) y de 23 de diciembre de 2015 (ROJ: 5763/2015).

un acuerdo expreso de finalización *ante tempus*. De lo que se deriva, implícitamente, que no es hacerlo cuando no existan esa clase de acuerdos. Dicho de otro modo, que la retroactividad de un nuevo convenio sobre el periodo de vigencia ordinaria de uno anterior solo es posible cuando las partes hayan pactado previamente la terminación anticipada de este último.

No obstante, es crucial señalar que, en los casos analizados para mantener esta postura, se trataban situaciones que perjudicaban a la parte social. Por ello, la cuestión acerca de si es posible retrotraer condiciones favorables al periodo de vigencia ordinaria del convenio anterior sigue abierta.

Por el contrario, el TS sí que se ha ocupado, en algunas ocasiones, de resolver sobre la posibilidad de retroacción de disposiciones del nuevo convenio al periodo de vigencia ultraactiva del convenio anterior, aunque su respuesta al respecto no ha sido totalmente concluyente. La STS de 29 de diciembre de 2004 (ROJ: 8512/2004) analiza esta cuestión.

En esta sentencia, se explica que la duda interpretativa en estos casos se produce por la existencia de un conflicto entre dos principios fundamentales. Por un lado, la facultad de las partes negociadoras para determinar la duración del convenio, que emana del artículo 37 de la CE y de los artículos 85, 86.1 y 90.4 del ET; cuya aplicación respaldaría la retroactividad del nuevo convenio sobre el periodo de vigencia ultraactiva del convenio anterior. Por otro lado, la previsión del artículo 2.3 del CC, según la cual, los hechos deben estar regidos por las normas que se encuentran en vigor en el momento de su producción, que llevaría a aplicar íntegramente el convenio ultraactivo.

El TS, ante esta disyuntiva, comienza por reconocer la primacía del artículo 37 de la CE sobre el artículo 2.3 del CC, lo que a priori parecería respaldar una solución favorable a la retroactividad del nuevo convenio. Sin embargo, termina optando por una solución intermedia y pragmática: la llamada tesis del “caso concreto”. Esta tesis implica que se debe analizar, en cada caso particular, si procede la aplicación retroactiva del convenio posterior o la aplicación ultraactiva del convenio anterior. Lamentablemente, pese a su reiteración⁴², no se ha desarrollado suficiente casuística para extraer criterios generalizables que aporten cierta predictibilidad a su aplicación.

El asunto concreto resuelto por la referida STS de 29 de diciembre de 2004 (ROJ: 8512/2004) trataba sobre la compensación de horas extraordinarias, y no se estima conveniente permitir su aplicación retroactiva, manteniendo así la aplicación ultraactiva del antiguo convenio en el periodo discutido. Sorprendentemente, esta decisión se mantuvo a pesar de que la aplicación del nuevo convenio implicaba una retroacción *in meius* de la compensación por horas extraordinarias, y de que el

42. V. gr., SSTS de 14 de septiembre de 2021 (ROJ: 3403/2021) y de 15 de septiembre de 2021 (ROJ: 3382/2021).

nuevo convenio contenía una cláusula general expresa de aplicación retroactiva de todo el régimen retributivo, con excepción de algunos conceptos que eran expresamente mencionados y entre los que no se encontraba la retribución de las horas extraordinarias.

El TS fundamentó su decisión de negar la aplicación retroactiva de la compensación de horas extraordinarias, principalmente, en tres líneas argumentales. En primer lugar, consideró que retrotraer el régimen de compensación de horas extraordinarias supondría efectuar una retroactividad plena, pues afectaría a una obligación de hacer que ya había producido plenamente sus efectos. En segundo lugar, el TS entendió que, detrás de esa aparente retroactividad universal, lo que verdaderamente se había pactado era una retroactividad de las retribuciones ordinarias, que no incluía la compensación de horas extraordinarias. En tercer lugar, el TS añade que, en cualquier caso, la retribución de las horas extraordinarias no es una retribución esencialmente económica, ya que también pueden ser compensadas en especie, por lo que no estaría incluida dentro de esa cláusula general de actualización salarial.

Dicho lo anterior, consideramos que algunos de los argumentos empleados por el TS en esta sentencia son, a nuestro juicio, debatibles⁴³.

En primer lugar, no parece que, como afirmó el TS, la voluntad de las partes negociadoras hubiera sido la de pactar exclusivamente una actualización retroactiva de las retribuciones ordinarias, excluyendo a las horas extraordinarias. El convenio especificaba claramente las partidas económicas que no serían objeto de aplicación retroactiva y, entre ellas, no se mencionaba la retribución de las horas extraordinarias. Entender incluida la compensación de las horas extraordinarias dentro de las excepciones, cuando estas han sido específicamente pactadas y no las incluyen, es ir más allá de la interpretación objetiva de la cláusula convencional.

En segundo lugar, el objeto de discusión no era el régimen de realización de horas extraordinarias, que sí constituye una obligación de hacer no susceptible de aplicación retroactiva, sino el sistema de compensación de las mismas, aspecto que sí podría tener cabida en una retroactividad.

En tercer lugar, el hecho de que las horas extraordinarias pudieran ser compensadas en especie, en lugar de retribuidas, no eliminaba su carácter económico. De hecho, la STS de 10 de mayo de 2004 (ROJ: 3129/2004) había mantenido que el término “concepto económico” abarcaba, no solo las retribuciones salariales, sino también cualquier concepto susceptible de valoración económica, entre los que, en ese caso, entendía incluidas las dietas. Sin que importase a esos efectos que la empresa hubiera podido elegir entre abonarlas o retribuirlas en especie. Algo muy similar a lo que se planteaba en este caso.

43. En línea con la opinión de Escribano Gutiérrez (2005, 222).

Sea como fuere, la tesis del “caso concreto” fue reafirmada posteriormente⁴⁴ y, aunque esta doctrina no da una respuesta absoluta a la cuestión acerca de si debe primer la aplicación retroactiva del nuevo convenio o la aplicación ultraactiva del convenio anterior, permite decir que a priori sí que es posible, en algunos casos, afectar retroactivamente al convenio colectivo ultraactivo. No obstante, consideramos que hubiera sido más adecuado que el TS hubiese otorgado una respuesta totalmente afirmativa a esta cuestión.

Es importante rebatir la afirmación del TS de que el artículo 2.3 del CC establece un principio de irretroactividad que colisiona con la libertad de las partes negociadoras para pactar la duración del convenio (art.37 CE). El principio de irretroactividad solo opera si las normas no disponen lo contrario. Las partes negociadoras son quienes crean las normas convencionales y si, en el propio texto, se establece expresamente que estas tendrán alcance retroactivo, en nada se opone al referido artículo. La contradicción entre ambos preceptos es algo únicamente aparente, la irretroactividad es supletoria, a nuestro entender, de la voluntad expresa de las partes negociadoras.

Ello no quiere decir que no deban existir límites a esa facultad de negociación retroactiva. Como se ha señalado, estos deben ser, en primer lugar, los determinados por la vigencia ordinaria del convenio anterior, que se derivan del artículo 86.1 del ET. Esta vigencia no debería verse afectada por la aplicación retroactiva de un convenio posterior, pues ello supondría sustituir la voluntad de los sujetos legitimados en aquel tiempo, que en su momento decidieron continuar con el antiguo convenio sin denunciar ni pactar su extinción *ante tempus*.

En segundo lugar, los derivados de los artículos 9.3 y 25.1 de la CE, de cuya interpretación sistemática y en conjunción con el principio *pro operario*, inspirador del orden social, se deduce una prohibición de retroacción *in peius* del trabajador.

Por último, también debe tenerse en cuenta el límite natural derivado de la imposibilidad afectar a materias o cuestiones que no puedan ser objeto de aplicación retroactiva. Cuando hablamos de esto, no nos estamos refiriendo a las restricciones que se derivan de la prohibición de retroactividad plena⁴⁵, pues consideramos que el TS ha impedido, basándose en este criterio, la aplicación de cuestiones que sí podían ser objeto de aplicación retroactiva, muchas de ellas susceptibles incluso de valoración

44. V. gr., SSTS de 14 de septiembre de 2021 (ROJ: 3403/2021) y de 15 de septiembre de 2021 (ROJ: 3382/2021).

45. De hecho, a nuestro parecer, esta jurisprudencia no solo plantea dudas, en tanto que la distinción entre los grados es poco precisa, si no que puede adolecer de problemas de compatibilidad con la doctrina constitucional. Pues la STC de 29 de noviembre de 1988 (ROJ: 277/1988) afirma que no estamos realmente ante una situación de retroactividad cuando una norma regula de forma diferente y “pro futuro” una situación jurídica creada con anterioridad a su entrada en vigor. Es decir, únicamente la retroactividad plena del TS es retroactividad propiamente dicha a criterio del TC, por lo que negar, sin más, la posibilidad de retroacción en grado máximo equivaldría a negar toda clase de retroactividad.

económica, como indemnizaciones por traslados o compensaciones de excesos de jornada y de horas extraordinarias.

En este sentido, también gran parte de la doctrina académica sostiene que solo es posible dar retroacción a los contenidos económicos del convenio⁴⁶. Esta hipótesis ha sido respaldada, aunque de forma cuestionable, por cierta jurisprudencia. Por ejemplo, la STS de 14 de septiembre de 2021 (ROJ: 3403/2021) cita la STS de 27 de junio de 2000 (ROJ: 5239/2000) para afirmar que el convenio solo puede prever efectos retroactivos en el ámbito económico, cuando la nueva regulación sea más favorable en cómputo anual y global para los trabajadores⁴⁷. Sin embargo, nuestro criterio es más concordante con quienes defienden la posibilidad de dar retroacción a toda clase de obligaciones de dar, no solo a las de naturaleza económica; restringiendo la negativa a la retroactividad para las disposiciones que contienen obligaciones de hacer y reglas de procedimiento, de contratación y de organización de la actividad productiva⁴⁸, las cuales, como es lógico, no se pueden retrotraer.

A nuestro juicio, el ámbito de retroactividad que permite el TS es muy restringido, lo que se evidencia de que la mayoría de los pronunciamientos analizados son desestimatorios de la misma, algo que también ha sido puesto de manifiesto por parte de la doctrina⁴⁹.

4. PRÓRROGA

El término prórroga hace referencia a la llamada prórroga “ordinaria” del convenio, que es la situación por la que se prolonga la vigencia del convenio colectivo tras la llegada del término pactado, de año en año, en ausencia de denuncia efectuada por alguna de las partes negociadoras (art.86.2 ET). Se debe diferenciar de la prórroga “ultraactiva”, ya que esta última es la que tiene lugar tras la denuncia del convenio (art.86.3 ET).

La finalidad que cumple la prórroga ordinaria es la de otorgar una mayor estabilidad a las condiciones de trabajo y de organización productiva pactadas por las partes, evitando que se produzca un vacío normativo tras la finalización de la vigencia

46. Gorelli Hernández 2024a, 106 y ss.; Gárate Castro 2020, 180-181.

47. Aunque la cita empleada no es correcta. En la STS de 27 de junio de 2000 (ROJ: 5239/2000) se trata un asunto relativo a la regulación de una excedencia, cuyo régimen de reincorporación había sido modificado restrictivamente mientras el trabajador se encontraba en excedencia. De forma que, al solicitar este el reingreso, habían cambiado las condiciones en que podía hacerlo. El TS entiende que este supuesto no entraba dentro de la retroactividad, ya que el derecho al reingreso surgía en el momento de su solicitud, y no en el momento en que se produce la excedencia. De esta forma, el cambio era válido y no afectaba a los derechos adquiridos del trabajador.

48. González Ortega 2004, 147-148.

49. Gorelli Hernández 2024a, 106 y ss.

pactada. No está pensada, al contrario que la retroactividad y la ultraactividad, para favorecer la renegociación del convenio tras el decaimiento de su vigencia ordinaria. Pues la jurisprudencia⁵⁰ ha afirmado que, durante la prórroga, el convenio colectivo permanente plenamente vigente⁵¹, por lo que no existe obligación de renegociar⁵².

La existencia de la prórroga se remonta hasta los antecedentes de la negociación colectiva, pues ya se encontraba en la Ley de Convenios Colectivos Sindicales de 1958⁵³ y en la de 1973⁵⁴. Su regulación actual se contiene en el artículo 86.2 del ET, que prevé que, salvo pacto en contrario, el convenio se prorroga anualmente, hasta que se produzca la denuncia expresa de las partes. De su descripción, se deducen una serie de características que se han ido perfilando por la doctrina⁵⁵, principalmente, y por la jurisprudencia, en menor medida⁵⁶.

En primer lugar, la prórroga tiene carácter automático, *ex lege*, se produce nada más finaliza la vigencia pactada, sin que sea necesaria ninguna actuación de las partes para que esto suceda.

En segundo lugar, es dispositiva para las partes negociadoras, de forma que solo actúa en ausencia de un pacto expreso en contrario. Pacto expreso que no solo puede impedirla, sino también modificarla, ampliarla⁵⁷ o limitarla⁵⁸. Por un lado, desde el punto de vista material, ya que las partes pueden escoger qué materias concretas son objeto de prórroga y cuáles no. Por otro lado, desde el punto de vista temporal, ya que se puede ampliar o reducir la duración anual prevista en el ET o, incluso, establecer un límite máximo de prórrogas sucesivas.

En tercer lugar, la prórroga opera de año en año, al contrario de la ultraactividad, que tiene carácter indefinido. No obstante, ello no quiere decir que la prórroga se prolongue únicamente durante un año, sino que se permiten y, de hecho, es habitual que se produzcan, sucesivas prórrogas automáticas de duración anual, lo que, en la práctica, equivale a una duración indefinida. De nuevo, se debe afirmar que las partes negociadoras, mediante pacto, pueden ampliar o reducir el carácter anual de las sucesivas prórrogas.

50. V. gr., STS de 5 de octubre de 2021 (ROJ: 3749/2021) y de 28 de enero de 2025 (ROJ: 311/2025).

51. Se ha equiparado a la vigencia pactada.

52. De hecho, las cláusulas de paz laboral siguen vigentes.

53. “Se estimará prorrogado si no se denuncia proponiendo rescisión o revisión mediante escrito dirigido al Delegado provincial de Trabajo o al Director general de Trabajo, según fuere el ámbito de competencia” (art.6.4º).

54. “Los Convenios Colectivos se entenderán prorrogados de año en año, si no se denuncian por cualquiera de las partes en el plazo previsto en el artículo undécimo” (art.16).

55. González Ortega 2004, 157 y ss.; Gorelli Hernández 2024a, 145 y ss.; 2024b, 184 y ss.

56. Debido a la escasa litigiosidad que este periodo plantea.

57. En la STS de 10 de diciembre de 2015 (ROJ: 5596/2015), se da validez al establecimiento de una prórroga automática de cinco años de duración.

58. V. gr., SAN de 24 de abril de 2006 (ROJ: 1613/2006).

En cuarto lugar, la prórroga se produce en ausencia de denuncia, una declaración de voluntad extintiva llevada a cabo por, al menos, una de las partes legitimadas para negociar el convenio. La producción de esta denuncia supone el fin de la prórroga y, como aclara la SAN de 18 de enero de 2013 (ROJ: 804/2013), *sensu contrario*, la ausencia de validez de esta determina la continuación de la prórroga.

Por último, la jurisprudencia ha reconocido, en reiteradas ocasiones, el carácter de vigencia ordinaria de la prórroga⁵⁹, es decir, este periodo está, a efectos jurídicos, prácticamente equiparado a la vigencia pactada. Ello es así porque la ausencia de denuncia expresa muestra una voluntad tácita de ambas partes de prolongar la vigencia pactada, lo que genera varias consecuencias:

- Primero, durante la prórroga, se mantiene vigente, con excepción de las cláusulas de revisión salarial vinculadas a la duración pactada del convenio, la totalidad del contenido⁶⁰ del convenio colectivo.
- Segundo, como ya se ha adelantado, no existe la obligación de negociar activamente para que el convenio continúe vigente. De hecho, permanecen los acuerdos de paz laboral. No obstante, que no exista obligación no implica que haya prohibición. Es perfectamente posible que se produzcan negociaciones durante la prórroga⁶¹.
- Tercero, durante este periodo, sigue operando plenamente la prohibición de concurrencia (art.84.1 ET)⁶², lo que impide que el convenio colectivo prorrogado pueda verse afectado por cualquier otro convenio de distinto ámbito.
- Cuarto, es plenamente posible efectuar una revisión del contenido del convenio durante este periodo, en tanto que, formando parte de la vigencia ordinaria, el párrafo segundo del artículo 86.1 del ET así lo permite.

Dado que durante la prórroga las partes negociadoras conservan la voluntad de mantener lo acordado, no existen apenas pronunciamientos de los altos Tribunales

59. V.gr., la STS de 28 de enero de 2025 (ROJ: 311/2025) aclara que “durante esta prórroga estamos en presencia de auténtica y plena vigencia del convenio en su totalidad, esto es, tanto de las cláusulas normativas como de las obligacionales y de cualquier materia incluida en el convenio”; la STS de 5 de octubre de 2021 (ROJ: 3749/2021) afirma que la vigencia es una expresión que debe entender incluida la expresamente pactada por las partes y la prorrogada; la SAN de 18 de enero de 2013 (ROJ: 804/2013) dice que, si el convenio se halla en situación de prórroga, tiene plena eficacia, ya que a eso equivale precisamente el término “vigencia”, del que no puede excluirse a la prórroga, etc.

60. Normativo y obligacional, cuya distinción se verá en el siguiente apartado.

61. La SAN de 4 de septiembre de 2014 (ROJ: 3495/2014) afirma que es posible iniciar las negociaciones antes de la denuncia.

62. Así se reconoce expresamente, entre otras, en las SSTS de 5 de octubre de 2021 (ROJ: 3749/2021) y de 28 de enero de 2025 (ROJ: 311/2025).

referidos a este periodo⁶³. Sin embargo, encontramos una excepción en lo que respecta a las posibilidades de revisión o actualización salarial tras la finalización de la duración pactada del convenio.

El artículo 16 de la Ley de Convenios Colectivos Sindicales de 1973, establecía que “la prórroga del Convenio llevará consigo el incremento salarial equivalente al aumento del índice del coste de la vida”. Sin embargo, tras su derogación⁶⁴, la STS de 21 de enero de 2003 (ROJ: 234/2003) negó la posibilidad de aplicar una revisión salarial automática no pactada, durante el periodo de prórroga.

A partir de entonces, el TS viene sosteniendo, como es lógico, que, aunque el artículo 86 del ET recoja la prórroga automática del convenio vencido y no denunciado, no permite el establecimiento de nuevas obligaciones no contenidas en el texto del convenio prorrogado. Es decir, no existe una obligación de actualización salarial durante la prórroga, por mucho que se prolongue la vigencia del convenio, si esta no ha sido expresamente pactada.

No obstante, seguía planteándose la duda de qué ocurría, durante la prórroga, con las cláusulas de actualización salarial recogidas expresamente en los convenios, es decir, de si estas permanecían vigentes. En numerosas ocasiones, el TS se fue pronunciando sobre la efectividad de estas cláusulas durante el periodo de ultraactividad, negando su mantenimiento cuando estas estuvieran vinculadas a la duración pactada del convenio o a una fecha determinada⁶⁵ o, genéricamente, a su “vigencia”, incluso habiendo sido mantenidas voluntariamente por la empresa tras la denuncia del convenio⁶⁶.

El problema de estos pronunciamientos es que, en muchos de ellos, encontramos pasajes contradictorios que confunden la prórroga con la ultraactividad, y que contienen una interpretación errónea de la STS de 21 de enero de 2003 (ROJ: 234/2003), entendiendo que en dicho asunto el convenio de referencia contenía una cláusula de actualización salarial vinculada a la “vigencia pactada” del convenio⁶⁷ y que la misma pretendía ser aplicada durante la prórroga. Nada más lejos de la realidad, pues el referido convenio no contenía ninguna cláusula de actualización salarial. Lo que se pretendía, como ya se indicó, era continuar aplicando la actualización salarial prevista en la ya por aquel entonces derogada Ley de Convenios Colectivos Sindicales de 1973. Esto suscitó el cuestionamiento de la efectividad de estas cláusulas durante la prórroga y motivó el reconocimiento por parte de la doctrina, como buenas prácticas,

63. Así lo reconoce expresamente la STS de 28 de enero de 2025 (ROJ: 311/2025) cuando dice: “no son muchos los pronunciamientos de esta sala relacionados con la prórroga ordinaria del Convenio Colectivo”.

64. Por medio del RD-ley 17/1997, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo.

65. SSTS de 8 de noviembre de 2016 (ROJ: 5089/2016), de 8 de enero de 2019 (ROJ: 181/2019) y de 17 de septiembre de 2019 (ROJ: 3022/2019).

66. STS de 15 de julio de 2014 (ROJ: 3536/2014).

67. Así se recoge en las SSTS de 15 de julio de 2014 (ROJ: 3536/2014) y de 17 de septiembre de 2019 (ROJ: 3022/2019).

la negociación de sistemas de revisión o actualización salarial que alcanzasen expresamente a este periodo⁶⁸.

Sin embargo, esta cuestión ha sido resuelta recientemente con la STS de 28 de enero de 2025 (ROJ: 311/2025). En esta se explica que, aunque la STS de 21 de enero de 2003 (ROJ: 234/2003) hubiese negado la posibilidad de actualización salarial durante la prórroga “ordinaria”, se trataba de un asunto en el que el convenio de referencia no contenía ningún mandato de revisión salarial, ni siquiera durante su vigencia pactada.

De esta forma, aclara que su posición respecto al mantenimiento de las cláusulas de actualización salarial durante la prórroga y durante la ultraactividad es similar. Siendo esta la de permitir la prolongación de sus efectos, salvo que de ellas se desprendiera inequívocamente una limitación temporal. No obstante, a pesar de esta afirmación, su criterio parece ser más permisivo durante la prórroga, ya que se muestra favorable al mantenimiento, durante este periodo, de una cláusula vinculada a “cada año de vigencia” del convenio⁶⁹.

A modo de reflexión final, se comparte la idea expuesta por parte de la doctrina de que la prórroga legal, aunque constituye una cierta intromisión del legislador en el campo de la autonomía colectiva, en tanto condiciona o predispone la prolongación de los efectos del convenio más allá del término pactado, no puede calificarse de invasora ni excesiva⁷⁰. Por un lado, porque las partes pueden evitarla o reducirla mediante pacto en contrario e, incluso, ponerle fin de forma unilateral, mediante la denuncia. Por otro lado, porque como se ha expuesto, durante este periodo, devienen ineficaces las cláusulas de actualización salarial vinculadas a la duración pactada, y desde luego, no se crean derechos ni obligaciones para los partes distintos de los existentes durante la vigencia pactada.

5. DENUNCIA

La denuncia es una comunicación emitida por una de las partes negociadoras del convenio, dirigida al resto de sujetos legitimados para negociar, por la que se manifiesta su voluntad de extinguir el convenio⁷¹ y, en su caso, de iniciar nuevas negociaciones⁷². Su regulación forma parte del contenido mínimo obligatorio del convenio,

68. Gorelli Hernández 2024a, 177.

69. Que, además, venía precedida de otra cláusula, contenida en el mismo precepto, que se remitía expresamente a una serie de años concretos.

70. González Ortega 2004, 157-158.

71. Gorelli Hernández 2024a, 76.

72. A raíz de la STS de 2 de diciembre de 2016 (ROJ: 5619/2016), la denuncia del convenio no tiene por qué suponer la intención de negociar.

por exigencia del artículo 85.3.d) del ET, que prevé que los convenios colectivos deberán expresar la “forma y condiciones de denuncia del convenio, así como el plazo mínimo para dicha denuncia antes de finalizar su vigencia”⁷³.

La denuncia supone el fin de la prórroga del convenio y con ello de su vigencia en sentido estricto. Los efectos de la denuncia son importantes, pues produce el inicio del periodo de ultraactividad, con todas las consecuencias que ello supone⁷⁴, o, en caso de haber sido expresamente pactado, produce la plena pérdida de eficacia del convenio. También constituye el *dies a quo* del cómputo del plazo de un año sin acuerdo tras el que las partes negociadoras deberán someterse a un procedimiento de mediación o, en su caso, de arbitraje.

Por estos motivos, las cuestiones que plantea la denuncia del convenio se centran principalmente en las condiciones necesarias para su efectividad, habida cuenta de que la ausencia de validez de la misma determina la continuación de la prórroga y de la vigencia ordinaria del convenio⁷⁵. Para proceder a su análisis, debemos entender que la denuncia es una declaración de voluntad extintiva, unilateral, recepticia y de carácter formal⁷⁶.

Es una declaración de voluntad extintiva porque, como ya se ha indicado, manifiesta la voluntad de unas de las partes negociadoras de extinguir o de dar por finalizado el convenio. De ello se derivan dos problemáticas fundamentales, de un lado, la de determinar los sujetos legitimados para emitirla y, de otro lado, la de concretar si esa voluntad extintiva implica también la voluntad de renegociar.

Respecto a la primera cuestión, la doctrina viene diferenciando entre tres tipos de legitimación: inicial o simple (art.87 ET), plena (art.88 ET) y decisoria (art.89 ET)⁷⁷. No obstante, a los efectos que nos ocupan, las dos últimas se deben equiparar. La legitimación inicial es aquella que ostentan los sujetos que tienen derecho a formar parte de la comisión negociadora de un convenio. Es, por tanto, la capacidad para no verse excluido de la negociación. La legitimación plena, por el contrario, es la que poseen quienes pueden conformar válidamente la comisión negociadora y alcanzar acuerdos que afecten a toda la unidad negocial⁷⁸.

No todos los que poseen legitimación inicial tienen la representatividad suficiente sobre la unidad negocial como para alcanzar, por si solos, esta clase de pactos. La legitimación plena es más cualificada, ya que implica que el sujeto colectivo

73. También es posible la denuncia parcial del convenio cuando se hayan pactado períodos de vigencia diferentes para bloques homogéneos de materias (Gorelli Hernández 2024a, 131-132).

74. Decaimiento de las cláusulas de paz laboral, comienzo de la obligación de renegociar, posible finalización de la prohibición de concurrencia, etc.

75. Como aclara la SAN de 18 de enero de 2013 (ROJ: 804/2013).

76. Gorelli Hernández 2024a, 120.

77. Canalda Criado 2020, 155 y ss.

78. Los llamados convenios estatutarios.

aglutine a la mayoría absoluta de la parte (social o empresarial) a la que representa. Con carácter general, es necesario que posea la mayoría absoluta de los miembros de los comités de empresa y delegados de personal que representan a los trabajadores afectados por el convenio o, en su caso, ser el empresario afectado o una asociación empresarial que integre a la mayoría absoluta de los empresarios que ocupen a la mayoría de los trabajadores dentro del ámbito del convenio (art.88.2 ET). En cambio, para tener legitimación inicial basta con ser un sindicato más representativo a nivel estatal o autonómico o con representatividad suficiente en el ámbito funcional y territorial del convenio (art.87.2 ET, art.6.2 LOLS y art.7 LOLS)⁷⁹; o con ser el empresario afectado o la asociación empresarial que represente al 10% de los empresarios afectados y que ocupen al mismo porcentaje de trabajadores afectados (art.87.3 ET).

El artículo 86.2 del ET se refiere explícitamente a la “denuncia expresa de las partes”, pero no especifica quienes son, por lo que la mención contenida en el precepto inmediatamente anterior a los sujetos que reúnan los requisitos de legitimación previstos en los artículos 87 y 88 del ET, planteó la duda sobre la legitimidad necesaria para denunciar el convenio.

Esta cuestión fue resuelta por primera vez en la STS de 21 de mayo de 1997 (ROJ: 3579/1997). En ese asunto, la problemática planteada consistía en determinar si un sindicato que había formado parte de la comisión negociadora del convenio y que ostentaba representatividad simple, pero que no había sido firmante del convenio; podía o no, efectuar la denuncia de este.

La AN, en instancia, había estimado la pretensión del sindicato, entendiendo que la legitimación inicial era suficiente para denunciar el convenio. Sin embargo, el TS resuelve que, aunque la expresión “partes del convenio” no tiene una acepción unívoca, en este caso, hacía referencia, necesariamente, a las dos partes negociadoras del convenio (con legitimación plena) y no a todos los sujetos que tienen derecho a participar en la negociación (legitimación simple).

Ello es así, por dos motivos. Por un lado, por razones de interpretación sistemática, que aconsejan pensar que el legislador no menciona quienes son los sujetos legitimados para denunciar el convenio por entenderlo innecesario, al contener el precepto (art.86 ET) otras múltiples remisiones a las partes negociadoras con legitimidad plena. Por otro lado, por la necesidad de efectuar una interpretación lógica y finalista, ya que una solución distinta no sería compatible con el artículo 89 del ET, que exige conformar la comisión negociadora con quien ostenta legitimación plena.

79. Para ser un sindicato más representativo es necesario aglutinar al 10% de los miembros de comités de empresa y delegados de personal a nivel estatal (art.6.2 LOLS); o al 15% de los miembros de comités de empresa y delegados de personal a nivel autonómico y tener al menos 1.500 representantes (art.7.1 LOLS). Para tener representatividad suficiente basta con tener el 10% de los miembros de comités de empresa y delegados de personal en el concreto ámbito funcional y territorial del convenio (art.7.2 LOLS).

Adicionalmente, el TS considera irrelevante el argumento mantenido por la Abogacía del Estado, que pretendía que la denuncia solo pudiera ser efectuada por quienes firmaron el convenio. La facultad de denuncia debe ser de quienes integren, por si solos, la mayoría necesaria para negociar, con independencia de que hayan suscrito o no el convenio denunciado.

Sin embargo, esta doctrina jurisprudencial fue rectificada a partir de la STS de 2 de diciembre de 2016 (ROJ: 5619/2016). En este asunto, el convenio de referencia preveía expresamente que podría ser denunciado por cualquiera de las partes legitimadas para negociarlo de acuerdo con el artículo 87 del ET (legitimación simple). El TS, haciendo mención de la STC de 27 de junio de 1984 (ROJ: 73/1984), sostiene que las reglas de legitimación son indisponibles para las partes, al ser una cuestión de orden público, por lo que el análisis de la cuestión debía centrarse únicamente en las disposiciones del ET, sin tener en cuenta lo contenido en el texto convencional.

Según el TS, la denuncia del convenio produce el desbloqueo de la unidad de negociación y tiene una doble finalidad, por un lado, la de exclusión de la prórroga y manifestación del deseo de finalizar la vigencia del convenio y, por otro lado, la de preparar la negociación. No obstante, a su criterio, es posible que ambos actos se produzcan de forma separada. Para justificar su posición, se remite a la STS de 1 de junio de 1990 (ROJ: 4187/1990), en la que se afirma que el proceso de negociación del convenio comienza con la comunicación-propuesta escrita del artículo 89.1 del ET, y que, aunque dicha comunicación se puede presentar de forma simultánea a la denuncia, no debe confundirse con ella. Asimismo, en la actual redacción del artículo 89.1 del ET⁸⁰, se ha añadido la previsión de que en “el supuesto de que la promoción sea el resultado de la denuncia de un convenio colectivo vigente, la comunicación deberá efectuarse simultáneamente con el acto de la denuncia”, dando a entender sensu contrario que ambos actos pueden realizarse de forma separada.

Por tanto, afirma el TS que es posible denunciar un convenio sin necesidad de iniciar la renegociación, pues la acción sindical puede ir dirigida a la desaparición del convenio y a la integración de la unidad de negociación en la de ámbito superior. Señala que la STS de 21 de mayo de 1997 (ROJ: 3579/1997), además de estar asentada sobre la regulación legal anterior, venía precedida de un escrito de denuncia que iba acompañado de la comunicación por la que se pretendía iniciar las negociaciones. Sin embargo, en el asunto actual, se trataba de examinar la mera denuncia, razón por la cual, considera que la legitimación exigida no tendría por qué ser necesariamente la plena.

Por esta causa, sostiene que se debe reexaminar su doctrina jurisprudencial a efectos de establecer que para la mera denuncia del convenio no es necesario contar con

80. Introducida por el RD-ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva.

representatividad plena, sino que basta con la inicial. No ocurre, al contrario, con la puesta en marcha del procedimiento para la renegociación, para el que sí es necesaria la plena legitimación. Ello es así en atención a varios motivos.

En primer lugar, por razones de libertad sindical. El TS explica que no es posible efectuar una interpretación restrictiva de las facultades legalmente reconocidas a los sindicatos. Solo si los términos legales fueran inequívocos se podría restringir la posibilidad de denuncia a quienes tienen representatividad plena, lo que no ocurre con la redacción actual de la norma.

En segundo lugar, la literalidad de la norma aconseja creer que la expresión de "las partes" hace referencia a "los sujetos que reúnan los requisitos de legitimación previstos en los artículos 87 y 88" del ET mencionados en el apartado inmediatamente anterior, lo que incluye a quienes tienen legitimación simple.

En tercer lugar, considera el TS que los ya mencionados cambios legislativos muestran que el legislador pretende diferenciar entre los actos de denuncia y de promoción de la negociación, supuestamente, con el fin de agilizar y dinamizar las negociaciones y evitar situaciones de paralización y bloqueo, así como de adaptar y flexibilizar las condiciones económicas y productivas, entendemos que promoviendo la sustitución del convenio por otros de distinto ámbito. Si bien, se debe señalar al respecto, que consideramos que posponer el inicio de las negociaciones a un acto posterior y separado al de la denuncia puede ser contraproducente en la agilización de la negociación.

En cuarto lugar, por motivos lógicos, ya que el que promueve la denuncia del convenio no tiene por qué desear el inicio de la renegociación, pues puede estar interesado meramente en su decaimiento. Asimismo, contradiciendo su anterior afirmación de que las reglas de legitimación son indisponibles para las partes, el TS afirma que, en tanto que las partes negociadoras del convenio pueden determinar su ámbito temporal, las consecuencias de su terminación sin denuncia, la forma y las condiciones de la denuncia, y los términos de su vigencia tras la misma, es razonable que puedan establecer la previsión de que el convenio sea denunciado por quienes estén legitimados conforme al artículo 87 del ET.

En quinto lugar, por razones de funcionalidad, ya que esto facilitaría la denuncia del convenio en situaciones en que sea difícil para los sujetos colectivos alcanzar las mayorías necesarias para obtener la plena legitimación.

Por último, reiterando en parte el cuarto motivo, porque el convenio de referencia permite que cualquier sujeto legitimado para negociar *ex artículo 87* del ET pueda activar el trámite de denuncia.

En otro orden, la segunda característica de la denuncia es que se trata, necesariamente, de un acto unilateral, pues solo necesita de ser emitida por una de las partes para surtir sus efectos. En este sentido, se comparte la posición de la doctrina que sostiene que cualquier norma convencional que establezca una exigencia de acuerdo

unánime para la formulación de la denuncia debe entenderse nula, pues supondría acabar con la naturaleza temporal del convenio, al otorgar la posibilidad a una parte de imponer la continuidad del convenio a la parte que no lo desea⁸¹. Más aún, se debe añadir que su adopción implicaría sustituir la autonomía colectiva de los sujetos legitimados para negociar en el momento de la denuncia, por la de los sujetos firmantes del convenio, al imponer una prolongación *sine die* de su acuerdo.

Cuestión muy distinta y plenamente justificada es el carácter recepticio de la denuncia, requisito que se impone por la propia naturaleza de la misma. La ya mencionada STS de 2 de diciembre de 2016 (ROJ: 5619/2016) afirma que la denuncia es una manifestación de una parte que se exterioriza y que se debe hacer llegar a otra, ya que se trata de una advertencia del deseo de dar por terminado el vínculo existente entre ambas. También la SAN de 4 de septiembre de 2014 (ROJ: 3495/2014) se pronuncia en términos similares, en tanto la califica como un acto unilateral y recepticio para cuya eficacia es necesaria “inexcusablemente” una comunicación a la otra parte.

Aunque el carácter recepticio de la denuncia es claro, no lo es tanto el determinar cuáles son los sujetos receptores, pues se puede plantear la cuestión de si deben ser necesariamente todos aquellos que ostentan legitimación inicial o si, por el contrario, basta con que sea recibida por quienes tienen la mayoría suficiente para alcanzar la plena legitimación. Asimismo, se puede dudar sobre si la recepción se produce por los sujetos de la parte contraria o si, por el contrario, es requisito que la denuncia sea recibida también por otros sujetos legitimados de la misma parte (social o empresarial) que ha formulado la denuncia.

Sin embargo, estas dudas no parecen haber sido aclaradas por la jurisprudencia, lo que puede deberse al escaso interés que han suscitado en la práctica. Ello es así, porque existe una obligación de registro de la denuncia⁸², acto que *de facto* se ha entendido que dota a esta de la publicidad suficiente como para cumplir con su carácter recepticio, independientemente de quienes sean los sujetos que deban tener conocimiento de ella.

A pesar de que la discusión se plantee principalmente en el plano teórico, advertimos la necesidad de proporcionar respuestas claras al respecto. Máxime, cuando la STS de 30 de septiembre de 2013 (ROJ: 5155/2013) ha afirmado que el registro de la denuncia no tiene “cualidad *ad solemnitatem*”, por lo que la ausencia de registro no determina su falta de eficacia.

Creemos que se debe apostar, en su caso, por una respuesta más garantista, y considerar que los sujetos receptores de la denuncia deben ser todos y cada uno de los sujetos con legitimación simple, independientemente de la parte (social y empresarial) a la que pertenezcan. Esto se debe a la necesidad de asegurar que pueda producirse

81. Gorelli Hernández 2024a, 120.

82. Ex artículo 2.2 del RD 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

la negociación. Si con la denuncia (y la finalización de la vigencia pactada) el mantenimiento de la vigencia del convenio exige de la negociación, es imprescindible que todos los sujetos con capacidad para participar en dicha negociación sean comunicados, de forma que pueda constituirse debidamente la mesa negociadora y evitar, en su caso, que el convenio pierda su vigencia. Además, también se produce el decaimiento de las cláusulas de paz laboral, por lo que debe comunicarse a todos los sujetos legitimados de la parte social (aunque minoritarios), para que puedan ejercer libremente su derecho a la huelga.

Esta necesidad de notificar a todos los sujetos tiene más razón, si cabe, en la situación actual, en la que el TS ha permitido la denuncia del convenio a quienes no tienen plena legitimación. Por lo que ni siquiera la mayoría de la parte (social o empresarial) a la que representa el sujeto denunciante tiene por qué ser conocedor de la denuncia.

Asimismo, creemos que deben descartarse las tesis que pretenden identificar a los sujetos receptores de la denuncia únicamente con los sujetos firmantes del convenio. Habida cuenta, por un lado, de que el hecho de no haber suscrito el primer convenio, lógicamente, no limita la posibilidad de participar en la negociación de uno nuevo y, por otro lado, de que los sujetos legitimados pueden haber cambiado desde la aprobación del convenio.

En relación con la última de sus características de la denuncia, paradójicamente, pese a que esta es un acto formal, el legislador encarga a la autonomía colectiva el establecimiento de sus requisitos formales, y, en particular, “la forma y las condiciones” para su ejercicio y el “plazo mínimo” para efectuarla (art.85.3.d ET). Este requisito, precisamente, ha sido objeto de control judicial en múltiples ocasiones, negando la eficacia de las denuncias realizadas sin respetar el plazo de preaviso expresamente pactado en el convenio.⁸³

No obstante, también se pueden deducir algunos requisitos implícitamente del texto legal. Así, el artículo 86.2 del ET, al regular la prórroga del convenio, se refiere a la denuncia “expresa” de las partes negociadoras y, por su parte, el artículo 2.2 del RD 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, impone la obligación de registro de la denuncia del convenio⁸⁴. La conjunción de ambos preceptos parece indicar la necesidad de dotar a la denuncia de forma expresa y, más aún, de forma escrita.

La existencia de requisitos formales y, en especial, el de carácter expreso y forma escrita, chocan bastante con el hecho de que la jurisprudencia mayoritaria haya permitido la denuncia tácita del convenio, por medio de actos que manifiestan esa

83. V. gr., STS de 10 de diciembre de 2015 (ROJ: 5596/2015) y SAN de 4 de septiembre de 2014 (ROJ: 3495/2014).

84. Por mucho que la STS de 30 septiembre de 2013 (ROJ: 5155/2013) le haya reconocido efectos meramente declarativos y no constitutivos o de validez.

inequívoca voluntad. Así, en la ya mencionada STS de 30 septiembre de 2013 (ROJ: 5155/2013) se admite la posibilidad de denuncia tácita *extra legem*⁸⁵, siempre que se produzcan las actuaciones del artículo 89.1 ET. Es decir, la comunicación de inicio de las negociaciones, que sobrentiende y de la que se deduce la denuncia. Aunque en ese caso no se estima, por establecer el propio convenio una exigencia de registro y de comunicación “oficial” a la otra parte⁸⁶.

En la SAN de 18 de enero de 2013 (ROJ: 804/2013), también se había admitido la posibilidad de denuncia tácita⁸⁷, aunque de una forma más restrictiva. En el caso enjuiciado, el convenio colectivo no había sido denunciado por ninguna de las partes en el plazo de preaviso pactado. Sin embargo, la empresa defendía que la constitución de la mesa negociadora equivalía a una denuncia tácita, mientras que la parte demandante sostenía que la denuncia había de ser un acto formal y expreso.

La AN determina que es posible la denuncia tácita, aun sin acuerdo expreso de las partes en ese sentido. Aunque para que se produzca es necesario que se cumplan los requisitos del artículo 89.2 del ET: constitución efectiva de la mesa negociadora en la fecha establecida, intercambio de propuestas de negociación, fijación del calendario de negociación y comienzo de las negociaciones antes del transcurso de quince días desde la constitución. Es decir, se admite la posibilidad de denuncia tácita, por el hecho de que estas actuaciones “acreditarían incuestionablemente que ambas partes tienen voluntad de negociar un nuevo convenio colectivo”.

No obstante, el criterio judicial no es unánime, ya que, poco después, la SAN de 4 de septiembre de 2014 (ROJ: 3495/2014) afirmó que, aunque la Ley no exige unos requisitos de forma concretos para la denuncia, no puede darse validez a la denuncia tácita por el inicio de las negociaciones, ya que, si bien existe una obligación de negociar tras la denuncia, no existe una prohibición de hacerlo antes de ella. Dicho de otro modo, las partes pueden optar válidamente por comenzar una negociación manteniendo plenamente vigente el convenio, por lo que el inicio de las negociaciones de un nuevo convenio no supone, en sí mismo, un acto equivalente a la denuncia.

En todo caso, consideramos que, en lugar de admitir la posibilidad de denuncia tácita, habría sido más correcto afirmar que el inicio del proceso negociador subsana el incumplimiento de los requisitos formales de la denuncia, haciendo que esta pueda surtir igualmente efectos.

85. Ya que se reconoce explícitamente que “una forma de denuncia excluida por la ley [la tácita] no puede convertirse en válida por el sólo hecho de que sea recíproca o de que incluso sea pactada su admisibilidad *contra legem*, si no que su posible eficacia requiere en todo caso un posterior añadido de concretos actos [los propios de la negociación colectiva]”.

86. En la STS de 16 de septiembre de 2015 (ROJ: 5125/2015) se confirma esta tesis.

87. Aunque, de nuevo, en el referido asunto no se entiende producida, por no cumplirse todas las condiciones exigidas.

En otro orden, es bastante habitual en la práctica de la negociación colectiva⁸⁸, la inclusión de fórmulas de denuncia automática, por las que se entiende producida al llegar un momento determinado, sin que las partes tengan la necesidad de efectuarla de forma expresa. La doctrina mayoritaria se muestra favorable a ella⁸⁹.

Si bien, esta posición nos plantea ciertas reticencias. La denuncia es un acto confirmatorio de la voluntad extintiva de una de las partes. Pactar que esta puede producirse de forma automática, sin que tenga lugar esa expresión de voluntad extintiva en un momento posterior al de la adopción del convenio, equivale a prescindir de ella, y no podemos olvidar que forma parte del contenido mínimo obligatorio del convenio.

La doctrina ha resaltado que la exigencia de denuncia más que una limitación, constituye una concesión a la autonomía colectiva, puesto que le da una oportunidad permanente para decidir sobre la extensión temporal del convenio⁹⁰. Dicho de otro modo, gracias a la denuncia, los sujetos colectivos tienen la capacidad elegir, a la finalización de la vigencia pactada, entre extinguir o prolongar los efectos del convenio, denunciándolo o no haciéndolo. Esta tesis, a nuestro parecer, es más que acertada, y justifica que, aun siendo el convenio un instrumento de marcada naturaleza temporal, se exija denuncia para su finalización.

Sin embargo, esta interpretación es difícilmente compatible con la posibilidad de denuncia automática. El establecimiento de cláusulas convencionales que sirvan para tener por denunciado automáticamente el convenio al llegar a una fecha determinada, equivale, realmente, a renunciar a la denuncia. Si se elimina la exigencia de denuncia de esta forma, se priva a los futuros sujetos negociadores de su capacidad para pactar tácitamente (con la ausencia denuncia) la continuación del convenio, imponiéndoles la pérdida de vigencia del mismo.

La clave reside en que los sujetos que acuerdan la denuncia automática en el momento inicial de firma del convenio, pueden no ser los mismos que los que se ven afectados por ella en el momento de finalización de la vigencia pactada. De este modo, los primeros estarían imponiendo una pérdida de vigencia forzosa a los segundos, sin que estos últimos hayan tenido la oportunidad de ejercer su autonomía colectiva para decidir sobre la prolongación del convenio, precisamente, no denunciándolo. A nuestro parecer, tal imposición lesiona, en parte, su autonomía colectiva.

Por la misma razón, también debemos mostrar nuestro desacuerdo, que es compartido por parte de la doctrina⁹¹, con las formas de denuncia *ante tempus*. Es decir, con la denuncia efectuada por una de las partes negociadoras en unidad de acto con la adopción del convenio, en un momento próximo a ello, o en un momento muy

88. Alrededor de un tercio de los convenios colectivos las contienen (Molina Navarrete 2022, 398).

89. Gorelli Hernández 2024a, 131.

90. Gorelli Hernández 2024a, 121.

91. Molina Navarrete 2022, 404-405.

lejano a la finalización de la vigencia pactada. Esta fórmula de denuncia, al igual que ocurría con la denuncia automática, supone una clara sustitución de la autonomía colectiva de los sujetos que ostentarán la legitimación negociadora en el momento de la finalización de la vigencia pactada del convenio.

Es crucial diferenciar esta figura de los pactos de extinción *ante tempus*, donde ambas partes acuerdan bilateralmente poner fin al convenio antes de su término, ejercicio legítimo de la autonomía colectiva que no objetamos. La denuncia *ante tempus* no implica una extinción actual del convenio, sino una extinción futura, a la finalización de la vigencia pactada. Además, no es un acuerdo, es un acto unilateral, que puede ser llevado a cabo al inicio por un sujeto que ni siquiera debe tener necesariamente legitimación plena (basta con legitimación simple), y que privaría a todos los sujetos legitimados futuros de su facultad de prolongar tácitamente (con la ausencia de denuncia) los efectos del convenio a la fecha de su extinción.

Es cierto que la STS de 3 de febrero de 2015 (ROJ: 425/2015) ha permitido la denuncia del convenio en el mismo día de su adopción, pero se trataba de un caso especial, en el que la vigencia pactada del convenio era inusualmente reducida, terminando antes incluso de su publicación. Por lo que los sujetos firmantes y los sujetos legitimados a la finalización pactada del convenio eran los mismos, al haberse producido casi simultáneamente. También es cierto que existen algunas opiniones doctrinales favorables al respecto⁹², basadas en la literalidad del precepto legal (art.85.3.d ET), en el que solo se encuentra un plazo mínimo, pero no máximo, de preaviso.

No obstante, consideramos por los argumentos expuestos, que, en el momento próximo a la finalización de la vigencia pactada, la facultad de denunciar debe pertenecer siempre al sujeto negociador actual, quien debe ejercer su derecho a decidir si prolonga o extingue el convenio cuando llegue el momento de su término pactado, denunciándolo o no.

Aunque se debe señalar que este riesgo se mitigaría, en parte, si se permitiese el desistimiento de la denuncia. Pues los sujetos legitimados en el momento próximo a la finalización de la vigencia pactada podrían desistir de la denuncia en su día realizada. En ese sentido, la STS de 16 de junio de 2008 (ROJ: 4526/2008) impidió la eficacia de una denuncia automática *ante tempus* realizada en la fecha de adopción del convenio e, incluso, de una segunda denuncia expresa, debido a un tácito desistimiento de las mismas, deducido del hecho de que las partes continuaron aplicando lo acordado, sin renegociar el convenio, durante varios años posteriores.

Si bien, difícilmente esta doctrina del desistimiento tácito de la denuncia puede considerarse vigente en la actualidad, pues la exigencia de renegociación para el mantenimiento del convenio tras la denuncia, derivada de la redacción del texto legal⁹³,

92. V. gr., Gorelli Hernández 2024a, 129-130.

93. A partir del RD-ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva, que introdujo expresamente la renegociación como requisito para mantener la

ha llevado a que en los supuestos de abandono de las negociaciones se haya producido un decaimiento del convenio denunciado y no una tácita reinstauración de su vigencia ordinaria. Cuestión bien distinta y que, en nuestra opinión, debería ser resuelta, es la de determinar si es posible y, en su caso, en qué condiciones, efectuar un desistimiento expreso de la denuncia del convenio, bien sea por la voluntad unilateral del sujeto denunciante o con la voluntad concurrente de la otra parte⁹⁴.

Además, tras la referida STS de 2 de diciembre de 2016 (ROJ: 619/2016), se plantea una problemática adicional en relación con las posibilidades de desistimiento de la denuncia. Y es que, anteriormente, los sujetos que podían denunciar el convenio eran quienes tenían legitimación plena, por lo que resultaba claro quién podría tener la facultad de desistir de la denuncia en un momento posterior: el sujeto que obtuviese la mayoría necesaria para alcanzar esa plena legitimación, en cada momento, con independencia de que no fuese el mismo que originariamente había denunciado. Sin embargo, en la actualidad, al permitirse que cualquier sujeto con legitimación simple efectúe la denuncia, ¿qué ocurre si ese sujeto no tiene ningún tipo de legitimación en el momento posterior?; ¿quién puede desistir de esa denuncia?; ¿podría perder sus efectos una denuncia *ante tempus* realizada por un sujeto con legitimación simple que ya no tiene esa legitimación en el momento próximo a la finalización de la vigencia pactada?

Asimismo, la denuncia *ante tempus* produce otros efectos perniciosos, como el inicio del cómputo del plazo para someterse a la mediación o al arbitraje, abriendo la posibilidad de que tenga que producirse antes, incluso, de la llegada del término pactado. Aunque se debe añadir al respecto, que no consideramos que sea posible, como por el contrario advierte parte de la doctrina⁹⁵, que se produzcan interpretaciones del texto legal que consideren que la denuncia *ante tempus* pueda ocasionar la inmediata pérdida de vigencia ordinaria del convenio denunciado. La norma (art.86.3 ET) es, a nuestro parecer, bastante clara al respecto, exigiendo la conjunción de la denuncia y de la llegada del término pactado⁹⁶, para que se puedan producir tales efectos. Tampoco compartimos la idea de que la denuncia *ante tempus* produzca el efecto del inmediato comienzo del deber de renegociar⁹⁷. La redacción del artículo 89.1 del ET

vigencia ultraactiva del convenio (art.86.3 ET).

94. En este sentido, parte de la doctrina ha considerado que habría que limitar la posibilidad de desistimiento de la denuncia a que el resto de los sujetos legitimados muestren su conformidad con ello (Gorelli Hernández 2024a, 141).

95. Al respecto, Molina Navarrete (2022, 145), que, aunque lo califica de “absurdo”, manifiesta la existencia de dicho riesgo. También, Merino Segovia (2022, 105), abogando, precisamente, por una interpretación en sentido contrario.

96. “Una vez denunciado y concluida la duración pactada”.

97. Encontramos opiniones doctrinales que comparten nuestra posición, como Rodríguez Martín-Retortillo (2022, 149), y en contra, como Gorelli Hernández (2024a, 143-144).

también es clara, pues afirma que no existe deber de negociar mientras no se trate de revisar un convenio ya vencido.

Adicionalmente, el segundo párrafo del artículo 86.3 del ET establece expresamente que las cláusulas por las que se hubiera renunciado a la huelga decaen desde la denuncia. Su interpretación textual llevaría a permitir en los casos de denuncia *ante tempus*, huelgas efectuadas durante la vigencia pactada del convenio, que podrían ser ilegales *ex artículo 11.c* del RD-ley 17/1997, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo. Si bien, parte de la doctrina mantiene su legalidad⁹⁸, afirmando que el referido precepto no ampara la realización de una huelga contra el convenio, pero sí una huelga para sustituir el convenio, dentro de la vigencia pactada. Es decir, una huelga efectuada antes de la pérdida de vigencia del convenio, con la finalidad de negociar el nuevo convenio, pero no de alterar lo pactado.

Aunque esta idea puede resultar interesante en los casos en que la denuncia se produce de forma relativamente próxima a la llegada del término pactado, la conjunción de la permisividad ante las denuncias realizadas en un momento inicial (*ante tempus*) y el carácter unilateral de la misma, dejaría de facto sin ningún efecto las cláusulas de paz laboral, pues se permitiría la huelga desde el mismo momento de la adopción del convenio por la mera decisión de la parte social, que ni siquiera debe tener legitimación plena para adoptar tal decisión.

No obstante, esta problemática debe ser contextualizada, analizando las circunstancias que en cada caso puedan justificar un decaimiento de la paz laboral en un momento próximo al inicio de la vigencia pactada. Pues cambios subjetivos en la composición de los sujetos negociadores o las alteraciones objetivas en el contexto económico, productivo o jurídico, podrían ser causas legítimas que justificasen dichas huelgas. En tales escenarios, el decaimiento temprano de las cláusulas de paz, podría ser un efecto derivado de un ejercicio necesario de la autonomía colectiva para adaptar el marco convencional a una realidad modificada. En todo caso, esas circunstancias deben ser valoradas de acuerdo con una adecuada ponderación de los principios de buena fe negocial y la proscripción del fraude y del abuso de derecho.

A pesar de esto, consideramos que, para mayor seguridad, mientras no se acometa una reforma en los preceptos legales que regulan la denuncia y se siga manteniendo la posibilidad de denuncia *ante tempus*, se debe optar por hacer una interpretación sistemática de las normas, a pesar de que escape en ciertos puntos de su puro tenor literal, y compartiendo la posición de parte de la doctrina⁹⁹, entender que la denuncia no puede producir sus efectos (en especial, la ultraactividad) hasta que no tiene lugar la llegada del término pactado.

98. Gorelli Hernández 2024a, 143.

99. Merino Segovia 2022, 105.

Para finalizar, aunque sin reivindicar una concepción excesivamente formalista de la denuncia, no se pueden dejar de lado los problemas que plantea la posibilidad de denuncia tácita. El reconocimiento de estas fórmulas implica, de facto, vaciar de contenido la regulación legal de la denuncia, de la que no se debe olvidar que su preaviso, forma y condiciones, forman parte del contenido obligatorio del convenio.

6. ULTRAACTIVIDAD

Finalizada la vigencia pactada y denunciado el convenio, en ausencia de pacto en contrario y a falta de un nuevo convenio del mismo ámbito que lo suceda, comienza el periodo de ultraactividad, un espacio temporal en el que el convenio colectivo que ha finalizado su vigencia ordinaria, sigue produciendo sus efectos, por tiempo indefinido, hasta que otro convenio ocupe su ámbito aplicativo.

La ultraactividad es una figura de configuración legal y jurisprudencial. Aunque proviene de lo establecido en el artículo 86.3 del ET, no se encuentra expresamente mencionada en el texto legal. Este precepto, en su redacción actual, prevé que, en defecto de pacto en contrario, el convenio colectivo mantiene su vigencia durante las negociaciones para su renovación, con la salvedad de las cláusulas por las que se hubiere renunciado a la huelga, que decaen a partir de la denuncia.

De este precepto se deduce, por tanto, que a pesar de la denuncia y de la terminación de la vigencia pactada, la mayor parte del contenido convenio se mantiene vigente, produciendo sus efectos, mientras se renegocia y hasta que tenga lugar la adopción de uno nuevo. No obstante, esta regla es supletoria de la voluntad de las partes negociadoras, ya que, en todo caso, la vigencia del convenio denunciado y expirado, se produce en los términos que se hayan establecido en el mismo, pudiendo también las partes adoptar acuerdos parciales para modificar parte del contenido del convenio durante este periodo “con el fin de adaptarlos a las condiciones en las que, tras la terminación de la vigencia pactada, se desarrolle la actividad en el sector o en la empresa”.

Se podrían extraer del texto legal, a priori, una serie de notas características de la ultraactividad. Si bien, muchas de ellas han sido matizadas por la jurisprudencia e, incluso, han sido objeto de múltiples cambios legales y jurisprudenciales, por lo que su estudio obliga a hacer un cierto análisis dinámico.

Para comenzar con su caracterización, se puede decir que la ultraactividad posee un mecanismo de activación intermedio entre el de la prórroga y el de la retroactividad. La prórroga se produce de forma automática, con la terminación de la vigencia pactada y sin que sea necesario ningún acto de las partes negociadoras para que suceda. La retroactividad, por su parte, debe ser expresamente pactada en el convenio. En cambio, la ultraactividad opera *ex lege*, de forma casi automática, pero requiere de un acto confirmatorio de la voluntad extintiva emitido por al menos una de las partes

negociadoras, es decir, requiere de la denuncia. También necesita para mantenerse en el tiempo de la renegociación activa del convenio.

En segundo lugar, como ya se ha adelantado, la ultraactividad es disponible para las partes negociadoras del convenio, que pueden adoptar un pacto en contrario. Aunque ello no siempre ha sido así. En la redacción original del precepto, contenida en el primer ET (1980), la ultraactividad tenía carácter imperativo. Fue a partir de la reforma laboral de 1994¹⁰⁰, cuando se introdujo el carácter dispositivo de la misma, dándole al precepto una formulación muy similar a la actual.

En tercer lugar, la ultraactividad no implica el mantenimiento de la vigencia de la totalidad del contenido del convenio, pues vemos que, en todo caso, decaen las llamadas cláusulas de paz laboral. Con anterioridad a la reforma de la negociación colectiva de 2011¹⁰¹, el precepto hablaba de la pérdida de vigencia de las cláusulas obligacionales y del mantenimiento de las de contenido normativo.

La distinción entre contenido normativo y obligacional no se deduce del texto legal, sino que se ha ido perfilando vía jurisprudencial. En la STS de 26 de abril de 2007 (ROJ: 3675/2007) se contiene un amplio resumen y sistematización de la jurisprudencia que diferencia entre ambos tipos de cláusulas.

Según esta, el contenido obligacional del convenio está constituido por los compromisos instrumentales que asumen las partes negociadoras para lograr una aplicación eficaz de las condiciones pactadas. Esto incluye las llamadas cláusulas de paz (art.82.2 ET), pero también toda clase de compromisos y acuerdos para evitar y dar solución a las situaciones conflictivas, así como las cláusulas por las que se crean comisiones u órganos ad hoc encargados de facilitar la aplicación del convenio¹⁰².

En cambio, el contenido normativo está compuesto por los pactos generales de carácter formal que lo convierten en norma jurídica, es decir, por el contenido mínimo del convenio (art.85.3. ET), por los pactos que regulen las condiciones de trabajo (art.85.1 ET), tanto en su aspecto individual, como colectivo, y por lo que se denominan como “estructuras estables para la gestión de las acciones previstas en el convenio”, en las que algunos en casos se han entendido comprendidos los comités

100. Ley 11/1994, de 19 de mayo, por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, y del texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

101. RD-ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva.

102. Plantea la duda de si con esto se refiere a las comisiones paritarias, cuyo mantenimiento durante la ultraactividad del convenio ha sido amparado, en ocasiones, por la propia jurisprudencia, al entenderlas dentro de las “estructuras estables para la gestión de las acciones previstas en el convenio” y, con ello, del contenido normativo. V. gr., SSTS de 28 de octubre de 1997 (ROJ: 6398/1997) y de 11 de diciembre de 2003 (ROJ: 7969/2003) y SAN de 29 de enero de 2015 (ROJ: 208/2015).

intercentros¹⁰³, las propias comisiones paritarias¹⁰⁴, pactos por los que se condiciona la incoación de Expedientes de Regulación de Empleo a la adopción de un acuerdo con una sección sindical¹⁰⁵ o los fondos de acción social dirigidos a los trabajadores¹⁰⁶.

Con la regulación actual de la ultraactividad se puede plantear la duda de si esta distinción sigue siendo de aplicación, habida cuenta de que ahora solo se menciona la pérdida de vigencia de las cláusulas de paz laboral. No obstante, parte de la doctrina¹⁰⁷ considera que sí, lo que se evidencia, además, en que la jurisprudencia sigue refiriéndose a esta distinción con posterioridad al referido cambio normativo¹⁰⁸. También encontramos opiniones doctrinales en contra, que defienden que la intención del legislador era la de renunciar a esa confusa distinción¹⁰⁹.

En todo caso, se debe señalar que la exclusión de las cláusulas obligacionales de la ultraactividad es lógica, ya que muchas de estas, por su propia naturaleza, solo pueden tener cabida durante la vigencia ordinaria del convenio. Una vez denunciado este e iniciado el periodo de renegociación, obligaciones como la renuncia a la huelga o el deber de respetar lo pactado, se convertirían en un obstáculo para la renegociación, privando a la parte social de los mecanismos de presión de los que dispone para alcanzar mejoras de sus condiciones, en el justo momento en que son necesarios. Cualquier pacto o disposición en contrario sería lesivo de sus derechos de libre sindicación y huelga (art.28.2 CE) y de negociación colectiva (art.37.1 ET).

En cambio, las cláusulas de contenido normativo, que son, en esencia, las que regulan las condiciones de trabajo y empleo y de producción, se mantienen, ya que la finalidad de la prórroga es la de evitar que se produzca un vacío regulatorio durante el periodo comprendido entre la finalización de la vigencia ordinaria de un convenio y la entrada en vigor del siguiente, facilitando así la renegociación sosegada del nuevo convenio. Aunque las partes pueden disponer plenamente de ellas, pactando su exclusión o la limitación material o temporal de sus efectos durante este periodo.¹¹⁰

No obstante, a nuestro parecer, en principio, estos acuerdos modificativos o limitativos podrán tener distinto alcance en función del momento en que se adopten. Si se producen con simultaneidad a la aprobación del convenio o durante su vigencia ordinaria, tienen plena facultad de disposición sobre el contenido normativo. Si se acuerdan durante el propio periodo de ultraactividad, deben tratarse de acuerdos

103. STS de 1 de diciembre de 2003 (ROJ: 7622/2003).

104. V. gr., SSTS de 28 de octubre de 1997 (ROJ: 6398/1997) y de 11 de diciembre de 2003 (ROJ: 7969/2003) y SAN de 29 de enero de 2015 (ROJ: 208/2015).

105. STS de 24 de noviembre de 2015 (ROJ: 5834/2015).

106. SSTS de 2 de julio de 2009 (ROJ: 5157/2009) y de 28 de septiembre de 2011 (ROJ: 6777/2011).

107. Molina Navarrete 2022, 404.

108. V.gr., STS de 14 de mayo de 2013 (ROJ: 2901/2013).

109. Gorelli Hernández 2024a, 178 y ss.

110. Gorelli Hernández 2024a, 177-178.

llevados a cabo con la finalidad de adaptarse “a las condiciones en las que, tras la terminación de la vigencia pactada, se desarrolle la actividad en el sector o en la empresa” (art.86.3 ET), pues la jurisprudencia ha afirmado en reiteradas ocasiones, que la revisión del convenio (art.86.1 ET), solo es posible durante su vigencia¹¹¹, en la que plantea dudas de si puede encontrarse incluida la ultraactividad.

Y es que precisamente por las peculiaridades que reviste la ultraactividad, en más de una ocasión la jurisprudencia le ha negado el carácter de vigencia¹¹². De un lado, si tenemos en cuenta que el convenio constituye un instrumento pactado, la ultraactividad es un periodo en el que al menos una de las partes negociadoras ha manifestado expresamente su voluntad extintiva. De otro lado, el convenio no proyecta plenamente sus efectos, únicamente aquellos que derivan de su contenido normativo.

No obstante, dicha interpretación contradice en parte el tenor literal de la norma, que habla, al referirse al periodo tras la denuncia y la finalización de la duración pactada, de vigencia (art.86.3 ET). Asimismo, la propia definición de vigencia, entendida como el espacio temporal en el que una norma proyecta sus efectos, es difícilmente compatible con negar el carácter de vigencia al periodo de ultraactividad. Más correcto es, a nuestro parecer, coincidiendo con parte de la doctrina¹¹³, efectuar una distinción entre vigencia “ordinaria” (que incluye vigencia pactada y prorrogada) y “ultraactiva”. Aunque otra parte de la doctrina¹¹⁴ considera que no existen distintos grados de vigencia, por lo que la ultraactividad equivale a la vigencia plena.

Otra cuestión ampliamente discutida, estrechamente ligada a lo anterior, es si durante la ultraactividad sigue operando la prohibición de concurrencia (art.84.1 ET¹¹⁵). Es decir, si durante este periodo el convenio ultraactivo continúa protegido frente a otros convenios de distinto ámbito o no¹¹⁶. De ser afirmativa la respuesta, encontraríamos en la ultraactividad una segunda finalidad, que es la de dotar de protección a las unidades de negociación durante el proceso renegociador. De ser negativa, por el contrario, se permitiría que el convenio ultraactivo fuera sustituido por otro de distinto ámbito, pudiendo quedar la antigua unidad de negociación absorbida o fragmentada en otras distintas.

111. V. gr., SSTS de 7 de julio de 2015 (ROJ: 3475/2015) y de 23 de diciembre de 2015 (ROJ: 5763/2015).

112. V. gr., SSTS de 17 de junio de 1994 (ROJ: 4718/1994), de 23 de octubre de 1995 (ROJ: 5233/1995), de 2 de febrero de 2004 (ROJ: 543/2004), de 29 de enero de 2013 (ROJ: 591/2013), de 15 de julio de 2014 (ROJ: 3536/2014) y de 5 de octubre de 2021 (ROJ: 3749/2021).

113. Sáez Lara 2022, 268.

114. Gorelli Hernández 2024a, 164 y ss.

115. “Un convenio colectivo, durante su vigencia, no podrá ser afectado por lo dispuesto en convenios de ámbito”.

116. Es preciso aclarar que la duda no se plantea con un convenio del mismo ámbito. En este caso, habría una pura y simple sucesión de convenios, por la que el nuevo convenio sucedería al convenio ultraactivo, perdiendo este su vigencia en todo lo que aquél no le remita expresamente.

La respuesta dada a esta cuestión por la jurisprudencia no ha sido unánime ni plenamente satisfactoria¹¹⁷. El primer hito se produjo con la STS de 29 de enero de 1992 (ROJ: 560/1992), en la que se negó, sin matices, la aplicación de la prohibición de concurrencia durante la vigencia ultraactiva del convenio. El TS afirma, sin demasiadas argumentaciones al respecto, que la regla de no afectación, solo alcanza “lógicamente” durante la vigencia ordinaria, ya que, en principio, los convenios son normas de duración determinada¹¹⁸.

Un tiempo después, la STS de 23 de octubre de 1995 (ROJ: 5233/1995) se pronunció en el mismo sentido. Pero aclaró que la “ultraactividad” no debe confundirse a estos efectos con la vigencia que se menciona en el artículo 84.1 del ET, pues de lo contrario se produciría una “petrificación” de la estructura de la negociación colectiva, ya que las unidades de negociación existentes quedarían eternamente predeterminadas.

Esta doctrina sería matizada por la STS de 17 de mayo de 2004 (ROJ: 3333/2004). En ella, aunque se sigue manteniendo que durante el periodo de ultraactividad no rige la prohibición de concurrencia, se aplica la tesis de la “impermeabilización”¹¹⁹. Según esta, cuando, expirado y denunciado el convenio, se inicia la negociación de otro en la misma unidad negocial, se le debe otorgar a esta unidad cierta protección para garantizar su conservación frente a unidades de negociación de ámbito superior.

El TS reconocía, por tanto, una garantía de protección “asimétrica” de la unidad de negociación, de forma que solo las unidades de negociación inferiores quedaban protegidas de ser absorbidas por las superiores (pero no al revés), siempre que se cumpliese el requisito fundamental de que las negociaciones estuviesen activas.

Con esto se planteaba la cuestión de determinar cuándo se entendía que las unidades de negociación se encontraban inactivas. La respuesta tampoco ha sido unánime¹²⁰. Si bien, para deducir la existencia o no de negociaciones se suele valorar el tiempo durante el que lleva persistiendo el convenio en situación de ultraactividad¹²¹,

117. Coincidendo en esto con Sáez Lara (2022, 267).

118. En líneas similares, encontramos las SSTS de 17 de junio de 1994 (ROJ: 4718/1994) y de 2 de febrero de 2004 (ROJ: 543/2004).

119. La doctrina jurisprudencial de la “impermeabilización” ya había sido reconocida en la STS de 29 de enero de 1997 (ROJ: 524/1997). Sin embargo, no se trataba de un supuesto de ultraactividad, sino de un caso de pura y simple sucesión de convenios, en el que la entrada en vigor del nuevo convenio coincidía con la pérdida de vigencia del antiguo, habiéndose llevado a cabo la renegociación durante la vigencia pactada de este. La empresa pretendía sustituir el nuevo convenio por el de ámbito superior, argumentando que este era anterior en el tiempo. Como es lógico, el TS decidió, basándose en una doctrina del antiguo TCT, “impermeabilizar” esa unidad de negociación, para evitar que eso sucediera.

120. De hecho, en la STS de 30 de diciembre de 2015 (ROJ: 5819/2015), se describe esto como una compleja cuestión.

121. Como afirma la STS de 6 de noviembre de 1998 (ROJ: 6512/1998), no es posible una conservación *sine die* del convenio colectivo ultraactivo.

el tiempo que tarda en constituirse la comisión negociadora¹²², la cantidad de reuniones que se llevan a cabo¹²³, y la existencia o no de acuerdos parciales¹²⁴.

En la propia STS de 17 de mayo de 2004 (ROJ: 3333/2004) se responde en parte a esa pregunta, pues, aunque se expuso la tesis de la “impermeabilización”, no se reconoció en ese caso¹²⁵. El TS entendió que las negociaciones habían sido abandonadas, ya que la denuncia del convenio se había producido hacía más de dos años y la comisión negociadora no se había formado hasta un año después. Asimismo, no se había alcanzado ningún acuerdo parcial todavía.

Con dudoso criterio, la STS de 4 de abril de 2012 (ROJ: 3803/2012) amplió la tesis de la “impermeabilización”, permitiendo su aplicación, incluso, en un supuesto de ausencia de negociaciones, por haber sido así expresamente pactado en el convenio colectivo ultraactivo. Ello se debe a que, por mandato del artículo 83.1 del ET¹²⁶, tanto el régimen de la ultraactividad, como la prohibición de afectación y los cambios en las unidades de negociación eran supuestamente disponibles para las partes negociadoras.

Posteriormente, la doctrina jurisprudencial da otro paso hacia adelante con la STS de 30 de diciembre de 2015 (ROJ: 5819/2015). En ella se reconoce explícitamente que la prohibición de concurrencia persiste durante la ultraactividad, ya que en ese periodo subsiste la expectativa de negociación de un nuevo convenio y, por ende, la unidad de negociación debe ser protegida. La protección no se limita a un convenio aislado, sino a la unidad histórica determinada por una sucesión temporal de diversos convenios y, lo que es más importante, ella impide la secesión de partes del ámbito del convenio o la caída de una parte de la unidad negociadora en otra. Es decir, por primera vez, la protección de la unidad de negociación durante la ultraactividad se extiende más allá de la mera prohibición de afectación descendente, acogiendo también a los casos de afectación ascendente¹²⁷.

No obstante, la STS de 8 de enero de 2020 (ROJ: 41/2020) vuelve a efectuar un cambio doctrinal y niega de nuevo que la prohibición de concurrencia se mantenga vigente durante la ultraactividad. Aunque sí que se conserva, implícitamente, la tesis de la “impermeabilización” en sentido ascendente y descendente, condicionada al mantenimiento de las negociaciones. El caso en cuestión trataba sobre un supuesto de afectación ascendente y, aunque a criterio del TS no se daban las condiciones para

122. STS de 17 de mayo de 2004 (ROJ: 3333/2004),

123. STS de 12 de diciembre de 2018 (ROJ: 4531/2018).

124. STS de 17 de mayo de 2004 (ROJ: 3333/2004).

125. Si bien, hay que decir que esto fue, en parte, porque lo pretendido era la protección de la unidad de negociación superior frente a la inferior, por lo que no se cumplía el presupuesto de afectación descendente.

126. “Los convenios colectivos tendrán el ámbito de aplicación que las partes acuerden”.

127. En el mismo sentido se pronuncia la STS de 12 de diciembre de 2018 (ROJ: 4531/2018).

otorgar la protección, se entra a valorar si efectivamente se están llevando a cabo o no negociaciones para lograr un nuevo acuerdo.

Posteriormente, la STS de 5 de octubre de 2021 (ROJ: 3749/2021) retoma la doctrina de la sentencia anterior, en cuanto niega que la prohibición de concurrencia se mantenga durante la ultraactividad¹²⁸, dando un paso más hacia atrás. Pues esta vez considera que la tesis de la “impermeabilización” únicamente puede tener lugar en sentido descendente¹²⁹, condicionada, por supuesto, al mantenimiento de las negociaciones¹³⁰.

De la doctrina jurisprudencial más actual se deduce, por tanto, que la prohibición de concurrencia no opera durante la ultraactividad, es decir, el convenio colectivo ultraactivo, en principio, no se encuentra protegido de ser afectado por otro de distinto ámbito. No obstante, en los supuestos en los que se mantengan activas las negociaciones, en virtud de la llamada tesis de la “impermeabilización”, se debe proteger a las unidades de negociación de ámbito inferior frente a las de ámbito superior, evitando que aquellas se vean absorbidas por estas. Lo que tácitamente implica, para el convenio ultraactivo, las mismas consecuencias que si la prohibición de concurrencia siguiera vigente, con la única condición de que se mantenga la renegociación.

Esto nos lleva a preguntarnos si el esfuerzo de la doctrina jurisprudencial ha merecido la pena. ¿No habría sido más fácil afirmar que la prohibición de concurrencia opera también durante la ultraactividad? Los únicos motivos aparentes para sustituirla por la tesis de la “impermeabilización” son dos.

Por un lado, para condicionar la protección del convenio al mantenimiento de las negociaciones. Sin embargo, esta finalidad se vuelve indiferente en tanto que del propio texto legal se deduce que el abandono de las negociaciones determina la perdida de vigencia del convenio ultraactivo. Pues, desde la reforma de la negociación colectiva de 2011, el artículo 86.3 del ET¹³¹ condiciona la vigencia ultraactiva del convenio al mantenimiento de las negociaciones.

Por otro lado, la segunda finalidad puede ser la de evitar dar protección al convenio de ámbito superior frente al inferior, con el objetivo implícito de fragmentar la estructura de la negociación colectiva. Una finalidad que se cumple con el reconocimiento de la tesis de la “impermeabilización” únicamente en sentido descendente, pero que habría que preguntarse si es positiva¹³².

128. Según el TS, la expresión legal de vigencia del artículo 84.1 del ET debe entenderse referida a la vigencia inicial del convenio o a la prorrogada, pero no al periodo posterior en el que el convenio ha sido denunciado.

129. Que se deduce implícitamente de su cita a la STS de 20 de junio de 2012 (ROJ: 3803/2012).

130. Esta tesis se mantiene en la STS de 12 de septiembre de 2023 (ROJ: 3626/2023).

131. “Durante las negociaciones para la renovación de un convenio colectivo, en defecto de pacto, se mantendrá su vigencia”.

132. Sobre todo, si se tiene en cuenta la ya de por sí fragmentada estructura de la negociación colectiva existente y la actual prioridad aplicativa del convenio de empresa sobre el sectorial (art.84.2 ET).

En todo caso, parece que la tesis de la “impermeabilización” ya no responde únicamente a su objetivo originario. En un principio¹³³, se empleó para evitar que la regla de *prior in tempore* impidiese la sucesión de convenios. Es decir, evitaba que a la finalización de la vigencia ordinaria de un convenio se tratase de aplicar, en virtud de la regla de prioridad temporal, un convenio de distinto ámbito, en lugar del nuevo convenio del mismo ámbito que sucediese al antiguo (posterior en el tiempo que el de distinto ámbito). Constituía, de hecho, una extensión de la prohibición de concurrencia, que se afirma solo respecto del convenio colectivo, a una unidad de negociación, convirtiendo a esta, por tanto, en el parámetro sobre el que aplicar la regla de la prioridad temporal. De esta forma, debía protegerse no al convenio colectivo más antiguo, sino a la unidad de negociación más antigua que se mantuviese activa.

Otra cuestión que plantea la ultraactividad, adelantada ya parcialmente al explicar la prórroga, es si esta implica también el mantenimiento de las cláusulas de actualización salarial. Su carácter normativo es claro, por lo que la respuesta, en principio, podría ser positiva. No obstante, la respuesta jurisprudencial ha ido cambiando.

La STS de 10 de junio de 2009 (ROJ: 4594/2009) impidió la extensión de los efectos de una cláusula de actualización salarial al periodo de “ultraactividad”, en base a que esta se encontraba expresamente vinculada a la vigencia pactada del convenio¹³⁴. Por la parte actora se incidió en que dicha cláusula formaba parte del contenido normativo del convenio y que, por ende, debía ser respetada durante el periodo de “ultraactividad”. Sin embargo, el TS resuelve que, como es lógico, resulta perfectamente posible disponer de la efectividad de determinadas cláusulas de contenido normativo del convenio durante la ultraactividad, por lo que se puede excluir esa cláusula a pesar de que tenga carácter normativo.

La STS de 29 de enero de 2013 (ROJ: 591/2013) emplea el mismo razonamiento al resolver sobre la efectividad, durante el periodo de “ultraactividad”, de un “plus de incentivos” contenido en el convenio colectivo, que era objeto de actualización sucesiva. Sin embargo, en este caso no se encontraba en la cláusula una limitación temporal concreta, sino que simplemente se establecía que permanecería durante la “vigencia” del convenio. El TS, remitiéndose a la sentencia anterior, asume que la voluntad de las partes negociadoras era la de limitar la vigencia temporal de dicha cláusula a la vigencia pactada.

Para más dudas, en ese asunto, la empresa había permanecido actualizando el referido plus durante varios años tras la denuncia del convenio, y su vigencia había sido expresamente reconocida en el acta de una reunión de la comisión negociadora. El TS afirma en su resolución, con un criterio cuestionable, que esto último no alteraba la naturaleza temporal de la cláusula, ya que el mantenimiento del plus podía deberse

133. STS de 29 de enero de 1997 (Roj: 524/1997).

134. “(2005-2006)”, decía expresamente.

a muchas causas (generosidad, desidia, falta de control del gasto, etc.), en todo caso, ajena a una demostración de voluntad que permitiese alegar la doctrina de los actos propios. Pues esta requería que los actos fueran solemnes, expresos, no ambiguos y perfectamente delimitados, y que de ellos se desprendiese una inequívoca intención, y no un error, ignorancia, conocimiento equivocado o mera tolerancia o una simple carencia de transcendencia como para producir efectos jurídicos.

Esto contradecía a la STS de 16 de junio de 2008 (ROJ: 4526/2008), que había permitido mantener durante la ultraactividad los efectos de una cláusula de actualización salarial, vinculada exclusivamente a la duración de la prórroga ordinaria, en base a que su concesión había sido mantenida por la empresa durante varios años.

Por desgracia, este planteamiento, reiterado en la STS de 15 de julio de 2014 (ROJ: 3536/2014), permitió negar la efectividad de las cláusulas de actualización salarial vinculadas a la “vigencia” del convenio durante la ultraactividad, incluso cuando estas hubieran sido mantenidas por la empresa con posterioridad a la denuncia¹³⁵.

No obstante, como ya se adelantó, el criterio del TS parece haberse vuelto menos restrictivo a raíz de la STS de 28 de enero de 2025 (ROJ: 311/2025). En ella se ha afirmado que estas cláusulas permanecen vigentes durante la ultraactividad, salvo que de ellas se desprenda “inequívocamente” una limitación temporal pactada.

Para finalizar, debemos hacer referencia a los cambios normativos y jurisprudenciales producidos en los últimos años en relación con la duración de la ultraactividad. La ultraactividad se presenta, en su configuración actual, como un espacio temporal indefinido, que no tiene un término concreto, aunque sí algunas condiciones resolutorias, que son la sucesión o sustitución del convenio o, en su caso, el abandono de las negociaciones.

El carácter indefinido de la ultraactividad es algo que ya se encontraba recogido en el primer ET de 1980 y que había resistido a las sucesivas reformas laborales. Sin embargo, la reforma laboral de 2012 introdujo, aunque de forma dispositiva, una limitación de la ultraactividad a un plazo máximo de dos años (por medio del RD-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral), que, posteriormente, se redujo a un año (con la aprobación de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral). Transcurrido dicho plazo sin acuerdo, el convenio denunciado sería sustituido por el convenio colectivo de ámbito superior que fuese de aplicación.

Este cambio normativo pretendía incentivar la renegociación de los convenios y evitar la llamada “petrificación” de las condiciones de trabajo, favoreciendo su flexibilización y adaptación a la realidad cambiante de la economía y del mercado.

135. Con más razón, en las SSTS de 8 de noviembre de 2016 (ROJ: 5089/2016), de 8 de enero de 2019 (ROJ: 181/2019) y de 17 de septiembre de 2019 (ROJ: 3022/2019), se denegó la efectividad de estas cláusulas cuando estuvieran vinculadas expresamente a la vigencia pactada.

Gordo González (2022, 131) ha afirmado que, tras este razonable objetivo, se escondía, en realidad, un claro favorecimiento de las pretensiones del banco empresarial, trayendo como consecuencia el establecimiento de un sistema “confuso, complejo y poco garantista”, que alteró los equilibrios negociadores en favor de esta parte y que ocasionó una devaluación de las condiciones salariales. Según Molina Navarrete (2022, 394), también llevaba implícito un objetivo centralizador de la estructura de la negociación colectiva, al imponer la sustitución por el convenio de ámbito superior, que se unía al listado de materias preferentes para el convenio de empresa (art.84.2 ET) y denotaba un objetivo implícito de devaluación salarial, al sustituir el ámbito de negociación provincial, con tendencias inflacionistas, por el de empresa y el estatal.

El problema principal de la nueva norma era que no indicaba qué debía ocurrir cuando no existiera convenio colectivo de ámbito superior aplicable. Esto generaba el riesgo de que, ante la pérdida de vigencia del convenio colectivo denunciado, se produjese un vacío normativo, habiendo que acudir al régimen de mínimos legales, con el consiguiente decaimiento de las condiciones laborales pactadas. Aunque Molina Navarrete (2022, 390) matizó que esto también traía consecuencias negativas para la empresa, habida cuenta de la importancia del convenio como instrumento de gestión y organización empresarial.

No obstante, se debe decir que este riesgo fue mitigado en parte por la acción de la jurisprudencia y de la propia negociación colectiva, que convirtió a las cláusulas de ultraactividad indefinida en una práctica mayoritaria¹³⁶. En este sentido, jugaron un papel clave los Acuerdos interconfederales para el Empleo y la Negociación Colectiva. El III Acuerdo (2015), introdujo el mandato de preservar la vigencia de los convenios, actuando sobre la regulación convencional de la ultraactividad a través de una serie de medidas, como proteger a las unidades de negociación existentes y establecer los términos del mantenimiento de la vigencia del convenio vencido durante las negociaciones. El IV Acuerdo (2018) continuó en esa línea, instando a pactar reglas sobre vigencia y ultraactividad y a asegurar que los convenios conservasen su vigencia durante los períodos de renegociación¹³⁷.

Aunque el papel más determinante, a la hora de paliar los efectos negativos de la reforma, lo tuvo el propio TS, que en la STS de 22 de diciembre de 2014 (ROJ: 5504/2014), dio acogida a la doctrina científica conservacionista, mediante la tesis de la “contractualización” de las condiciones laborales, que implicaba que los derechos y obligaciones establecidos por convenio, debían mantenerse tras la pérdida de

136. Los convenios colectivos con cláusulas de ultraactividad indefinida aumentaron hasta suponer, en junio de 2021, el 69,5% del total, protegiendo, durante ese periodo, al 59% de los trabajadores (Molina Navarrete 2022, 398-399).

137. Parte de estas previsiones se conservaron, aunque de forma mucho más reducida, en el V Acuerdo (2023).

vigencia de este en ausencia de convenio de ámbito superior aplicable, por formar parte del contrato. En detrimento de la doctrina rupturista, que abogaba por el decaimiento de las condiciones laborales pactadas y la aplicación, en exclusiva, de la regulación legal de mínimos en esos casos.

La resolución del asunto, explica el TS, no pasa por ofrecer una interpretación del texto legal, sino por colmar una laguna. Adoptar la tesis rupturista podría dejar al contrato sin las condiciones necesarias para su validez (objeto y causa), ya que, en el ámbito laboral, los mínimos de derecho necesario no se encuentran únicamente en el texto legal, sino también en la negociación colectiva, a la que el legislador remite muchas materias de suma importancia. Asimismo, implicaría una alteración sustancial de las condiciones para ambas partes, de la que podrían derivarse nefastas consecuencias.

Por otro lado, la tesis conservacionista se considera más correcta, ya que, según el TS, las condiciones laborales de un trabajador se regulan únicamente en su contrato de trabajo, que constituye la relación jurídico obligacional y determina los derechos y obligaciones asumidos por las partes, teniendo las normas estatales y convencionales un mero papel “nomofiláctico”, pero no regulador de la relación. Es decir, considera que su única función es la de adaptar o depurar el propio contenido del contrato, pero sin ser fuentes, en sentido estricto, de la relación laboral.

Por todo esto, la pérdida de vigencia del convenio, no determina la desaparición de los derechos y obligaciones de las partes y tampoco supone que estos se “contractualicen”, pues estos ya se encontraban “contractualizados” en el momento en el que se constituyó la relación jurídico-laboral. Dicho de otro modo, la pérdida de vigencia del convenio, solo determina la pérdida de su función nomofiláctica. Razón por la cual, los trabajadores de nuevo ingreso carecerán de tales condiciones, y aunque reconoce que esto puede llevar a problemas de doble escala salarial y de discriminación, afirma que estos se pueden solucionar con una negociación de buena fe.

La sentencia, aunque positiva en su solución final, convierte a las condiciones laborales del convenio en una suerte de derechos adquiridos, cuya extinción puede plantear dudas. Asimismo, fue ampliamente criticada por sus razonamientos, no del todo coherentes, que alteraron la relación de fuentes del orden social, negando la aplicabilidad directa de la Ley y del convenio en la regulación de la relación laboral¹³⁸. La controversia se evidencia, aún más, en el hecho de que la sentencia fuese dictada con cuatro votos particulares, dos de ellos concurrentes y otros dos, discrepantes.

Posteriormente, la STS de 23 de septiembre de 2015 (ROJ: 5648/2015) contendría otro controvertido pronunciamiento. En ella se flexibiliza, en cierta medida, la regla de “prohibición de espigüeo”¹³⁹, al permitir que tras el decaimiento de la

138. Gordo González 2022, 133 y ss.

139. La técnica del “espigüeo” normativo, en el ámbito de la negociación colectiva, consiste es la aplicación simultánea y a conveniencia de cláusulas de diferentes convenios, en función de su mayor

vigencia ultraactiva de un convenio se aplicase, simultáneamente, el convenio colectivo de ámbito superior y las condiciones “contractualizadas” del convenio de ámbito inferior, cuya vigencia ultraactiva había finalizado.

El convenio de ámbito superior era un convenio sectorial de ámbito estatal¹⁴⁰, que no tomaba la forma de convenio marco o ni de acuerdo interprofesional (art.83.2 ET). Sin embargo, el hecho de que su contenido se asemejase en parte a estos, al regular la estructura y concurrencia de la negociación colectiva en el sector¹⁴¹, y de que omitiera bastantes aspectos típicamente “normativos”¹⁴², hizo que el TS considerase que “no contempla en absoluto derechos y obligaciones relevantes” y que, debido a esta causa, podían seguir aplicándose las condiciones de trabajo “contractualizables” del convenio provincial “fenecido” a los trabajadores que prestasen sus servicios cuando este finalizó su vigencia¹⁴³, con la salvedad de las materias específicamente reguladas en el convenio de ámbito superior.

A pesar de este pronunciamiento, la STS de 5 de junio de 2018 (ROJ: 2606/2018) fue rotunda al determinar que, ante la existencia de un convenio colectivo de ámbito superior este debe aplicarse. La referida STS de 23 de septiembre de 2015 (ROJ: 5648/2015) había partido, a juicio del TS, de un supuesto radicalmente distinto. Afirmaba que, en ese caso, el convenio de ámbito superior tenía como objetivo regular materias de ordenación común para todo el sector y distribuir las competencias normativas entre los distintos niveles de negociación, pero que no establecía derechos y obligaciones relevantes¹⁴⁴. Sin embargo, cuando existiese un “verdadero” convenio de ámbito superior aplicable, se debía cumplir la norma legal en su plenitud,

favorabilidad. Ha sido intensamente proscrita por la jurisprudencia. V. gr., SSTS de 29 de junio de 2010 (ROJ: 3980/2010) y de 27 de junio de 2011 (ROJ: 5072/2011).

140. Era el I Convenio Colectivo Sectorial de limpieza de edificios y locales.

141. En concreto, contenía reglas sobre “la estructura y concurrencia de convenios, la subrogación del personal, el régimen disciplinario, la clasificación profesional y la formación para el empleo, las modalidades de contratación, el periodo de prueba, la igualdad de trato y de oportunidades, los planes de igualdad y la prevención de riesgos laborales”.

142. Como “retribuciones, excedencias, licencias, jornadas, permisos, vacaciones, horas extraordinarias, etc.”

143. Sin llegar a pronunciarse sobre lo que ocurriría con los trabajadores que se hubiesen incorporado con posterioridad a esa fecha, a pesar de haberse planteado por alguno de los sindicatos demandantes, al considerarlo una consulta hipotética. Pues no constaba en los hechos que se hubiesen producido nuevas incorporaciones en el sector, ni que esos trabajadores tuviesen unas condiciones distintas a los antiguos. Sin perjuicio, textualmente, “de lo que pudieran reclamar esos hipotéticos afectados, por ejemplo, en aplicación de la doctrina constitucional y jurisprudencial en torno al trato desigual o discriminatorio”.

144. No obstante, aunque escasas, sí que se contenían algunas previsiones de contenido normativo reguladoras de las condiciones de trabajo, en materia de subrogación de personal, contratación, periodo de prueba, clasificación procesional, seguridad y salud en el trabajo, formación profesional, igualdad y no discriminación y régimen disciplinario.

no pudiendo mantenerse “contractualizadas” las condiciones del convenio cuya vigencia ultraactiva había finalizado¹⁴⁵.

Aunque esta doctrina podía ser considerada incoherente, ya que, si el TS había entendido que las condiciones fijadas en el convenio se encontraban incorporadas en el contrato de trabajo, ¿cómo era posible que estas decayesen al aplicarse el convenio de ámbito superior sin acudir a la modificación sustancial de las condiciones de trabajo (art.41 ET) o la absorción y compensación (art.26.5 ET)?¹⁴⁶ Esto se trata de justificar negándoles el carácter de condiciones más beneficiosas a todos los efectos, debido a su origen histórico convencional.

Aun habiéndose mitigado algunos riesgos, esta situación seguía generando una alteración de las fuerzas negociadoras. Cuando la aplicación del convenio de ámbito superior trajese un perjuicio para la empresa, esta podría acudir al descuelgue (art.82.3 ET). Sin embargo, la parte social no tenía ningún mecanismo para evitar el empeoramiento de sus condiciones laborales, ya que no era posible aplicar la extinción indemnizada del artículo 50.1.a) del ET¹⁴⁷, por ser inaplicable a las modificaciones derivadas de cambios legales o convencionales. Esto se traducía en un desequilibrio de poder a la hora de renegociar el convenio¹⁴⁸.

Otros problemas que trajo la reforma han sido puestos de manifiesto por la doctrina¹⁴⁹, como la dificultad para determinar, en algunos supuestos, cuál es el convenio colectivo de ámbito superior aplicable¹⁵⁰ o la imposibilidad de “contractualizar” determinados contenidos del convenio, como reglas sobre procedimiento de promoción y selección, por no suponer derechos u obligaciones para los trabajadores¹⁵¹, o beneficios concedidos por convenio a trabajadores jubilados, por no tener un contrato de trabajo vigente al finalizar la ultraactividad del convenio¹⁵².

Por todo lo anterior, la doctrina mayoritaria¹⁵³ elogió la reforma laboral de 2021, que vino a restablecer la situación anterior con el retorno de la ultraactividad

145. Afirma, refiriéndose a la tesis de la “contractualización”, que no resulta procedente “la aplicación de técnicas extrañas al precepto y a la propia configuración del sistema de fuentes del Derecho del Trabajo dispuestas excepcionalmente por esta Sala en un supuesto específico en que se produjo un vacío normativo absoluto y la única alternativa posible era la desregulación cuyas consecuencias resultan especialmente extrañas en el ámbito de las relaciones laborales”.

146. Gordo González 2022, 133-¹³⁵.

147. Esta posibilidad se ha negado en la propia STS de 22 de diciembre de 2014 (ROJ: 5504/2014).

148. Quizás habría sido interesante plantear aquí la posibilidad de acudir a la cláusula *rebus sic stantibus*.

149. Gordo González 2022, 132 y ss.; Molina Navarrete 2022, 393.

150. En caso de que existan varios convenios superiores de distinto ámbito territorial y funcional. También puesto de manifiesto también por la STS de 22 de diciembre de 2014 (ROJ: 5504/2014).

151. STS de 28 de noviembre de 2019 (ROJ: 4230/2019).

152. STS de 7 de julio de 2021 (ROJ: 3035/2021).

153. V. gr., Gordo González 2022, 141; Rodríguez Martín-Retortillo 2022, 144-145.

indefinida. Aunque otra parte de la doctrina la calificó de “simbólica”¹⁵⁴, restándole importancia a sus efectos, habida cuenta de que el resto de las fuentes extralegales habían mitigado los riesgos que había traído la reforma laboral de 2012.

Podría parecer que al retornar la ultraactividad ilimitada se termina con la operatividad de la tesis de la “contractualización”, aunque no es del todo así. Queda claro que, tras la última reforma, la tesis de la “contractualización” no opera cuando el convenio esté vigente, incluso, de forma ultraactiva. Sin embargo, no olvidemos que la ultraactividad ilimitada es una regla dispositiva para las partes, por lo que podría abrirse un espacio para la implantación de esta tesis cuando finalice la ultraactividad limitada expresamente pactada. Más aún, puede plantearse la cuestión de si la tesis de la “contractualización” también opera cuando decae la vigencia ultraactiva del convenio por el abandono de las negociaciones. A falta de pronunciamientos de la jurisprudencia sobre el posible mantenimiento de la tesis de la “contractualización” en estos supuestos, nuestra respuesta, siempre que no exista otro convenio colectivo aplicable, debe ser en sentido afirmativo.

Por último, se comparte la idea de que ultraactividad no debería haber sido el término empleado para describir este periodo. Una norma es ultraactiva cuando, por manifestación del principio *tempus regit actum*, produce sus efectos sobre situaciones ocurridas durante su vigencia, a pesar de haber sido derogada. Aplicado al campo de la negociación colectiva, la ultraactividad se produciría cuando se permitiera dar eficacia a un convenio, que ya ha sido sucedido por otro, sobre una determinada situación surgida durante su vigencia¹⁵⁵.

7. CONCLUSIONES

En este trabajo se ha realizado una exploración de la dimensión temporal del convenio colectivo, centrada, en especial, en las distintas figuras concebidas para prolongar su eficacia más allá de la vigencia pactada. La retroactividad, la prórroga, la denuncia y la “ultraactividad” son, a nuestro parecer, pilares irrenunciables en la construcción de un modelo de negociación colectiva protector de la parte social.

Las consecuencias perjudiciales que traería para la clase trabajadora permitir el decaimiento de las condiciones de trabajo pactadas colectivamente, justifica la existencia de estas figuras. Más aún, se puede decir que contribuyen a la negociación sosegada del convenio, al fortalecimiento de la posición del trabajador y a la consecución de la paz social.

154. Molina Navarrete 2022, 388-389.

155. Gorelli Hernández 2024a, 167 y ss.

No obstante, no se debe confundir el papel y la importancia que unas y otras desempeñan. Pues, aunque pueda parecer que la prórroga y la ultraactividad son instituciones prácticamente idénticas, con un tratamiento distinto e injustificado, no es tanto así. La diferencia fundamental entre ambas radica en que la prórroga manifiesta la tácita voluntad de las partes por mantener la aplicación del convenio, mientras que la ultraactividad no. La ultraactividad responde más a la necesidad de llenar un vacío, no tanto la prórroga (aunque, en parte, también). Ello justifica de sobra el tratamiento más garantista que recibe esta y las limitaciones de los efectos de aquella. En concreto, se ha afirmado que la prohibición de concurrencia opera durante la prórroga, pero no durante la ultraactividad; se ha reconocido el carácter de vigencia a la prórroga, pero se ha negado a la ultraactividad; y se ha establecido una obligación de renegociación únicamente para el periodo de la ultraactividad.

Asimismo, la denuncia es la institución que conjuga a la perfección la autonomía colectiva con la continuidad normativa, en cuanto su producción reafirma la voluntad extintiva de las partes y la vincula al momento actual, y su ausencia, permite una prolongación de la vigencia del convenio controlada, en todo momento, por cualquiera de las partes negociadoras.

La retroactividad, por su parte, puede ser más conflictiva si no se clarifican las líneas de la doctrina jurisprudencial y no se limita adecuadamente, impidiendo la retroactividad *in peius* del trabajador, la que afecte a la vigencia ordinaria del convenio anterior, o la que no se encuentre expresamente prevista en el convenio.

No obstante, los elogios vertidos ante las amplias posibilidades de prolongación de la vigencia del convenio, no nos pueden hacer perder de vista la necesidad de acometer una reforma de su régimen legal. Es innegable que este adolece de una notoria falta de precisión y coherencia, que ha obligado a los tribunales a realizar una constante labor interpretativa. El retorno de la ultraactividad indefinida tras la reforma laboral de 2021 ha sido un paso importante, pero no suficiente. En este sentido, la judicialización recurrente de cuestiones relativas a la aplicación temporal del convenio es un síntoma de la deficiencia legislativa.

La tan ansiada modernización de la negociación colectiva pasa necesariamente porque el legislador clarifique el concepto de vigencia y hasta cuando extiende sus efectos. Así como por que determine los sujetos legitimados y destinatarios de la denuncia, sus requisitos formales y su carácter disponible o indisponible, subsanable o insubsanable y revocable o irrevocable. Además de establecer si la producción de sus efectos requiere o no de la finalización de la vigencia pactada y si la prohibición de concurrencia se extiende o no a la ultraactividad. Mientras estas cuestiones no se hayan resuelto, no se podrá superar la dependencia casi exclusiva de la labor hermenéutica de la jurisprudencia.

Por su parte, el papel desempeñado por los tribunales, a pesar de su incuestionable valor, ha estado lejos de ser plenamente satisfactorio. Los ejemplos más palpables

podemos encontrarlos en los vaivenes jurisprudenciales en torno a la cuestión de la operatividad de la prohibición de concurrencia durante la ultraactividad, en las amplias facultades concedidas a las fórmulas de denuncia tácita, automática y *ante tempus*, y, en general, en el tratamiento de la retroactividad, respecto del cual, existen pocas líneas doctrinales unívocas y claras. Además, en algunos casos, se han dado interpretaciones judiciales *extra legem*, como ocurrió con la negativa a otorgar el carácter de vigencia a la ultraactividad o con el reconocimiento de la posibilidad de denuncia tácita. Se debe afirmar al respecto que la función del juzgador no debería haber sido la de sustituir al legislador.

Asimismo, es necesario poner de manifiesto que la conjunción de algunas respuestas otorgadas por la doctrina judicial ante cuestiones parciales, puede traer consecuencias perjudiciales. Es lo que ocurre con el cambio realizado en la legitimación necesaria para denunciar el convenio y la actual concepción asimétrica de la tesis de “impermeabilización”. El otorgamiento de esa capacidad a los sujetos con legitimación inicial, permite que una minoría tenga plena capacidad para denunciar y fragmentar una unidad de negociación activa.

Por último, con respecto a la cuestión de la extensión de la prohibición de concurrencia, no podemos más que manifestar que habría sido mucho más adecuado y coherente con la legislación afirmar su plena efectividad durante la ultraactividad, y vincular la extinción definitiva del convenio, una vez denunciado, al abandono expreso o tácito del proceso de negociación. Este abandono tácito podría entenderse producido cuando existiese una prolongación excesiva de la ultraactividad y se acreditase un periodo de inactividad prolongada de la mesa negociadora, y traería consigo el decaimiento de la vigencia del convenio y, con ello, de la prohibición de concurrencia. Con independencia de que, si no existiese otro convenio aplicable, las condiciones laborales pactadas pudieran entenderse “contractualizadas”. No obstante, en la situación actual, la jurisprudencia parece haber apostado por negar la aplicación de la prohibición de concurrencia durante la ultraactividad. Impidiendo, mediante la tesis de la “impermeabilización”, únicamente, la afectación del convenio de ámbito inferior por el de ámbito superior (pero no al revés), en los casos en que las negociaciones se mantengan activas tras la denuncia.

8. BIBLIOGRAFÍA

- Álvarez Vigaray, R. (1964). La retroactividad de la condición. *Anuario de Derecho Civil*, 17(4), 829–882.
- Canalda Criado, S. (2020). La triple legitimación negociadora de los convenios colectivos de empresa: diferencias entre órganos unitarios y secciones sindicales. *Temas Laborales: Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, (152), 139–168.

- Escribano Gutiérrez, J. (2005). Convenio colectivo: retroactividad y ultraactividad. *Temas Laborales: Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, (82), 213–224.
- Gárate Castro, J. (2020). *Lecturas sobre el derecho a la negociación colectiva laboral*. Ediciones Cinca.
- González Ortega, S. (2004). Vigencia y ultraactividad de los convenios colectivos. *Temas Laborales: Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, (76), 135–163.
- Gordo González, L. (2022). El retorno de la ultraactividad ilimitada: una verdadera derogación de la reforma laboral del año 2012. *Labos: Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, 3(extra 0), 129–141. <https://doi.org/10.20318/labos.2022.6644>
- Gorelli Hernández, J. (2024a). *La dimensión temporal del convenio colectivo*. Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado.
- Gorelli Hernández, J. (2024b). La pérdida de vigencia del convenio colectivo en España. *Revista Jurídica del Trabajo*, 5(14), 171–213.
- Lahera Fortea, J. (2021). *Manual de negociación colectiva*. Tecnos.
- Martínez Matute, M. (2014). La evolución del sistema de negociación colectiva en España: una panorámica general. *Temas Laborales: Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, (123), 139–161.
- Merino Segovia, A. (2022). La restitución de la vigencia ultraactiva del convenio colectivo denunciado en la reforma laboral 2021. En Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (Ed.), *Los Briefs de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Las claves de 2022* (pp. 102–105). Cinca.
- Molina Navarrete, C. (2022). Retorno normativo a la ultraactividad definida: ¿cambio que bien merece una reforma o valor simbólico? *Temas Laborales: Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, (161), 387–406.
- Navarro Fajardo, J. J. (1995). Sucesión de convenios colectivos, condición más beneficiosa, retroactividad y derechos adquiridos. *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, (147), 145–148. <https://doi.org/10.51302/rtss.1995.18301>
- Ocaña Escolar, L. (2014). La imposible retroactividad plena de convenios colectivos: el caso el sector de hostelería de la provincia de Sevilla. *Temas Laborales: Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, (126), 235–248.
- Rodríguez Martín-Retortillo, R. (2022). La ultraactividad indefinida. Aspectos relevantes tras la reciente reforma laboral. *Revista Derecho Social y Empresa*, (17), 132–157. <https://doi.org/10.18172/redsy.e.6239>
- Sáez Lara, C. (2022). Prohibición de concurrencia y vigencia ultraactiva del convenio colectivo. *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social (REJLSS)*, (5), 263–274. <https://doi.org/10.24310/rejss.vi5.14698>

LA COBERTURA DE LOS RIESGOS LABORALES DE LAS EMPLEADAS DEL HOGAR. UNA ASIGNATURA PENDIENTE

OCCUPATIONAL RISK COVERAGE FOR DOMESTIC WORKERS: AN UNFINISHED SUBJECT

Luis Antonio Rivero Bermúdez de Castro
Abogado y Estudiante de segundo curso de Doctorado
Universidad de Málaga, España
rrabogadosluis@gmail.com
ORCID: 0009-0008-6162-0613

RESUMEN: La aprobación del Real Decreto 893/2024 de 10 de septiembre, por el que se regula la protección de la seguridad y la salud en el ámbito del servicio del hogar familiar (en adelante RD 893/2024), ha supuesto un importante avance en la protección de un colectivo, el de las empleadas del hogar¹, que desde siempre ha permanecido en la invisibilidad para nuestro ordenamiento jurídico. Paradójicamente, es quizás el colectivo que desarrolla la prestación social de mayor importancia para familias y, en general, para muchas personas que por su edad, limitaciones o, sencillamente, disponibilidad, no pueden desarrollar las tareas más esenciales de su vida cotidiana (actividades tan elementales como hacer la compra, la comida o cuidar de la correcta limpieza del hogar). Tras una dura travesía y la intervención del TJUE que supuso un punto de inflexión, se ha ido consolidando un desarrollo normativo que dota de mayor eficacia los derechos de los que durante tanto tiempo se han visto privado este colectivo. Sin embargo la tarea del legislador no está completada y las especiales circunstancias de la actividad y el contexto en que se desarrolla la misma, dificultan ese objetivo. El propósito de este trabajo radica en valorar la eficacia del

1. En este trabajo, se empleará el femenino para referirnos al personal trabajador del hogar, con absoluto respeto al trabajador masculino cuya labor también es importante pero cuantitativamente muy inferior como tendremos ocasión de ver.

Recibido: 7 nov 2025; Aceptado: 2 ene 2026

Copyright: © Editorial Universidad de Sevilla. Este es un artículo de acceso abierto distribuido bajo los términos de la licencia de uso y distribución Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0)

e-ISSN: 2660-4884

Trabajo, Persona, Derecho, Mercado 11 (2025) 241-271

<https://dx.doi.org/10.12795/TPDM.2025.i11.07>

RD y algunas cuestiones muy relevantes que se vienen suscitando al respecto, como la próxima implementación de la herramienta para la evaluación de riesgos que ya ha elaborado el INSST, el control del cumplimiento de los deberes del empleador y la nulidad de la DF1^a.

PALABRAS CLAVE: Servicio del hogar, herramienta, familia, prevención, empleador.

ABSTRACT: The approval of Royal Decree 893/2024 of September 10, which regulates the protection of safety and health in the field of domestic service (hereinafter RD 893/2024), has marked a significant step forward in safeguarding a group—domestic workers—that has always remained invisible to our legal system. Paradoxically, it is perhaps the group that provides the most important social service for families and, more broadly, for many people who, due to their age, limitations, or simply their availability, cannot carry out the most essential tasks of their daily lives (activities as basic as grocery shopping, cooking, or maintaining proper household cleanliness). After a long and arduous journey and the intervention of the CJEU, which marked a turning point, a regulatory framework has been gradually consolidated that gives greater effectiveness to the rights from which this group has been deprived for so long. However, the legislator's task is not yet complete, and the special circumstances of the activity and the context in which it is carried out make that objective difficult. The purpose of this paper is to assess the effectiveness of the Royal Decree and to address some highly relevant issues that have arisen in connection with it, such as the upcoming implementation of the risk assessment tool already developed by the INSST, the monitoring of employers' compliance with their obligations, and the nullity of DF1^a.

KEYWORDS: Home service, tool, family, prevention, employer.

SUMARIO: 1. LAS EMPLEADAS DEL HOGAR. UN COLECTIVO OLVIDADO. 2. EVOLUCIÓN HISTÓRICA DEL EMPLEO DOMÉSTICO. DE LA INVISIBILIDAD A LA SITUACIÓN ACTUAL. 3. EL ACTUAL MARCO REGULATORIO EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES: RD 893/2024. 4. VALORACIÓN CRÍTICA DE LA NORMA. 4.1. La herramienta de evaluación de riesgos prevista en la DA1^a. 4.2. Las facultades de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. 4.3. La STS de 29 de septiembre de 2025 que declaró nula la Disposición Final Primera del RD 893/2024. 5. CONCLUSIONES. 6. BIBLIOGRAFÍA.

1. LAS EMPLEADAS DEL HOGAR. UN COLECTIVO OLVIDADO

No es un secreto que el trabajo de las personas empleadas de hogar ha sido históricamente objeto de un tratamiento normativo muy degradado y claramente discriminatorio².

El RD 893/2024, asume la escasa valoración que desde los poderes públicos se hacía de esta actividad, entendida como subalterna y de escaso valor económico (Sánchez-Mira, Núria:2017:89). Esta valoración, por otra parte, es consustancial al hecho, no solo enraizado en nuestro ordenamiento sino sociológicamente asumido, de la sistemática minusvaloración de una actividad casi completamente feminizada³. En efecto, es esta una premisa cuantitativa y estructural de esta actividad, de la que se debe partir al abordar esta materia (Benito Benítez, M.A.:2019:443).

Hasta hace relativamente poco tiempo, la situación del colectivo de empleadas del hogar venía padeciendo una desprotección en ámbitos esenciales, hecho que ha sido objeto de crítica por la doctrina más conspicua en la materia. Diversos autores venían advirtiendo de que pese al tiempo transcurrido, sigue por completo vigente y actual el mandato constitucional de que los poderes públicos han de mantener un régimen público de Seguridad Social que garantice la protección frente a situaciones de necesidad, “especialmente en caso de desempleo” y denunciaba que nuestro sistema de Seguridad Social, marginaba de esa protección a colectivos como el que centra nuestra atención (Sempere Navarro, A.V.:2022:2).

La tan demandada ratificación del Convenio 189 de la OIT, sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos⁴, obligaba a nuestro legislador a garantizar el cumplimiento de su artículo 14 por todos los Poderes Públicos, de forma que una vez ratificado, adquiría el compromiso de equiparar las condiciones laborales de las trabajadoras domésticas a las del resto de trabajadores/as en cuanto a la protección que se les debe brindar desde la Seguridad Social. Es más, sin desatender las características específicas del trabajo doméstico y actuando de conformidad con la legislación nacional, debía abordarse, también, la maternidad de las trabajadoras.

A la vez, se emplazaba a los miembros adheridos a este Convenio a que tales medidas fueran de aplicación progresiva, consultando con las organizaciones más

2. La lectura del Preámbulo de Real Decreto 893/2024, de 10 de septiembre, por el que se regula la protección de la seguridad y la salud en el ámbito del servicio del hogar familiar, es una buena muestra de lo que decimos.

3. Según el INE los datos del segundo Trimestre de 2025, arrojan un total de más de 527000 trabajadores en el sector (2.5% de la población activa), de los que más de 487000 son mujeres (4.7 %) y algo más de 75000 hombres (0.6 %). Se puede consultar en <https://www.ine.es/>

4. Se puede consultar en https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C189

representativas de los empleadores y de los trabajadores, así como con organizaciones representativas de los trabajadores domésticos y con organizaciones representativas de los empleadores de los trabajadores domésticos, cuando tales organizaciones existan⁵.

La situación del colectivo de empleadas domésticas parece que ha ido calando en nuestro legislador el cual, fundamentalmente tras la intervención del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (en adelante TJUE)⁶ y la ratificación del Convenio 189, ha ido creando el necesario soporte con que garantizar la igualdad de este sector con la del resto de los trabajadores/as.

2. EVOLUCIÓN HISTÓRICA DEL EMPLEO DOMÉSTICO. DE LA INVISIBILIDAD A LA SITUACIÓN ACTUAL

El trabajo doméstico asalariado ha estado siempre presente en la sociedad cosa distinta ha sido su visibilidad, sobre todo en el ordenamiento jurídico español.

El incremento de la producción agrícola y los avances sanitarios que marcaron la superación del medioevo y la entrada en la edad moderna, facilitaron que las mujeres pudieran dedicarse al ámbito familiar de manera más exclusiva, con el correlativo detrimiento en la demanda de personal doméstico externo. La mujer asume las tareas domésticas y de crianza de la prole, sin que el padre perdiera la ancestral potestas que ejercía en el seno familiar (CCOO:2009:16). De forma que las mujeres casadas formaban parte activa de la fuerza de trabajo, si bien el tiempo que invertían en tareas domésticas y las circunstancias económicas de la familia condicionaban su trabajo (Rivero Bermúdez de Castro L.A.:2024:900)

5. Art.14 Convenio 189 OIT

6. Mediante la sentencia de 24 de febrero de 2022 (Asunto C-389/20) ECLI: EU:C:2022:120, a la que me referiré más adelante, en la que el TJUE interpretando el artículo 4(1) de la Directiva 79/77 CEE, que prohíbe toda forma de discriminación por razón de sexo en materia de seguridad social, concluyó que:

- La exclusión de las prestaciones por desempleo para empleados de hogar constituye una discriminación indirecta por razón de sexo, dado que coloca a estas trabajadoras, que son mayoritariamente mujeres, en una situación de desventaja particular frente a otros trabajadores y trabajadores.
- Dicha exclusión no puede justificarse por factores objetivos ajenos a cualquier discriminación, ni persigue un objetivo de política social legítimo de manera proporcionada. Por tanto, no es compatible con el principio de igualdad de trato establecido en el Derecho de la Unión.

A la vista de lo anterior, el TJUE considera que el artículo 4(1) de la Directiva 79/77/CEE se opone a una norma nacional que excluye la protección por desempleo del régimen de seguridad social de empleados de hogar, cuando dicha exclusión produce una desventaja particular para las trabajadoras y no está objetivamente justificada.

En efecto, el trabajo de la mujer durante esta etapa viene marcado por una serie de premisas que lo fueron vertebrando en todos los ámbitos en que se abordaba este problema: doméstico, sindical, político y legal; consagrando el rol doméstico de la mujer. Aspectos como la organización espacial del trabajo, las jerarquías de los salarios, o la promoción y el estatus, acotaron su actividad laboral a determinados tipos de empleo y en ciertos sectores del mercado de trabajo, terminando por constituir una fuerza de trabajo sexualmente escindida (Rivero Bermúdez de Castro, L.A.:2024:900).

En el s. XIX, en España se produjo un fenómeno conocido como éxodo rural, una suerte de migración interna en busca de mejores oportunidades y afecto de forma sustancial al sector doméstico, convirtiéndose en un mecanismo a través del cual la población campesina podía acceder al mercado de trabajo urbano, en especial para las mujeres. Estos movimientos reclamaron del legislador una actividad regulatoria, que cristalizó en los primeros reglamentos relativos al sector doméstico. Es el caso de la Real Orden de 1889 que regulaba, entre otras cuestiones, las cartillas para empleadas domésticas (CCOO:2009:17).

El siglo XX supuso un incremento del personal destinado al servicio doméstico, caracterizado, como avanzamos, por la precariedad y la prevalencia de la mano de obra femenina. Avanzado el siglo y con posterioridad a la Guerra Civil el fenómeno se vio incrementado, como consecuencia de la difícil situación económica que azotaba a la población (Capel, R.M:1992: 51-52).

Durante el régimen franquista, las mujeres seguían siendo las responsables de las tareas del hogar y los cuidados familiares.

La llegada de la democracia no iba a suponer una revisión de esta situación, caracterizada por una división sexual del trabajo que situaba a las mujeres en el ámbito de la vida doméstica (realizando el trabajo doméstico en su propio hogar y fuera de este) y a los hombres en el ámbito del mercado de trabajo remunerado (Sanz Sáez, C:2018:95 y CCOO:2009:17).

La forma en que se presta el trabajo no varía: las condiciones laborales, los salarios, el tiempo de trabajo (jornada ordinaria y tiempo de presencia, horas extraordinarias, descansos, vacaciones y permisos), el equilibrio entre la vida laboral y familiar (conciliación y corresponsabilidad), la no discriminación y la protección frente al acoso y violencia en el trabajo (en especial en materia de riesgos psicosociales) de las trabajadoras domésticas, siguen siendo cuestiones que deben fijar la atención del legislador español. De hecho nuestra doctrina patria, ha denunciado, en numerosos estudios, el “ninguneo” de lo que es el objetivo primordial enarbolido desde las políticas internacionales, comunitarias y nacionales: la dignidad laboral (Rodríguez Copé, M.L:2021:602). Estas condiciones se agravan cuando la mujer es inmigrante y sobre todo si es irregular, trabajando con el temor de exigir el cumplimiento de sus derechos, dada la posición especialmente sensible en que se encuentra (Pérez Orozco

y López Gil:2011:105-106). Situación, esta última, que se manifiesta especialmente en los supuestos de cuidado de personas mayores, en que están sometidas a mayor riesgo de situaciones de violencia y trato injusto y discriminatorio, agravadas por las situaciones de aislamiento (Fernández Artiach, P y García Testal, E:2023:5).

La situación actual, viene marcada por una mejora de la calidad de vida y el importante avance de la medicina. Este progreso, ha supuesto un aumento de la esperanza de vida en la población, con el consiguiente envejecimiento e incremento del número de personas que precisan de ayuda en el entorno doméstico y cuidados personales (CCOO:2009:18); a la vez que favoreciendo, en lógica consecuencia, un incremento de la población laboral femenina que trabaja fuera de sus hogares y, justo es reconocerlo, importantes avances derivados de una mayor sensibilización sobre la posición que debe tener la mujer en el mundo del trabajo (a nivel social e institucional y de organismos internacionales, como la OIT) (Rivero Bermúdez de Castro L.A:2024:904-911).

Llegados a este punto, es oportuno analizar la proyección que en el ordenamiento jurídico español ha tenido la trayectoria que, sociológicamente hablando, ha tenido el empleo doméstico

Trayectoria breve, si tenemos en cuenta que hasta el año 2022 la actividad del servicio doméstico careció de una protección equiparable, insistimos, al resto de los/las trabajadores/as, con la excepción de la creación del Régimen especial de la Seguridad Social del Servicio Doméstico, establecido por el Decreto 2346/1969, de 25 de septiembre, que asimilaba el trabajo doméstico al autónomo, pues ni reconocía el carácter laboral de la relación, ni se reconocían prestaciones como el desempleo⁷.

Buena muestra de la situación en que se encontraba el colectivo de las trabajadoras del cuidado y del servicio doméstico, avanzado el siglo XXI, se resume en un breve y clarificador trabajo de la profesora Sanz Sáez (Sanz Sáez C.:2020:200-204) que revela la situación del sector, a través de un pormenorizado repaso de las especiales circunstancias que padecen estas trabajadoras, frente al resto del colectivo de personas trabajadoras.

El estudio pone de manifiesto graves deficiencias que derivan en la eliminación de garantías. En efecto, cuestiones como la falta de cotización por desempleo (problema hoy solventado); la no integración de las lagunas que desde 1985 permite la Seguridad Social, para solventar aquellos períodos no cotizados de la vida laboral, a fin de evitar perjuicios en la cuantía de pensión de jubilación o a la hora de beneficiarse de una prestación por incapacidad permanente o la facultad que asiste a los empleadores/as, de extinguir la relación laboral que les une con sus empleadas, mediante la figura del desistimiento, sin necesidad de esgrimir motivos de índole disciplinario, causas de fuerza mayor o causas objetivas. Estas son algunas, no todas, de las cuestiones que venía padeciendo un colectivo ya débil de por sí.

7. No aparece reconocida tal prestación en el art.28 de la norma.

La regulación del empleo doméstico, evidenciaba un trato desigual y peyorativo frente al resto del colectivo de trabajadores y trabajadoras que conducía a situaciones incompatibles con la idea de un Sistema público de Seguridad Social integrado, universal y unitario (Quesada Segura,R:2022).

Especial relevancia se ha de dar al ya citado Convenio 189 OIT y la Recomendación sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, núm. 201 de 2011. Especialmente el primero que con sus luces, considerado como “como un hecho histórico, como una conquista social” y sombras, huérfano de referencias a la perspectiva de género en su redacción y reproches por la utilización en su articulado de la referencia al “trabajador doméstico” (Benito Benítez, M^a.A:2019: 450), ha concitado el consenso de la doctrina, a la hora de valorarlo como pieza clave en el avance de los derechos del colectivo de trabajadoras del servicio doméstico.

Contra lo esperado, España firmó el Convenio 189, pero no lo ratificó (hasta tiempo después). Esta circunstancia iba a afectar a las trabajadoras a las que extendía su protección, en cuestiones tan sensibles como las que ampara el art. 14 que garantiza el disfrute de condiciones no menos favorables que las condiciones aplicables a los trabajadores en general con respecto a la protección de la seguridad social. El motivo por el que España no ratificó en su día el Convenio 189, no era otro que el coste de la extensión de la cobertura por desempleo a este colectivo; sumado a problemas técnicos y prácticos de la reforma legal de las formas de extinción⁸ (Pérez Del Prado,D:2022:247-248).

Un hito importante de esta travesía normativa, lo constituye la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, nacida fruto de los compromisos recogidos en el Acuerdo social y económico suscrito por los interlocutores sociales y el Gobierno con fecha 2 de febrero de 2011⁹, así como para incorporar algunas de las recomendaciones reflejadas en la nueva reformulación del Pacto de Toledo. La norma, si bien decidió no integrar completamente a los empleados del hogar en el Régimen General, a través de la DA 39^a creó un sistema especial dentro de este régimen, tal como permitía el artículo 11 de la Ley General de Seguridad Social (Real Decreto Legislativo 1/1994)¹⁰.

8. De hecho estos problemas, técnicos y prácticos, pretendían solventarse a través del mandato recogido en el Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, que disponía la elaboración de un informe (con anterioridad al 31 de diciembre de 2012) destinado a su estudio y con posterioridad la adopción de las decisiones necesarias sobre las citadas cuestiones que nunca llegó a cristalizar.

9. Que sigue las orientaciones contenidas en el Informe de Evaluación y Reforma del Pacto de Toledo, aprobado por el Pleno del Congreso de los Diputados en su sesión de 25 de enero de 2011 (Preámbulo de la Ley)

10. Disposición que más tarde fue derogada, con efectos de 2 de enero de 2016, por la disposición derogatoria única.22, del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre. Ref. BOE-A-2015-11724

La Ley 27/2011, supuso la eliminación del Régimen Especial de Hogar Familiar, para convertirlo en un Sistema Especial dentro del Régimen General, solución que, siendo un paso importante, era insuficiente. Se mantenía una discriminación ya insostenible por injustificada cual era la ausencia de protección por desempleo. La doctrina venía denunciando de forma sistemática la situación en múltiples contribuciones; pero, tuvo que ser el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) quien forzó la reforma (Guamán Hernández, A:2024:434)

La regularización del sector de empleadas del hogar, como adelantamos, tiene su punto de inflexión en la sentencia del TJUE de 24 de febrero de 2022¹¹. Esta sentencia es consecuencia de la cuestión prejudicial planteada por el Juzgado de lo contencioso administrativo núm. 2 de Vigo, de 17 de marzo de 2022 (Proc.93/2020)¹².

El contenido de la sentencia del TJUE servirá para que el propio Juzgado gallego, respetando el tenor de la dictada por el Tribunal de Justicia Europeo, resuelva declarar materialmente disconforme a Derecho el acto impugnado en cuestión (a la sazón dictado por el Servicio Público de Empleo Estatal), que desestimo en su momento la solicitud de la actora de cotización a la protección por desempleo, por hallarse de alta en el régimen especial de empleadas de hogar; anulándolo y revocándolo, a la par que declarando el derecho de la trabajadora a cotizar como empleada de hogar, por la contingencia de desempleo.

La sentencia del Juzgado constata en fin, que la exclusión contenida en el art.251.d) Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social (TRLGSS) entraña una clara discriminación indirecta por razón de sexo¹³.

El fallo del Juzgado gallego no obstante su claridad, no resuelve algunas cuestiones no menores. En efecto Sempere Navarro suscita la duda sobre el modo en que podrá llevarse a cabo la ejecución forzosa en caso de que no se produzca su cumplimiento voluntario. Dado que la sentencia al tiempo reclama una previa intervención legislativa, el citado autor se pregunta si se está abriendo las puertas a la responsabilidad del Estado legislador, por su pasividad y hasta dónde y respecto de quiénes llega la obligación de la TGSS tras la sentencia. Son estas interrogantes las que le llevan a concluir que pronto habrá una intervención normativa, aunque eso no disipe las dudas sobre los efectos temporales de la colisión normativa (Sempere Navarro, A.V:2022:9).

Lo cierto es que la sentencia del TJUE precipito los acontecimientos y frente a la criticada parálisis legislativa (González del Rey Rodríguez, I.:2022), algunos

11. Asunto C-389/20; ECLI: EU:C:2022:120

12. Se puede consultar en <https://www.newtral.es/wp-content/uploads/2022/03/Sentencia-empleadas-del-hogar-paro.pdf>

13. Un estudio en profundidad sobre la materia en Roldán Martínez, A (2025). y Sempere Navarro, A.V.(2022).

tribunales tomaron la iniciativa para cumplir lo acordado por el Tribunal europeo, empezando a reconocer subsidios asistenciales de desempleo¹⁴.

El Real Decreto-Ley 16/2022, de 6 de septiembre de 2022, para la mejora de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar familiar¹⁵, normativa que sectores autorizados venían demandando y que sin duda llegó tarde a la vista de la sentencia del TJUE (Benavente Torres, M.I.:2021:192 y Benito Benítez, M.A:2019:449), ha supuesto “un paso adelante en el avance para el trabajo del servicio del hogar familiar” (Sanz Sáez, C:2024:141), cuyo objetivo, según la propia norma, es equiparar las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras del hogar familiar, a las del resto de personas trabajadoras por cuenta ajena, descartando aquellas diferencias que no solo no responden a razones justificadas, sino que además sitúan a este colectivo en una situación de desventaja particular y que, por tanto, pueden resultar discriminatorias¹⁶.

La norma viene a concluir la labor de configuración de un sistema de equiparación progresiva de la normativa laboral y de Seguridad Social al colectivo que nos ocupa, iniciada por la Ley 27/2011 y el Real Decreto 1620/2011.

Pero fue la ratificación del Convenio OIT 189, aprobada el 9 de junio de 2023, por el Congreso de los Diputados; el posterior depositó del instrumento el 28 de febrero de 2023 y la entrada en vigor para España el 29 de febrero de 2024¹⁷ el hito que culminó la tarea legislativa destinada a conformar una estructura adecuada, para equiparar el régimen jurídico del colectivo de trabajadores del hogar, con el del resto de personas trabajadoras por cuenta ajena.

Pese a las reformas legales, también en materia de Seguridad Social, no puedo cerrar este apartado sin recordar un hecho que por desgracia ha sido y, sin duda, sigue siendo consustancial al empleo doméstico, que es la amplia proporción de trabajo sumergido. Si bien los efectos positivos de la reforma de 2011 son evidentes (el número de personas afiliadas en el régimen especial pasó de suponer un 42,2% en el primer trimestre de 2011 a un 62,4% en el mismo trimestre de 2013), en los últimos años se observa una paulatina reducción de las altas en Seguridad Social (Díaz de Atauri, P.G.: 2024:2).

La situación anterior es consecuencia de la dificultad que supone que la relación laboral se desarrolle en el domicilio de la parte empleadora, lo que ocasiona un

14. SSTSJ Cataluña de 6 de julio de 2022 (rec. 1133/2022), Galicia de 9 de marzo de 2022 (rec. 5240/2021), Castilla y León/ Burgos de 15 de junio de 2023 (rec. 160/2023) y Andalucía/Sevilla de 22 de febrero de 2014 (rec. 667/2022).

15. BOE núm. 216, de 08/09/2022. Entrada en vigor: 09/09/2022. Puede consultarse en <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2022/09/06/16/con>

16. Objetivos que ya avanza el Preámbulo de la norma

17. Se puede consultar en https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=1000:11200:::::P11200_INSTRUMENT_SORT:4

aislamiento e invisibilidad de la parte empleada, a la vez que obstaculiza considerablemente tanto el control de la normativa laboral por la Inspección de Trabajo, como la acción sindical. La crítica tampoco ha escapado a la labor o mejor dicho ausencia de esta, de los sindicatos en este ámbito. La despreocupación de quienes están destinados a la protección de estas trabajadoras, se viene revelando en una ausencia total de negociación colectiva, lo que termina por complicar en extremo el contexto en que se desenvuelve esta prestación de servicios (Lousada, Arochena, J.F, 2018:156).

3. EL ACTUAL MARCO REGULATORIO EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES: RD 893/2024¹⁸

Hasta septiembre de 2022, el art. 3.4 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante LPRL), excluía de su ámbito de aplicación la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, con la sola exigencia de que la persona trabajadora desarrolle su actividad en las debidas condiciones de seguridad e higiene.

Con la aprobación del Real Decreto-ley 16/2022, de 6 de septiembre, se ponía fin a la exclusión del colectivo de empleadas del hogar del ámbito de aplicación de la LPRL, solventando así una situación nada deseable. Pese a todo el problema no quedaba resuelto.

Las especiales circunstancias que definen la relación de las empleadas del hogar (falta de entidad empresarial de la persona empleadora; ámbito privado donde se prestan los servicios; pluralidad, en determinados supuestos, de personas empleadoras y de domicilios en que se desarrolla la prestación) comprometen la eficacia del cumplimiento de las medidas de seguridad, a la vez que reclaman un desarrollo normativo *ad hoc*, en sintonía con el mandato que se contiene en la Directiva 89/391, del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo¹⁹ y el de la propia LPRL en materia de evaluación de riesgos laborales, visitas de control del cumplimiento de las mismas, acción preventiva, medidas a adoptar y una de las cuestiones más polémicas, el consentimiento para el acceso a la vivienda de la persona titular de esta²⁰.

A la vez, España tenía pendiente cumplir los compromisos asumidos con la ratificación del Convenio número 189 de la OIT.

Con el fin de dar solución a la problemática existente y cumplimiento a los compromisos adquiridos, se aprueba el RD 893/2024, cuyo origen está en la DA 18^a de

18. BOE núm. 220, de 11 de septiembre de 2024, páginas 112825 a 112836 Se puede consultar en <https://www.boe.es/eli/es/rd/2024/09/10/893>

19. DOCE núm. 183, de 29 de junio de 1989, páginas 1 a 8. Se puede consultar en <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-1989-80648>

20. Según se constata en el Preámbulo del RD 893/2024

la LPRL²¹. Disposición introducida por el artículo 1.2 del citado Real Decreto-ley 16/2022 (PriceWaterhouseCoopers:2024).

Pero no solo pretende regular una situación manifiestamente inaplazable, es, de hecho, un acto de justicia social, consagrando en este ámbito el derecho a la igualdad de trato entre mujeres y hombres, por el componente altamente femenino de la actividad que aborda.

Esta última perspectiva es la que rige los criterios generales de actuación de los poderes públicos, fijados en el artículo 14 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo²², para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y concretamente, la integración del principio de igualdad de trato en la política laboral con el fin de evitar la segregación laboral, potenciar el valor del trabajo de las mujeres, incluido el doméstico y a visibilizar las enfermedades profesionales que aquejan a las personas trabajadoras del hogar familiar²³.

El RD 893/2024 deja claro, desde el principio, su finalidad de garantizar que la protección eficaz de la seguridad y salud de las trabajadoras esté adaptada a las características específicas del trabajo doméstico. A tal fin el RD reclama para sí la regulación en exclusiva de la seguridad y salud de las trabajadoras de este entorno laboral (art.1)²⁴.

De igual forma regula una serie de contenidos (Arrieta Idiákez, F.J:2024 y Gallego Moya, F:2024):

- Evaluación de riesgos y adopción de medidas preventivas en el empleo doméstico (Art.3). El problema más grave que genera la norma es en el ámbito de los servicios de ayuda a domicilio donde la adopción de medidas depende del consentimiento de las personas titulares del domicilio en el que se prestan los servicios por imperativo legal y sin margen para excepción alguna.
- Equipos de trabajo y equipos de protección individual (EPI's) (Art.4). La entrega y el deber de supervisar el uso efectivo de tales equipos, se configuran como una obligación que se impone a la persona empleadora y sin coste para

21. En la que se preveía, en el ámbito de la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, el derecho de las personas trabajadoras a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, especialmente en el ámbito de la prevención de la violencia contra las mujeres, teniendo en cuenta las características específicas del trabajo doméstico, en los términos y con las garantías que se prevean reglamentariamente a fin de asegurar su salud y seguridad.

22. BOE núm. 71, de 23/03/2007. Se puede consultar en <https://www.boe.es/eli/es/lo/2007/03/22/3/con>

23. Según se indica en el Preámbulo del RD que nos ocupa.

24. Si bien esta afirmación tan categórica no se corresponde con el contenido de la norma que analizamos. Tal exclusividad en la regulación de la relación especial del servicio del hogar familiar, no impide acudir a la LPRL, para adoptar las definiciones de «prevención», «riesgo laboral», «daños derivados del trabajo» y «riesgo laboral grave e inminente» contenidas en el artículo 4 de la misma, lo que, por razones obvias resulta lógico y deseable. Lo mismo ocurre con la remisión recogida en el art 3.4 del RD 893/2024.

- la empleada. Estos equipos de trabajo deben ser adecuados a la vez que se deberán adoptar medidas para su uso de forma segura, resaltando que, cuando los medios técnicos de protección colectiva no limiten suficientemente el riesgo, se deberán proporcionar EPI's. La norma no define ni estos últimos ni los equipos de trabajo. Pero tampoco asume los conceptos de la LPRL, de equipo de trabajo (art. 4.º LPRL) como cualquier máquina, aparato, instrumento o instalación utilizada en el trabajo, y equipo de protección individual (art. 4.º LPRL) a los que se refiere como cualquier equipo destinado a ser llevado o sujetado por el trabajador para que le proteja de uno o varios riesgos que puedan amenazar su seguridad o su salud en el trabajo, así como cualquier complemento o accesorio destinado a tal fin (Gallego Moya, F:2024:137)
- Información, participación y formación de las personas trabajadoras (Art.5). En este punto conviene destacar que la previsión legal relativa a la formación se prevé solo para el principio de la relación laboral no en casos posteriores, como puede ser el caso de modificaciones en las funciones, introducción de nuevas tecnologías o en los equipos de trabajo, que así lo exijan y única (con independencia del número de empleadores y por tanto desatendiendo las posibles diferencias entre las funciones a desarrollar en cada hogar); no se define que debe entenderse por tareas que entrañen riesgos excepcionales.
 - Riesgo grave e inminente (Art.6). Las medidas en este caso remiten al Protocolo frente a situaciones de violencia y acoso en el servicio del hogar familiar que deberá elaborar el INSST y estar listo para el 11 de septiembre de 2025 (DA 2ª)²⁵, dada la situación de empleador, no empresario de quien asume la obligación y las complicaciones que ello supondría para aquellos.
 - Organización de la actividad preventiva (Art.7). Se faculta al empleador para que asuma personalmente, designe una o varias personas trabajadoras para ocuparse de dicha actividad o concierte dicho servicio con un servicio de prevención ajeno. La novedad de este artículo radica en la posibilidad de delegar en terceros que reúnan los requisitos legalmente establecidos la organización de la prevención, cuando por sus características personales o estado biológico conocido, incluida aquella que tenga reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, no pueda asumir directamente tales obligaciones. A efectos de facilitar el cumplimiento de estos contenidos, se prevé la implementación de dos herramientas: Una de evaluación de riesgos, cuya elaboración se encomienda al Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), destinada a facilitar el cumplimiento de las obligaciones preventivas referidas en los arts. 3, 4 y 5 del RD 893/2024, cuando las personas empleadoras asuman directamente la actividad preventiva o la deleguen en los

25. Cuya publicación no consta hasta el momento.

términos previstos en el art. 7.2 del citado RD, así como, en su caso, cuando se opte por la designación de una o varias personas trabajadoras que cuenten con la capacidad necesaria de conformidad con el art. 7.3 (DA 1^a). Esta herramienta que se encuentra disponible desde el pasado 14 de mayo de 2025 y cuya aplicación será obligatoria a partir 14 de noviembre de 2025; y la segunda herramienta que es una guía técnica para la prevención de los riesgos laborales en el trabajo doméstico (DA 3^a) que a la redacción de este trabajo aún no está disponible²⁶.

- Vigilancia de la salud (art.8). Dicha vigilancia podrá incluir la realización de un reconocimiento médico adecuado que tenga en cuenta todos los riesgos a los que la persona trabajadora pueda quedar expuesta, según se hayan identificado en la evaluación de riesgos. La utilización del verbo «podrá» y no del verbo «deberá» permite pensar que caben otras formas diferentes al reconocimiento médico para llevar a cabo la vigilancia de la salud (Arrieta Idiáquez, FJ:2024:12).

Ciertamente, el contenido normativo no supone una novedad en materia de protección de riesgos laborales, si lo es su adaptación a la problemática del servicio doméstico.

Otra cuestión que singulariza el sector a que se extiende el RD que estudiamos, es la exclusión del recargo de las prestaciones económicas en caso de accidente de trabajo y enfermedad profesional, por falta de medidas de prevención de riesgos laborales (DA 4^a)²⁷, que se complementa con la DF2^a del mismo, por la que se modifica el Real Decreto 1596/2011, de 4 de noviembre por el que se desarrolla la disposición adicional quincuagésima tercera de la Ley General de la Seguridad Social, texto refundido aprobado por el Real Decreto legislativo 1/1994, de 20 de junio, en relación con la extensión de la acción protectora por contingencias profesionales a los trabajadores incluidos en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Empleados de Hogar²⁸, en el sentido de no aplicar a las personas incluidas en el Sistema Especial de Empleados de Hogar el recargo de las prestaciones económicas en caso de accidente de trabajo y enfermedad profesional a que se refiere el art. 164 del TRLGSS.

La DA 5^a, establece que las actividades de formación en materia preventiva previstas en el artículo 5.3, salvo las que se refieran a actividades que entrañen riesgos excepcionales, se desarrollarán a través de una plataforma formativa cuya gestión

26. Si se puede consultar un manual de buenas prácticas preventivas en el servicio doméstico, dirigidas a la persona titular del hogar y del servicio doméstico que data de 2021. Se puede consultar en <https://www.insst.es/documents/94886/1409228/Buenas+practicas+preventivas+en+el+Servicio+Domestico--A%C3%B1o+2021.pdf/1fa63083-f875-ba5f-cb29-54813a75bb10?t=1637160745074>

27. Importante para no desincentivar la contratación por parte del empleador.

28. BOE» núm. 290, de 2 de diciembre de 2011, páginas 128411 a 128416, se puede consultar en <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2011-18914>

corresponderá a la Fundación Estatal para la formación en el Empleo (Fundae)²⁹. Estas actividades formativas deben incluir un proceso de autoevaluación y serán certificables. Su regulación se encomienda al Servicio Público de Empleo Estatal, mediante resolución que habrá de dictarse en el plazo de seis meses desde la entrada en vigor de esta norma³⁰.

La DA 6^a, encomienda al Sistema Nacional de Salud (SNS) la realización gratuita de los reconocimientos médicos voluntarios para las personas trabajadoras empleadas del hogar.

Respecto de la DF1^a, que modifica el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, introduciendo una disposición adicional decimotercera, que establece las obligaciones de las empresas con personal dedicado a la actividad de ayuda a domicilio. Se especifica su ámbito de aplicación, las peculiaridades y contenido de la evaluación de riesgos, así como el consentimiento de la persona titular del domicilio para la adopción de determinadas medidas preventivas: Disposición esta que ha sido declarada nula por el TS³¹.

La DF 5^a, se refiere a la Entrada en vigor de la norma. Resulta de interés pues alguna de las cuestiones esenciales que vengo abordando tendrán que empezar a aplicarse en muy breve plazo. Es el caso se las obligaciones previstas en la norma, exigibles transcurridos seis meses desde la puesta a disposición de la herramienta a la que se refiere la disposición adicional primera, que se deberán cumplir a partir del próximo 14 de noviembre de 2025; cosa que hasta la fecha no se puede decir de las actividades de formación en materia preventiva pues no se ha dictado la Resolución del Servicio Público de Empleo Estatal para su puesta en marcha.

De igual manera, una vez transcurrido el plazo del apartado 2, el art. 8.2, será de aplicación la realización de reconocimientos médicos, en el marco del Sistema Nacional de Salud, establecido en la DA 6^a; si bien podrán iniciarse solo cuando se desarrolle la normativa prevista. De forma que sería a partir del 14 de noviembre de 2025, previa la inclusión gratuita de reconocimientos médicos para empleadas del hogar en la cartera de servicios comunes del Sistema Nacional de Salud, cuando se

29. No consta en la web de Fundae que esta plataforma se haya desarrollado. Se puede consultar en https://www.google.com/aclk?sa=L&ai=DChsSEwj_pvPwnr-QAxU3k4MHhC-1MWs-YACICCAEQABoCZWY&co=1&ase=2&gclid=CjwKCAjw6vHHBhBwEiwAq4zvA3R_aTNCMcOP1oW36B_tY9cQAKIQoQeri8FdRyiAhzoY3i7mlQEiTBoCOL1QAvD_BwE&cce=2&category=acrcp_v1_32&sig=AOD64_2KWD99k14qY6-N0iRsKF8gMkNO0g&q&nis=4&cadurl&ved=2ahUKEwjz-3wnr-QAxxR_EDHVREI28Q0Qx6BAgLEAE

30. Si bien, salvo error u omisión (seuo), tampoco me consta la publicación de dicha resolución o cursos *ad hoc* publicitados por el SEPE. Se puede consultar en <https://www.sepe.es/HomeSepe/es/>

31. En Sentencia nº1198/2025, de 29 de septiembre de 2025 TS, Sala de lo Contencioso-Administrativo, Recurso 690/2024 (anula la Disposición Final 1.^a del RD 893/2024) Se puede consultar en <https://cecua.es/wp-content/uploads/2025/10/00272871.pdf>.

podrían realizar. Si bien a la redacción de este trabajo, tampoco consta se haya implementado todavía esa inclusión.

4. VALORACIÓN CRÍTICA DE LA NORMA

Ha transcurrido un año desde la aprobación del RD 893/2024 y parece pertinente hacer una valoración de lo que ha supuesto la norma para garantizar la seguridad y la salud en el ámbito del servicio del hogar familiar.

La vocación del citado RD consiste en articular un régimen preventivo de aplicación a la relación laboral del servicio del hogar familiar, así como proyectar aquellos elementos de la LPRL necesarios en este mismo sector.

Sin embargo, según se ha dicho, las obligaciones previstas en esta norma no resultarán exigibles hasta transcurridos seis meses desde la puesta a disposición de la herramienta prevista en la DA1^a (mediante la que se iba a implementar el sistema de protección que prevé la norma), incluso cuando la persona empleadora concierte la asistencia que proporciona la herramienta con un servicio de prevención ajeno. Ha sido el 14 de mayo de 2024, cuando se presentó la herramienta y los seis meses desde su puesta a disposición, se cumplen el 14 de noviembre de 2025. Es el mismo plazo que dispone el RD para implementar la realización de reconocimientos médicos de empleadas del hogar a través del SNS. Prestación que requiere, la previa inclusión gratuita de estos reconocimientos, en la cartera de servicios comunes del citado sistema.

No consta, hasta la fecha, la creación de la plataforma formativa a la que se refiere la DA 5^a, cuya gestión compete a Fundae; como tampoco la guía técnica para la prevención de los riesgos laborales en el trabajo doméstico a que se refiere la DA 3^a; ni el Protocolo frente a situaciones de violencia y acoso en el servicio del hogar familiar encomendado al Instituto Nacional de la Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) (DA 2^a), que deberían estar disponibles desde el 11 de septiembre de 2025. El retraso a la hora de cumplimentar estos instrumentos, hace difícil la valoración pretendida.

Estos antecedentes dan la razón a aquellos autores que han criticado lo dilatado de todo el proceso de implantación, requiriéndose casi dos años, si todo marcha conforme a los plazos máximos establecidos para su aplicación efectiva (Vela Díaz, R:2025:106).

En efecto resulta complejo, en este momento, realizar una valoración empírica de la eficacia de la norma. Ello no obsta para que la doctrina que se ha ocupado de analizarla, se haya pronunciado sobre la problemática que, con poco margen de error, va a generar la ejecución de esta y los efectos de su implantación.

De hecho ya hay autores que prácticamente han formulado una enmienda a la totalidad de la norma (García González, G:2025:33-34), al exponer una serie de características que definen su alcance jurídico:

- La exclusión del trabajo doméstico del completo marco jurídico-preventivo de la LPRL, de forma que el RD 893/2024, se guía por una lógica, cuando menos cuestionable, si tenemos en cuenta que aunque recoge fragmentos de la LPRL, adopta de forma parcial y condicionada su contenido. En algunos casos, la reproducción de la LPRL se realiza de manera selectiva, mientras que, en otros, la incorporación de su marco general al empleo del hogar se ve alterada por condicionantes que modifican sustancialmente su alcance y significado. Así, lejos de alinearse con el modelo jurídico-preventivo general, el Reglamento presenta una marcada singularidad que lo distancia de aquel
- Un contenido exiguo, plagado de lagunas e indefiniciones
- Una vigencia diferida que supedita la exigibilidad de derechos a futuras acciones, tanto normativas como administrativas.

A esto se suma, como se evidencia en el análisis efectuado, la concurrencia de numerosas dificultades en su implementación práctica. En cuestiones más específicas, el profesor García González, alerta de la inespecificidad que caracteriza las diferentes manifestaciones obligacionales del deber de seguridad: evaluaciones genéricas, formación genérica y vigilancia de la salud igualmente genérica y la desprofesionalización de la organización de la prevención, derivando a modelos de gestión internos que ignoran la complejidad inherente al deber de seguridad y su configuración como un conjunto de obligaciones de elevada especialización técnica

En esa línea crítica, Arrieta Idiákez (Arrieta Idiákez FJ:2024:4) ya de entrada advierte de la contradicción que existe entre el apartado V de la Exposición de Motivos que se refiere de forma genérica al sector de la ayuda a domicilio (incluyendo empresas), con el art. 1 del RD que, obviando la ayuda a domicilio prestada por empresas, establece que el objeto de la norma se circunscribe a las personas trabajadoras, en el ámbito de la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar.

Como ya adelantamos, la norma no delimita las funciones de la empleada del hogar, se hace una referencia (art.1.1 del RD) a la DA 18^a de la LPRL³², que supone la necesaria descripción de las funciones a desarrollar por el RD 893/2024³³.

32. Disposición adicional decimoctava. Protección de la seguridad y la salud en el trabajo de las personas trabajadoras en el ámbito de la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar.

En el ámbito de la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, las personas trabajadoras tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, especialmente en el ámbito de la prevención de la violencia contra las mujeres, teniendo en cuenta las características específicas del trabajo doméstico, en los términos y con las garantías que se prevean reglamentariamente a fin de asegurar su salud y seguridad.

33. La LPRL remite al RD 893/2024 que la desarrolla, a efectos de identificar las exigencias del trabajo y compararlas con las aptitudes del trabajador para garantizar su seguridad y el bienestar. Se haría necesario una delimitación clara de las funciones, condiciones de trabajo y los principales riesgos laborales

En otro orden de cosas es importante detenerse en el coste, no solo económico, de las obligaciones que debe asumir la persona empleadora, gente con edad avanzada en no pocas ocasiones y en muchos casos, con ingresos que se reducen a las prestaciones de la Seguridad Social que les correspondan (Guamán Hernández, A:439:440). El coste de la implementación de las medidas y de la contratación de un asesoramiento a fin de cumplimentar los requerimientos del art. 3.2.2º del RD 893/2024, a parte de los derivados de la contratación de la empleada pueden ser difícilmente asumibles. A los gastos citados, es prudente añadir el derivado de la contratación de un seguro de RC (art. 2.4), que, pese a recogerse en la norma como una facultad de la persona empleadora, a nadie se le oculta las graves consecuencias que se podrían derivar para su patrimonio, de no tener cubierta la contingencia de un siniestro derivado del trabajo doméstico (Gallego Moya, F 2024:134).

El factor crematístico, va a condicionar también de manera determinante la protección de las trabajadoras frente a los riesgos laborales, en otras cuestiones de relevancia tales como la práctica de modificaciones o remodelaciones necesarias en el domicilio, para poder cumplir con lo preceptuado en el Real Decreto 486/1997 por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo³⁴, o cuando aquellas se requieran para garantizar la protección más adecuada frente a los riesgos del puesto de trabajo, de conformidad con la evaluación de riesgos.

En este caso, es necesario el consentimiento de las personas titulares del domicilio, con carácter previo, para que la empresa pueda realizar las obras. De otra forma, por la protección que se otorga al domicilio familiar, se hará difícil la entrada. De la solicitud de dicho consentimiento deberá informarse a la representación unitaria y a los delegados y delegadas de prevención o al Comité de Seguridad y Salud, así como, en su caso, a la entidad pública que hubiese concedido la prestación del servicio.

El RD 893/2024, en todo caso, deja claro que el coste de las medidas relativas a la seguridad y salud en el trabajo no deberá recaer, en modo alguno, sobre las personas trabajadoras (art 2.3).

Otra deficiencia importante en la norma, es la ausencia de referencias sobre cuáles son los riesgos excepcionales a los que se refiere, cuando aborda el derecho de información, participación y formación de las personas trabajadoras (art.5.3), o quien va a impartir esa formación (que según ya hemos adelantado parece que corresponderá al empleador), que deberá realizarse, siempre que sea posible, dentro de la jornada o en su defecto, fuera de ella, y compensándose por descanso. Si atendemos a la fuente de la excepcionalidad en el riesgo, esta puede traer causa tanto de elementos objetivos, ligados al entorno y contenido del trabajo, como subjetivos, ligados a las

asociados a este puesto (a modo de profesiograma) que si se reflejan, sin embargo, en la herramienta elaborada por INSST para la valoración de riesgos a fin de garantizar la protección de las trabajadoras.

34. BOE núm. 97, de 23/04/1997 se puede consultar en <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1997-8669>

condiciones personales del trabajador. Sea como fuera, esta formación complementaria para riesgos excepcionales sigue suscitando dudas (Moreno Solana, A.:2025)

El art.6 dispone que la empleadora estará obligada a informar “lo antes posible” de la existencia del riesgo y de las medidas para protegerse del mismo, además de adoptar las medidas y dar las instrucciones oportunas para que la persona trabajadora pueda interrumpir su actividad e incluso abandonar de inmediato el domicilio en que presta servicios. Esta obligación del empleador/a se complementa con el correlativo derecho de la empleada a interrumpir su actividad, cuando considere que la misma entraña un riesgo grave e inminente para su vida o salud, debiendo comunicar la decisión al empleador/a inmediatamente, sin que de ello pueda derivarse perjuicio alguno, salvo que obrara de mala fe o concurriendo negligencia grave.

De nuevo la norma necesariamente nos obliga a remitirnos a la LPRL para delimitar que debe entenderse por riesgo grave e inminente³⁵, a la vez que resulta cuestionable tanto por la facultad que otorga a la empleada para identificar cuándo un riesgo es de tal consideración, teniendo en cuenta la formación en materia preventiva que esta recibe, como por el derecho a la interrupción de la actividad en caso de riesgo grave e inminente, a la vista del componente de subjetividad que el concepto conlleva. Es una atribución que no parece deseable se atribuya a la empleada (Gallego Moya, F:2024:141).

En los mismos términos hay que pronunciarse respecto de la apreciación de la concurrencia de mala fe o negligencia grave de la empleada, a la hora de ejercer el derecho de interrupción de la actividad. No es esta cuestión menor, si tenemos en cuenta las consecuencias en materia de represión disciplinaria u objetiva, concretamente en lo que a concurrencia de negligencia grave se refiere. En efecto, la conducta podrá ser objeto de discusión judicial, atendiendo a la doble posibilidad de extinguir la relación que, desde la aprobación RDL 16/2022 (art.11.2º.c), se prevé en el ordenamiento jurídico español para este sector, según califiquemos jurídicamente la interrupción, por la vía del art.54 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores (en adelante TRET) o del propio RD 16/2022 (Gallego Moya, F:2024:141).

Otra cuestión en la que incide la doctrina es la relativa a la participación de los sectores implicados a través de los trámites de consulta y de audiencia e información públicas que recoge la Exposición de Motivos (en adelante EM). Al respecto, existe jurisprudencia que desmonta esa pretensión del ejecutivo, pues considera que

35. “Art.4.4.º Se entenderá como «riesgo laboral grave e inminente» aquel que resulte probable racionalmente que se materialice en un futuro inmediato y pueda suponer un daño grave para la salud de los trabajadores.

En el caso de exposición a agentes susceptibles de causar daños graves a la salud de los trabajadores, se considerará que existe un riesgo grave e inminente cuando sea probable racionalmente que se materialice en un futuro inmediato una exposición a dichos agentes de la que puedan derivarse daños graves para la salud, aun cuando éstos no se manifiesten de forma inmediata”

el sector del hogar familiar carece de esa representación³⁶. Lo que evidencia que no se ha podido tener en cuenta la opinión de los empleadores no empresarios, por mucho que así lo afirme la EM (Arrieta Idiákez, FJ:2024:7)

Por último el TS también se ha pronunciado sobre el contenido de la norma en cuestión, en reciente sentencia de 29 de septiembre de 2025, haciéndolo para declarar nula la DF1^a, por falta de rigor en la Memoria del Análisis de Impacto Normativo (MAIN). La DF, imponía un régimen específico de prevención de riesgos laborales para empresas de ayuda a domicilio. El debate, radicaba en que la MAIN carecía de un análisis económico riguroso y exhaustivo, lo que impedía evaluar adecuadamente los efectos normativos sobre el sector y justificar la medida. Esta insuficiencia técnica de la MAIN, a juicio de la Sala, vicia de nulidad la DF1^a, al no cumplir los requisitos formales y de fundamentación exigidos para este tipo de normativa. A parte se detecta un problema de ambigüedad normativa, en cuanto al ámbito subjetivo de aplicación de la disposición impugnada, no quedando correctamente delimitado en la norma el concepto de empresa. Al contenido de dicha sentencia nos vamos a referir más adelante.

4.1. La herramienta de evaluación de riesgos prevista en la DA1^a

El 14 de mayo de 2025, la vicepresidenta segunda y ministra de Trabajo y Economía Social, presento la herramienta³⁷ prevista en la DA1^a del RD 893/2024. Se incide en que su uso no requiere conocimientos técnicos previos y transcurrido el plazo de implementación, de seis meses, se deberá a completar la evaluación y adoptar las medidas preventivas necesarias.

La DF5^a del RD, estableció un plazo de seis meses desde la puesta a disposición de la herramienta para cumplir las obligaciones preventivas. De ahí que el 14 de noviembre de 2025 se configurase como la fecha límite para que las personas empleadoras del hogar familiar realizaran la evaluación de riesgos correspondiente (Moreno Solana, A.:2025)

36. Pues “se trata de un sector sin asociaciones empresariales, donde (...) [la] representación genérica empresarial [pretendida respecto a Confebask por el sindicato LAB] no debe ser suficiente para la negociación específica de un convenio que afecte a la prestación de servicios del hogar familiar, puesto que la legitimación negocial, que recoge el TRLET, no puede hacerse de aplicación directa por la ausencia completa de asociaciones empresariales del sector, lo que hace imposible la constitución de una unidad de negociación legal y operativa” (TSJPV, Sala de lo Social, sentencia de 27 de octubre de 2022, núm. rec. 16/2022, ECLI:ES:TSJPV:2022:3212, (FD Tercero) que negó la legitimación negocial de Confebask, organización empresarial más representativa). Se puede consultar en <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/8c67c5d51379733ea0a8778d75e36f0d/20230609>

37. INSST Se puede consultar en <https://www.insst.es/resultados-busqueda-textual?q=Herramienta+gratuita+de+evaluaci%C3%B3n+de+riesgos#gsc.tab=0&gsc.q=Herramienta%20gratuita%20de%20evaluaci%C3%B3n%20de%20riesgos&gsc.page=1>

El acceso a la misma, que se habilita a través del portal público Prevencion10.es³⁸, se prevé en dos modalidades: previo el registro como usuario o como invitado.

La herramienta consta:

- De una relación de preguntas, divididas en bloques, en que se identifican los diversos riesgos que podemos encontrar en el domicilio familiar (centro de trabajo), la fuente del posible daño, medidas preventivas, prioridad adoptada en cada uno de los puestos de trabajo (riesgos generales y personal del servicio de hogar)
- De tutoriales y fichas indicativas sobre algunas cuestiones que pueden requerir aclaraciones a la hora de evaluar los riesgos: revisión y mantenimiento de equipos e instalaciones, posturas inadecuadas, manipulación de cargas para levantar objetos pesados y actuación en caso de emergencia
- De la evaluación de riesgos propiamente dicha: en que se identifica cada riesgo según la actividad en que se incardina y se cuestiona al evaluador sobre si se ha eliminado el riesgo, con tres opciones: si, no o no procede. Solo en caso de contestar de forma negativa, la herramienta, mediante un desplegable, pregunta quién sería la persona responsable de eliminar el riesgo; que plazo estimado se considera necesario para solventarlo, según el nivel del riesgo (alto, medio o bajo) y el coste económico aproximado que supone eliminarlo.
- Una vez que los riesgos quedan eliminados contestando “si”, se obtiene un documento en el que se detallan las acciones recomendadas, destinadas a: comprobar que la evaluación de riesgos y la programación de la implantación de las medidas preventivas sean correctas, con especial referencia a mujeres embarazadas (o en periodo de lactancia), menores de edad o empleadas que padezcan alguna sensibilidad especial a los riesgos del trabajo; puesta en marcha de las medidas preventivas propuestas para eliminar o reducir los riesgos detectados y fecha de inicio de las medidas; la correcta información a la persona trabajadora acerca de los riesgos asociados a las tareas que desarrolla y sobre las medidas preventivas necesarias para evitarlos; la entrega, a cada una de las personas empleadas en el hogar, de la parte del dossier que les corresponde; la actualización periódica de la evaluación de riesgos (de forma orientativa se recomienda cada tres años); la formación en materia preventiva, que deberá estar centrada en los riesgos comunes asociados a la realización de tareas del hogar y será impartida a través de la plataforma de Fundae. Se precisa, también, que de existir algún riesgo excepcional en el

38. Se puede acceder a la herramienta a través del portal Prevención10 <https://www.prevencion10.es/>

domicilio evaluado, habría obligación de impartir una formación adicional y, finalmente, la vigilancia de la salud de las empleadas, como una actividad preventiva obligatoria, que puede requerir la realización de reconocimientos médicos adecuados y voluntarios

En la herramienta se exige que la documentación reseñada en su página 3, deberá estar a disposición de la Autoridad laboral, en caso de que esta la solicite dentro de sus facultades inspectoras. De forma que se deberá tener a su disposición: la evaluación de riesgos realizada (con herramienta oficial Prevencion10.es, u otra equivalente); acreditación de la entregada a la trabajadora; registros de entrega de EPI's y justificantes de formación o información sobre riesgos (si ya existen a través de herramientas oficiales o acordadas entre partes)

Según reclamaba la doctrina más autorizada, la evaluación contempla aspectos importantes desde la perspectiva de género, cual es el caso de la maternidad. En efecto, la exposición a sustancias peligrosas, la manipulación de cargas pesadas u otras tareas de este tipo que pueden suponer una amenaza para la madre o el feto, son objeto de especial atención a la hora de evaluar los riesgos del puesto de trabajo (Guamán Hernández, A:2024:437)

Es importante destacar que la herramienta aborda también la prevención de los posibles riesgos psicosociales que pudieran afectar al puesto de trabajo (Problemas relacionales y organizativos), tendentes a evitar situaciones que caracterizan el trabajo doméstico como son el estrés laboral y el síndrome de burnout (Osorio Ordoñez, C. C. y García Caicedo, A. M:2024;16)³⁹

4.2. Las facultades de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social

Es una de las cuestiones más espinosas a las que se enfrenta el control del cumplimiento de las previsiones del RD, a la que hemos hecho mención, pero que merece abordarse en más profundidad.

La Ley 23/2015, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social (en adelante Ley 23/2015) no deja lugar a la interpretación en este concreto aspecto. Establece que la entrada en domicilios solo puede efectuarse con consentimiento o autorización judicial (art. 13 de la Ley 23/2015), principio confirmado por la jurisprudencia constitucional y administrativa.

La doctrina no tardó en pronunciarse sobre esta cuestión, al hilo de la aprobación del citado RD-Ley 16/2022, de 6 de septiembre. Al analizar esta norma nos

39. En todo caso la eficacia de la herramienta dependerá de diversos factores: la facilidad de uso de la misma, teniendo en cuenta que la evaluación requiere la previa recogida de datos sobre el puesto de trabajo y características de la persona empleada y cumplimentar un cuestionario amplio de preguntas; la comprensión de los conceptos y la eficacia para controlar su uso por la Autoridad laboral.

encontramos con la existencia de obligaciones para el empleador que suponían algo más que pequeñas adaptaciones en el domicilio donde se desarrolla la prestación del trabajo, pues las materias que tratan presentan a veces colisión con otros derechos, y en otras ocasiones directamente resultan de muy dudosa aplicación si su redacción no se modifica. En este último caso estamos hablando del papel de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (en adelante ITSS) en la paralización de trabajos y suspensión o cierre de centro de trabajo y su incompatibilidad con los derechos a la inviolabilidad del domicilio y a la intimidad personal y familiar de la empleadora (Méndez Úbeda, M.C.:2023:215)

La controversia es de relevancia. La doctrina del Tribunal Constitucional⁴⁰, consolida la inviolabilidad del domicilio como derecho fundamental, limitando las facultades de la ITSS a las actuaciones avaladas por el consentimiento del titular del centro de trabajo/domicilio o por autorización judicial. La consecuencia inmediata de esta doctrina, condiciona toda actuación inspectora en viviendas particulares, incluso en supuestos de empleo doméstico.

El Tribunal Supremo, concretamente su Sala Tercera⁴¹, clarifica los límites competenciales de los subinspectores y la necesidad de motivación suficiente en las actas de infracción. Esta jurisprudencia, se aplica por analogía a la documentación de actuaciones en domicilios particulares y se debe poner en sintonía con la doctrina constitucional sobre el veto a la entrada sin consentimiento o autorización judicial, a efectos de evitar nulidades a la hora de acometer las funciones de control por la ITSS.

Es oportuno, también, traer a colación la doctrina emanada del Tribunal de Justicia de la Unión Europea que indirectamente, legitima requerimientos de información por parte de la ITSS, aunque no visitas sin autorización. En efecto la doctrina del TJUE se concreta en decisiones recientes sobre registro de jornada (que impone el uso de medios objetivos para computar horas (inicio/fin/horas efectivas), como instrumento para hacer efectiva en nuestro ordenamiento la Directiva 2003/88 y sobre derechos laborales de empleadas del hogar (protección por desempleo), en las que se refuerzan el principio de igualdad de trato y la obligación de control horario⁴²; ámbitos en que la ITSS debe intervenir a efectos de su control.

40. Sentencias que van desde la primera que se dictó sobre la materia, la 22/1984 de 17-02-1984 (Sala Segunda); pasando por otras de indudable relevancia, como la 76/1990, 26-04-1990 (Pleno); 160/1991, 18-07-1991 (Pleno); 50/1995, 23-02-1995 (Sala Segunda) o la 69/1999 de 26-4-1999 (Sala Segunda), que han creado un cuerpo de doctrina destinada a delimitar las facultades de acceso al domicilio en ejercicio de la actividad inspectora de la Administración y sus consecuencias; la necesidad de autorización judicial o consentimiento del titular; así como el juego de la proporcionalidad en esa labor inspectora

41. En reciente sentencia de 22 de octubre de 2024, del TS (Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección Cuarta) Recurso de casación n.º 483/2022 ECLI:ES:TS:2024:3905

42. Sentencias del TJUE: de 19 de diciembre de 2024, Asunto C-531/23 (Loredas) ECLI:EU:C:2024:1050; de 14 de mayo de 2019 Federación de Servicios de CCOO/Deutsche

La relevancia práctica de estos pronunciamiento se traduce en que:

- La ITSS puede requerir y revisar documentación a fin de adverar el cumplimiento de las obligaciones del RD (evaluaciones, formación, registros).
- La entrada física en un domicilio para practicar comprobaciones resulta problemática: el Tribunales Constitucional y la jurisdicción contencioso-administrativa exigen mayores garantías (consentimiento del titular o resolución judicial que lo autorice), por lo que la ITSS debe apoyarse en solicitud de documentos, visitas concertadas o en actuaciones basadas en denuncia/indicios para realizar el control que por ley le compete.
- Si el RD 893/2024 fija obligaciones testables (por ejemplo evaluación de riesgos documentada, entrega de EPI's, reconocimientos), la ITSS podrá incoar actuaciones e imponer sanciones, si existen incumplimientos probados documentalmente; el problema práctico en que pueden centrarse el litigio, es hasta dónde cabe la comprobación material en el domicilio.

Lo cierto es que el RD 893/2024, apela a la intervención, lógica por otro lado, de la ITSS. En efecto, no solo la herramienta destinada a la evaluación de riesgos recuerda al usuario que toda la documentación relativa a la evaluación de riesgos deberá estar a disposición de la Autoridad laboral. Más allá de esta referencia, el RD 893/2024 prevé obligaciones de prevención de riesgos laborales en el seno de una relación laboral, lo que habilita a la ITSS a comprobar su cumplimiento en aplicación de los arts.1.2 y 12 de la citada Ley 23/2015 que confiere a la ITSS amplias competencias para vigilar el cumplimiento de las normas laborales y de seguridad que comprenden los derechos y deberes en el empleo doméstico.

En todo caso el acceso de la ITSS, al domicilio del empleador sigue siendo una cuestión de difícil solución que deberá abordarse por nuestro legislador.

4.3. La STS de 29 de septiembre de 2025 que declaró nula la Disposición Final Primera del RD 893/2024

La DF 1^a del RD 893/2024, recordemos, incorpora una nueva disposición adicional decimotercera al Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención que implica que supone, en palabras de la Sala (Fundamento de Derecho Tercero), una modificación sustancial respecto de la regulación anterior, al imponer la obligación de realizar una visita previa a cada uno de los domicilios en los que la trabajadora preste sus servicios profesionales, a fin de

Bank Asunto C-55/18. ECLI:EU:C:2019:402 y de 24 de febrero de 2022 Asunto C-389/20 ECLI:EU:C:2022:120 (a la que ya nos hemos referido)

efectuar la correspondiente evaluación de riesgos laborales. En este contexto, resulta imprescindible un análisis riguroso del impacto económico, tanto en las administraciones públicas como en las empresas del sector, con el objetivo de evitar perjuicios en la prestación del Servicio de Ayuda a Domicilio (SAD), que ve incrementado su coste como consecuencia de esta disposición.

La cuestión que motiva el pronunciamiento de la Sala, se encuentra erradicado en la citada DF1^a, específicamente se refiere a los servicios de ayuda a domicilio donde se establecen las obligaciones que corresponden a las empresas que cuentan con personal dedicado a dicha actividad. La DF1^a, detalla las peculiaridades de la evaluación de riesgos laborales, así como el contenido mínimo de la misma, incluyendo la necesidad de obtener el consentimiento del titular del domicilio para la adopción de determinadas medidas preventivas. La norma impugnada establece que el cumplimiento del deber de protección previsto en el art.14 de la LPRL, únicamente podrá entenderse satisfecho cuando los riesgos a los que se encuentra expuesta la persona trabajadora, hayan sido conocidos y evaluados mediante visita presencial acreditada realizada en cada uno de los domicilios en los que se presten servicios (Fundamento de Derecho Primero)

Las consideraciones del Tribunal revelan una censura en el procedimiento de tramitación de la norma, por la falta de un análisis riguroso del impacto económico tanto en las administraciones públicas como en las empresas del sector, con el objetivo de evitar perjuicios en la prestación del SAD, que ve incrementado su coste como consecuencia de esta disposición

En efecto, el estudio económico incorporado a la MAIN, a la vista de la obligación que se recoge en la DF1^a impugnada, al imponer la obligación de realizar una visita previa a cada uno de los domicilios en los que el trabajador preste sus servicios profesionales, a fin de efectuar la correspondiente evaluación de riesgos laborales, iba a generar un impacto económico cifrado, a finales de 2023, en un coste anual para el sector de 90.137.600 euros o a 112.531.200 euros, según la evaluación se realice con medios propios o se subcontrate. Estas cantidades se justificaban en base a una estimación de 640.000 personas usuarias del SAD. Costes que serán asumidos por las empresas del sector, si bien, concluye la sentencia, de forma lógica, repercutirán en la economía de los contratos que se suscriban entre las administraciones públicas y dichas empresas. (Fundamento de Derecho Tercero)

También cuestiona la Sala la “ambigüedad normativa en cuanto al ámbito subjetivo de aplicación de la disposición impugnada” (Fundamento de Derecho Tercero), estrechamente vinculado al impacto en la competencia. Si, como sostienen los recurrentes, las nuevas obligaciones impuestas por la norma se dirigen exclusivamente a las empresas privadas, y teniendo en cuenta que el SAD puede ser prestado tanto por entidades públicas (ya sea de forma directa o a través de entidades instrumentales propias) como por entidades privadas sin ánimo de lucro, resultaría imprescindible

valorar si dicha diferenciación incide o no en el principio de libre competencia. El concepto de empresa, considera la Sala, no queda correctamente delimitado.

En atención a los argumentos que se contienen en la resolución del Alto Tribunal, se acuerda por este anular la disposición final primera del Real Decreto impugnado por ser contraria a derecho.

Más allá de las opiniones de las entidades recurrentes, satisfechas por la decisión, al cierre de este trabajo no me consta valoración de la resolución. No obstante es previsible que la doctrina más conspicua en la materia, se pronunciará en breve.

Lo cierto es que la sentencia viene a reforzar el control judicial sobre la motivación y el análisis económico de la norma; supone una mayor exigencia de transparencia y justificación técnica en la actividad regulatoria y pone de manifiesto la necesidad de un debate normativo más sólido, sobre todo cuando se trata de sectores tan sensibles como el que es objeto de análisis en la sentencia.

Por otro lado la Sala viene a reconocer la relevancia que se debe conceder a la MAIN como elemento sustancial de cara a la implementación de las normas.

En lo que al objeto de este trabajo se refiere la sentencia supone una llamada de atención al legislador y al Ejecutivo para que las políticas de protección social se articulen mediante normas jurídicamente sólidas, técnicamente bien fundamentadas y constitucionalmente equilibradas.

5. CONCLUSIONES

Sin negar que la aprobación del RD 893/2024 resulta un paso importante para dar cobertura a un sector silenciado y desprotegido desde tiempo inmemorial, por la precariedad y la carencia de una regulación que se ocupara del mismo, con el añadido, no menos relevante, de la cobertura de los puestos de trabajo por personas inmigrantes, en situación irregular y con una fuerte incidencia femenina; no es menos cierto que la norma adolece de deficiencias que generan dudas sobre su eficacia y que deberán abordarse sin dilación:

- a) La necesidad de agilizar el cumplimiento de los instrumentos que se prevén: la implementación de la plataforma formativa a la que se refiere la DA 5^a, cuya gestión compete a Fundae; la elaboración de la guía técnica para la prevención de los riesgos laborales en el trabajo doméstico a que se refiere la DA 3^a y el Protocolo frente a situaciones de violencia y acoso en el servicio del hogar familiar que deberá elaborar el INSST, que deberían estar disponibles desde el 11 de septiembre de 2025.
- b) Se han de compatibilizar dos intereses que definen esta relación laboral, ambos de igual relevancia y dignos de igual protección: Por un lado, la protección

de la seguridad y salud en el empleo doméstico, de acuerdo con el marco garantista en que se contextualiza este derecho en la jurisprudencia nacional, especialmente en la doctrina del Tribunal Constitucional y europea, marcada por las resoluciones del TJUE. Nos encontramos ante un derecho (el de la seguridad y salud laboral) de configuración transversal, vinculado directamente con la dignidad de la persona (art. 10 de la Constitución Española, en adelante CE) y con el derecho a la integridad física y moral (art. 15 CE), lo que impide cualquier exclusión injustificada de colectivos de trabajadores (en este caso el colectivo de trabajadoras del servicio doméstico) de los estándares mínimos de protección. Por otro lado, el derecho fundamental a la inviolabilidad del domicilio, cuya ubicación constitucional (art. 18.2 CE) le concede el estatus especial propio del derecho fundamental que es, como garante del ámbito de privacidad personal y familiar que debe permanecer inmune a injerencias externas, especialmente por parte de los poderes públicos. Con la sola excepción de los supuestos estrictamente tasados de consentimiento del titular, resolución judicial o flagrante delito.

El contexto en que se desarrolla el empleo doméstico, el domicilio del empleador, coincide con el lugar de prestación de servicios, lo que introduce una singularidad que no se produce en otras relaciones laborales ordinarias. No obstante, la exclusión o atenuación de la protección en materia de seguridad y salud laboral de las trabajadoras del hogar, únicamente por razón del carácter domiciliario del lugar de trabajo, resultaría difícilmente compatible con el principio de igualdad y no discriminación (art. 14 CE) y con el mandato de protección efectiva de los derechos laborales.

La compleja disyuntiva que supone el respeto de los dos derechos enfrentados, pasa por diseñar instrumentos normativos y administrativos que permitan su correcta armonización, mediante fórmulas que refuercen la prevención, la información y la responsabilidad del empleador doméstico, así como mecanismos de control indirecto o condicionados a la autorización judicial, cuando resulte imprescindible. Sólo así se preserva el núcleo esencial del derecho a la inviolabilidad del domicilio, sin vaciar de contenido la protección de la seguridad y salud en el empleo doméstico, garantizando una tutela equilibrada y conforme con los estándares constitucionales y europeos

- c) En tanto estos instrumentos sean una realidad, el difícil equilibrio en que debe operar la ITSS, con potestades efectivas de control y sancionador, exige que estas se vean atemperadas con el consentimiento del titular del centro de trabajo/domicilio o mediante la autorización judicial, para poder actuar.
- d) Las consecuencias económicas que para la persona empleadora puede suponer la aplicación de la norma no son irrelevantes, pues al coste de la

contratación de las trabajadoras, sujetas a un SMI, cotización a la Seguridad Social (incluidas las recientes y oportunas relativas al desempleo y al Fondo de Garantía Salarial) y las consecuencias del despido improcedente (equiparadas al resto de personas trabajadoras), se le suma el de implantar un entorno seguro y saludable de trabajo, sin olvidar otras cuestiones que sin duda pueden desincentivar la contratación, al menos legal, de aquellas, como son las derivadas de un accidente laboral o enfermedad profesional. El hecho de que la ley deje al criterio del empleador la posibilidad de concertar un seguro con el fin de dar cobertura la previsión de riesgos derivados del trabajo doméstico (art. 2.4) resulta irrelevante, pues el riesgo de no concertarlo puede suponer la ruina de una familia. Hubiera sido más factible arbitrar alguna otra medida que, como la exclusión del recargo de las prestaciones previsto en la misma norma (DF 2^a) y sin merma la capacidad de persuadir al empleador de cumplir sus obligaciones, no suponga desincentivar la contratación “legal” de un servicio doméstico. No obstante, hay que decir que la solución no resulta fácil.

Resultan interesantes propuestas como las del profesor Arrieta Idiáquez, en el sentido de profesionalizar el sector del servicio del hogar familiar apostando por la colaboración público-privada, por ejemplo, a través del fomento de cooperativas de trabajo asociado de carácter mixto, en el sentido de que las Administraciones puedan aportar capital y ser personas socias minoritarias cuyo derecho de voto en la asamblea general se podrá determinar, de modo exclusivo o preferente, en función precisamente del capital aportado. De forma que muchos de los costes que conlleva el actuar como empleador sin ser empresario se trasladarían a las cooperativas.

Una última complejidad añadida lo es, también, sobre todo para la gente más mayor, la necesidad de manejar herramientas informáticas. Por lo que, en relación con esta cuestión, es conveniente que se haga algún tipo de seguimiento para verificar si la herramienta implementada por el INSST, para la evaluación de riesgos, es o no útil, más allá del cuestionario final de valoración (“encuesta”) que se recoge en la propia herramienta

6. BIBLIOGRAFÍA

- Arrieta Idiákez, Francisco Javier (2024), “Comentario crítico del Real Decreto 893/2024, regulador de la protección de la seguridad y la salud en el ámbito del servicio del hogar familiar” *Blog sobre cuestiones jurídicas que plantea el mundo del trabajo Derecho Social*, 20 de septiembre. Se puede consultar en <https://blogs.deusto.es/derecho-social/2024/09/20/comentario-critico-del-real-decreto-893-2024-regulador-de-la-proteccion-de-la-seguridad-y-la-salud-en-el-ambito-del-servicio-del-hogar-familiar/> [Consulta 19-10-2025]
- Benito Benítez, María Angustias (2019) , “Protección social del servicio doméstico desde una perspectiva de género”, *Lex Social*, Vol. 9, núm. 2, 441 a 480. Se puede consultar en <https://rodin.uca.es/bitstream/handle/10498/34701/Protecci%cc%b3n%20social%20del%20servicio%20dom%cc%a9stico%20desde%20una%20perspectiva%20de%20g%C3%A9nero.pdf?sequence=1&isAllowed=y> [Consulta 11-10-2025]
- Benavente Torres, Inmaculada (2021) , “La ratificación del Convenio OIT nº189 sobre el trabajo decente para las trabajadoras y trabajadores domésticos”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Economía Social*, núm. 151. Se puede consultar en <https://libreriavirtual.trabajo.gob.es/libreriavirtual/descargaGratuita/W0142151> [Consulta 17-10-2025]
- Convenio sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos (Entrada en vigor: 05 septiembre 2013) Adopción: Ginebra, 100^a reunión CIT (16 junio 2011). Se puede consultar en https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C189 [Consulta 17-10-2025]
- CC.OO (2009), Gabinete de estudios de Navarra “Servicios domésticos y servicios personales en el hogar” Observatorio Navarro de Empleo (SNE). Se puede consultar en <https://castillayleon.ccoo.es/f5ce915be337fa899a123d5c9c650f54000066.pdf> [Consulta 9-10-2025]
- Capel Martínez, Rosa María (1992), “El sufragio femenino en la Segunda República Española”, Dirección General de la Mujer, Comunidad de Madrid. [Consulta 24-10-2025]
- Fernández Artiach, Pilar y García Testal, Elena (2023), “Prevención de riesgos, violencia y acoso en el trabajo doméstico, a la luz de los Convenios 189 y 190 de la OIT”, *Lex Social: Revista de los Derechos Sociales* 13, núm. 2. Se puede consultar en [carmensalcedo,+Fernandez-Garcia+13- +\(2023\)+Lex+Social+definitivo.pdf\(421.18 KB\)](https://carmensalcedo,+Fernandez-Garcia+13- +(2023)+Lex+Social+definitivo.pdf(421.18 KB)) [Consulta 12-10-2025]
- Gallego Moya, Fermín (2024), “Protección de la seguridad y la salud en el ámbito del servicio del hogar familiar tras el RD 893/2024”. *Revista Justicia & Trabajo*, n.º 5, dic. Se puede consultar en <https://revistas.colex.es/index.php/justiciaytrabajo/article/view/272/448> [Consulta 18-10-2025]

- García González, Guillermo (2025) “La nueva ordenación de la seguridad y salud laboral en el empleo del hogar: un equilibrio precario entre la retórica legislativa y los desafíos de su implementación” *Lex Social, Revista De Derechos Sociales*, 15 (1), 1-38. <https://doi.org/10.46661/lexsocial.11545>
- González del Rey Rodríguez, Ignacio (2022), “La STJUE de 24 de febrero de 2022 (asunto c-389/20) y el derecho de las empleadas del hogar a la protección por desempleo”, *Briefs AEDTSS*, 26, 2022. Se puede consultar en <https://www.aedtss.com/wp-content/uploads/2022/03/Brief-STJUE-24-02-2022-desempleo-empleadas-hogar-IGRR-AEDTSS-1.pdf> [Consulta 30-12-2026]
- Guamán Hernández, Adoración (2024), “La dignificación plena del trabajo doméstico asalariado: pasos adelante y tareas pendientes. Un repaso a las últimas reformas en España desde la perspectiva del feminismo jurídico”, *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, núm. 39, julio-diciembre, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México, 395-445. Se puede consultar en <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-social/article/view/18851> [Consulta 24-10-2025]
- Lousada Arochena, José Fernando (2018), “Normativa Internacional contra la explotación humana y laboral en el trabajo doméstico: la ONU y la OIT”. *La Harremanak* nº39. Se puede consultar en <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6550623> [Consulta 17-10-2025]
- Méndez Úbeda, María Cristina (2023), “Algunas consideraciones en materia de prevención de riesgos laborales para los empleados de hogar al real decreto-ley 16/2022, de 6 de septiembre, para la mejora de las condiciones de trabajo y de seguridad social de las personas trabajadoras al servicio del hogar. pinceladas de propuestas básicas sobre su aplicación” *Revista Internacional de la Protección Social*, Vol.8/1, 189-217, 212-214. Se puede consultar en <http://dx.doi.org/10.12795/e-RIPS.2023.i01.09>
- Moreno Solana, Amanda (2025), “Reflexiones sobre el cumplimiento real de la normativa de seguridad y la salud en el ámbito del servicio del hogar familiar”, El Foro de Labos. Prevención de Riesgos Laborales, Relaciones laborales especiales, Seguridad y Salud en el trabajo (20/11/2025). Se puede consultar en <https://www.elforodelabos.es/2025/11/reflexiones-sobre-el-cumplimiento-real-de-la-normativa-de-seguridad-y-la-salud-en-el-ambito-del-servicio-del-hogar-familiar/> [Consulta 29-12-2025]
- Osorio Ordoñez, Cristian Camilo y García Caicedo, Adrián Marcel (2024). Responsabilidad social en la prevención de riesgos psicosociales en trabajadoras del servicio doméstico [Social responsibility in the prevention of psychosocial risks in domestic workers]. *European Public & Social Innovation Review*, 9, 1-20. <https://doi.org/10.31637/epsir-2024-928>

- Pérez del Prado, Daniel (2022), “La protección por desempleo de las personas trabajadoras al servicio del hogar: barreras jurídicas y económicas que se han superado”, *Revista de Derecho de la Seguridad Social. Laborum*, núm. 32, 243-258. Se puede consultar en <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8648456> [Consulta 13-10-2025]
- Pérez Orozco, Amaia y López Gil, S. (2011), “Desigualdades a flor de piel: cadenas globales de cuidados. Concreciones en el empleo de hogar y articulaciones políticas”, ONU Mujeres Santo Domingo. Se puede consultar en <https://trainingcentre.unwomen.org/instraw-library/2012-R-MIG-ESP-DES.pdf> [Consulta 1-11-2025]
- PriceWaterhouseCoopers, Periscopio Fiscal y Legal (2024), “La prevención de riesgos laborales del personal del hogar: nuevas obligaciones y riesgos para los empleadores”. Septiembre. Se puede consultar en <https://periscopiofiscalylegal.pwc.es/la-prevencion-de-riesgos-laborales-del-personal-del-hogar-nuevas-obligaciones-y-riesgos-para-los-empleadores/> [Consulta 12-10-2025]
- Quesada Segura, Rosa (2022), “Sobre los derechos que mejoran las condiciones de trabajo y Seguridad Social de las trabajadoras del hogar familiar. Análisis del Real Decreto-Ley 16/2020, de 6 de septiembre”, *Revista General de Derecho del trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 63. Se puede consultar en https://www.iustel.com/v2/revistas/detalle_revista.asp?id_noticia=425583&cd=1 [Consulta 24-10-2025]
- Rivero Bermúdez de Castro, Luis Antonio (2024), “La OIT ante el reto de la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres en el nuevo contexto digital”; coord. por VIII Congreso Internacional y XXI Congreso Nacional de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social. Igualdad de trato y no discriminación en la salud y protección social en la era de la disruptión digital, 897-914 Se puede consultar en <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9766108> [Consulta 9-10-2025]
- Rodríguez Copé, M.L.(2021), Empleo digno y de calidad: ¿utopía en el trabajo doméstico? Lex Social, Revista De Derechos Sociales,11(2),594-627. <https://doi.org/10.46661/lexsocial.5977>
- Roldán Martínez, Aránzazu (2025), “Indemnización por la negativa del SEPE a reconocer la prestación de desempleo a empleada de hogar”, *Briefs AEDTSS*, nº34. Se puede consultar en <https://www.aedtss.com/indemnizacion-por-la-negativa-del-sepe-a-reconocer-la-prestacion-de-desempleo-a-empleada-de-hogar/> [Consulta 18-10-2025]
- Sánchez-Mira, Núria (2017), “La Brecha Salarial y las desigualdades de género en el mercado de trabajo. Una revisión de aproximaciones teóricas y aportaciones empíricas”. Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales, Vol. IV, 87-98, Se puede consultar en <http://dx.doi.org/10.5565/rev/aiet.56>
- Sanz Sáez, Concepción (2020), “La exclusión de la prevención de riesgos laborales de la relación laboral especial del trabajo doméstico: análisis crítico de las

posibles razones”, *Lan Harremanak*, 44, 79-102. Se puede consultar en <https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.22126>

Sanz Sáez, Concepción (2022), “La discriminación en contra de las empleadas de hogar como forma de manifestación de las discriminaciones múltiples” *Revista de Derecho Social* nº83. Se puede consultar en <https://blog.uclm.es/catedraclaracampoamor/wp-content/uploads/sites/158/2022/02/La-discriminacion-en-contra-de-las-Empleadas-de-Hogar.pdf> [Consulta 17-10-2025]

Sanz Sáez, Concepción (2022) “La necesidad de la reforma de las trabajadoras del cuidado y del servicio doméstico” *Los Briefs de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social Las claves de 2022*, 200-204

Se puede consultar en <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8975506> [Consulta 29-12-2026]

Sanz Sáez, Concepción (2024), “Un paso adelante en el avance para el trabajo del servicio del hogar familiar: Real Decreto-Ley 16/2022, de 6 de septiembre”. *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, CEF, 141-162.

Se puede consultar en <https://doi.org/10.51302/rtss.2024.21481>

Sempere Navarro, Antonio Vicente (2022), “La protección por desempleo en el sistema especial de empleo doméstico”, *Revista de Jurisprudencia laboral*, nº3. Se puede consultar en https://www.boe.es/biblioteca_juridica/anuarios_derecho/abrir_pdf.php?id=ANU-L-2022-00000001739 [Consulta 09-10-2025]

Vela Díaz, Raquel (2025), “La nueva regulación de la prevención de riesgos laborales en el ámbito del servicio del hogar familiar tras el Real Decreto 893/2024, de 10 de septiembre”. *Revista Crítica De Relaciones De Trabajo*, Laborum nº14, 87-107, Se pude consultar en <https://revista.laborum.es/index.php/revreltra/article/view/1110> [Consulta 18-10-2025]

**COMENTARIO CRÍTICO DE LA DOCTRINA
JURISPRUDENCIAL RELATIVA AL ACCIDENTE DE
TRABAJO EN SUPUESTOS DE TELETRABAJO**
**CRITICAL COMMENTARY ON CASE LAW CONCERNING
OCCUPATIONAL ACCIDENTS IN TELEWORKING SCENARIOS**

Ciro Sotomayor Rivera
Investigador Independiente
Celonis, España
csr15cloud.com
ORCID: 0009-0009-2873-7649

RESUMEN: Este artículo analiza la evolución del concepto de accidente de trabajo en el ámbito del teletrabajo desde antes de la crisis sanitaria del 2019 hasta la actualidad. Tras examinar su desarrollo y regulación normativa, se examinan una serie de sentencias para determinar los criterios jurisprudenciales que contribuyen a su delimitación. Las resoluciones han sido seleccionadas y ordenadas en orden cronológico desde antes del COVID-19 hasta la actualidad y en virtud del impacto mediático de sus fundamentos jurídicos y fallo con el objetivo de comprender como ha ido evolucionado su concepto en relación con el teletrabajo en los últimos años.

PALABRAS CLAVE: Accidente de trabajo, Teletrabajo.

ABSTRACT: This article analyzes the evolution of the concept of occupational accidents in the field of teleworking from before the 2019 health crisis up to the present day. After examining its development and normative regulation, a series of judgments are reviewed to determine the jurisprudential criteria that contribute to its delimitation. The rulings have been selected and organized chronologically, from before COVID-19 to the present, and according to the media impact of their legal reasoning and judgment, with the aim of understanding how its concept has evolved in relation to teleworking over the past few years.

KEYWORDS: Occupational accidents, Telework.

Recibido: 29 nov 2025; Aceptado: 14 enero 2026

Copyright: © Editorial Universidad de Sevilla. Este es un artículo de acceso abierto distribuido bajo los términos de la licencia de uso y distribución Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0)

e-ISSN: 2660-4884

Trabajo, Persona, Derecho, Mercado 11 (2025) 273-287
<https://dx.doi.org/10.12795/TPDM.2025.i11.08>

SUMARIO: 1. INTRODUCCIÓN. 2. LA EVOLUCIÓN DEL TELETRABAJO DESDE EL COVID-19. 3. LEGISLACIÓN APLICABLE EN RELACIÓN CON EL ACCIDENTE DE TRABAJO. 4. DELIMITACIÓN JURISPRUDENCIAL. 5. CONCLUSIONES. 6. ANEXO JURISPRUDENCIAL.

1. INTRODUCCIÓN

Resulta innegable que el estado de alarma decretado en marzo de 2020 supuso un punto de inflexión para las relaciones laborales, la gestión del capital humano dentro de las organizaciones y la forma de organización del trabajo. La inmediatez del decreto provocó que la mayoría de las organizaciones optaran por el teletrabajo como la única solución posible para el mantenimiento de su actividad productiva durante el transcurso de la pandemia del COVID-19.

No obstante, es necesario resaltar que esta modalidad laboral no surge ad hoc como respuesta exclusiva a la crisis sanitaria. Se considera que el término fue acuñado en la década de los setenta por el ingeniero de la NASA Jack Niles, a raíz de la crisis del petróleo, y ya en julio de 2002 se publicó el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo. Sin embargo, resulta evidente que su generalización obedece a una necesidad empresarial y organizativa coyuntural. Esta circunstancia, unida al auge de las TIC (Tecnologías de la información y comunicación), propició el escenario idóneo para la expansión del teletrabajo. Su rápida implementación, junto con una configuración legislativa limitada, justifica la necesidad de realizar un estudio detallado y delimitado sobre uno de los aspectos que presenta mayores lagunas legislativas: el accidente de trabajo en personas trabajadoras con teletrabajo.

Desde que el teletrabajo se extendió en España, aun cuando su implantación se consideró inicialmente una solución temporal, se han aprobado dos normas fundamentales en esta materia. En primer lugar, el Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia; y, en segundo lugar, la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, que vino a sustituir la anterior normativa. Ambas normas comparten una misma carencia, a saber, una nula mención a los accidentes de trabajo tanto para el teletrabajador permanente o esporádico. El tiempo transcurrido desde su implantación ha permitido la aparición de un cuerpo jurisprudencial amplio para comenzar a delimitar qué debe entenderse por accidente de trabajo en el ámbito del teletrabajo.

En consecuencia, resulta necesario un análisis en profundidad sobre su actual configuración, no solo desde una perspectiva legislativa, sino también jurisprudencial, con el objetivo de estudiar detalladamente la delimitación del accidente de trabajo en el caso de las personas teletrabajadoras. Este estudio abarcará su delimitación legal, contractual y jurisprudencial, con la finalidad de determinar con la mayor

precisión posible cuál es su alcance y cuáles son los límites del concepto de accidente de trabajo a quienes prestan sus servicios de forma remota, ya sea de manera permanente u ocasional.

2. LA EVOLUCIÓN DEL TELETRABAJO DESDE EL COVID-19

Antes de abordar el análisis legislativo y jurisprudencial, resulta pertinente extraer algunas conclusiones a partir de los datos ofrecidos en el informe V Radiografía del Teletrabajo en España¹, publicado por InfoJobs en septiembre de este año.

El teletrabajo se expandió de forma excepcional en 2020, impulsado por la crisis sanitaria. Hasta entonces su presencia era marginal: en el año 2019, únicamente un 4,8% de la población activa teletrabajaba en un porcentaje superior al 50% de su jornada laboral. Superado ese momento excepcional, los datos muestran una reducción sostenida hasta el 7,8%, si bien en 2024 se identifica un nuevo punto de inflexión que indica una tendencia nuevamente ascendente.

Esta tendencia se confirma en la “Encuesta sobre equipamiento y uso de las tecnologías de la información y la comunicación en los hogares”, elaborada por el INE y citada en el informe. Según dicha fuente, en 2024 teletrabajan 3,2 millones de personas, frente a los 2,9 millones registrados en 2023. Estos datos permiten concluir que el año de máxima implantación del teletrabajo fue 2020 y que, tras un período de descenso, en 2024 se observa un nuevo punto de inflexión que marca el inicio de una tendencia nuevamente ascendente.

El Informe del teletrabajo y flexibilidad² en España realizado por Robert Walters desprende también una serie de datos relevantes sobre la importancia del teletrabajo para la población activa. El 79% de los encuestados cambiaría de empleo si su empresa eliminase el teletrabajo o las políticas de flexibilidad y el 80% aceptarían una reducción de hasta el 10% a cambio de una mayor flexibilidad o teletrabajo. Ambos datos muestran de manera clara como la actual población activa aboga por una mayor implementación de medidas de flexibilidad que en la mayoría de las ocasiones lleva aparejada una mayor conciliación de la vida personal, laboral y familiar.

Estos datos resultan incluso más interesantes si se unen a los datos proporcionados por el informe de Teletrabajo³ realizado por la EADA Business School. El 92,5% de líderes de teletrabajadores está en desacuerdo con poner fin al teletrabajo y el 90%

1. V Radiografía del Teletrabajo en España septiembre 2025 https://nosotros.infojobs.net/wp-content/uploads/2025/09/Informe_teletrabajo_2025.pdf

2. Informe del teletrabajo en España 2025 <https://www.madridforoempresarial.es/wp-content/uploads/2025/03/Informe-de-teletrabajo-y-flexibilidad.pdf>

3. Teletrabajo [https://info.eada.edu/hubfs/01_Marketing/Archivos/Informes/Teletrabajo%20\(2020-2021-2024\).pdf](https://info.eada.edu/hubfs/01_Marketing/Archivos/Informes/Teletrabajo%20(2020-2021-2024).pdf)

considera que son capaces de liderar un equipo de forma remota. Estas cifras muestran como la aplicación del teletrabajo unido a la universalización de las tecnologías de la información y la comunicación, han provocado la creciente aceptación del teletrabajo como un método de organización del trabajo igual de eficaz y aun más eficiente que el tradicional.

En último lugar, conforme a los datos de Eurostat del año 2024, España continúa situándose por debajo de la media de teletrabajo en la Unión Europea, con una tasa del 8%, frente al 9% de media europea.

3. LEGISLACIÓN APLICABLE EN RELACIÓN CON EL ACCIDENTE DE TRABAJO

El trabajo a distancia se encuentra regulado, de forma principal, en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, de reciente creación. Su artículo segundo define de manera clara tres conceptos fundamentales: el trabajo a distancia, el teletrabajo y el trabajo presencial. Esta triple distinción reviste especial importancia, ya que, incluso en la actualidad, sigue siendo frecuente la confusión entre teletrabajo y trabajo a distancia.

La diferencia principal entre ambos conceptos radica en el uso de las tecnologías de la información y comunicación. El teletrabajo supone un uso exclusivo o predominante de estas tecnologías, tanto de los dispositivos electrónicos (ordenadores, teléfonos móviles), como de las herramientas digitales (programas y aplicaciones instaladas en dichos medios) que permiten la conexión remota y el acceso a la información. Por su parte, el trabajo a distancia se configura como la prestación laboral realizada fuera del centro de trabajo fijado por la empresa, con carácter total o parcial, sin que resulte imprescindible el uso de medios tecnológicos. En consecuencia, todo teletrabajo es trabajo a distancia, pero no todo trabajo a distancia es teletrabajo.

Los artículos 6 y 7 de la citada Ley regulan las obligaciones formales y el contenido mínimo del acuerdo de trabajo a distancia. Entre sus elementos esenciales destacan el horario de trabajo, la distribución entre trabajo presencial y a distancia, y el lugar elegido para la prestación de servicios (letras c, d y f), aspecto que resultan determinantes para delimitar la existencia de un eventual accidente de trabajo y para la operatividad de la presunción *iuris tantum*, que será analizada más adelante.

En conexión con lo anterior, los artículos 13 y 14 reconocen el derecho a un horario flexible, conforme a lo establecido en el acuerdo, y el derecho a un sistema adecuado de registro horario. Ambos preceptos resultan imprescindibles para acreditar si la persona trabajadora se encontraba dentro de su jornada laboral en el momento del accidente.

Por su parte, el artículo 16 regula la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva, estableciendo que dicha evaluación debe considerar los riesgos específicos del trabajo a distancia o teletrabajo. Además, limita su alcance a la zona

habilitada para la prestación de servicios, aspecto clave para determinar la existencia de un accidente de trabajo.

Antes de acudir a la definición general de accidente de trabajo, conviene mencionar el artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre), citado expresamente en el artículo 14 de la Ley 10/2021. Dicho precepto impone a la empresa la obligación de implementar un registro diario de jornada, indicando la hora de inicio y fin del trabajo, requisito esencial para acreditar el elemento temporal del accidente.

Dado que la normativa específica sobre el teletrabajo carece de una definición de accidente de trabajo, debe acudirse al artículo 156 de la Ley General de la Seguridad Social (Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre), que define el accidente de trabajo como toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta ajena. Asimismo, su apartado segundo recoge una serie de supuestos que también se consideran accidente de trabajo, mientras que el apartado tercero establece que, salvo prueba en contrario, se presumirán como tales todas las lesiones sufridas por la persona trabajadora durante el tiempo y en el lugar de trabajo. Este último apartado resulta especialmente relevante para el objeto de estudio, por su incidencia directa en los accidentes sufridos por el personal que trabaja a distancia o mediante teletrabajo. En conexión con dicho precepto, el artículo 158 del mismo texto legal realiza una delimitación sensu contrario, al definir el accidente no laboral y la enfermedad común, considerando como accidente no laboral todo aquello que no encuentre en el artículo 156.

Por último, conviene destacar lo dispuesto en el artículo 217 de la Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil, relativo a la carga de la prueba. Su relevancia radica en que dicho precepto resulta aplicable cuando no opera la presunción de laboralidad, correspondiendo entonces a la parte perjudicada acreditar tanto la existencia de relación laboral como la naturaleza laboral del accidente.

4. DELIMITACIÓN JURISPRUDENCIAL

Determinada la legislación aplicable a los accidentes de trabajo, es necesario acudir a la delimitación jurisprudencial del accidente de trabajo en supuestos de teletrabajo. A continuación, se analizarán, y de manera cronológica, una serie de sentencias emitidas en los últimos años, con el objetivo de analizar si los criterios para su determinación han permanecido inmutables o han ido variando a lo largo del tiempo y territorio.

En primer lugar, la STSJ PV 2053/2020⁴. Sus antecedentes de hecho se remontan al año 2019, es decir, con carácter previo al auge del teletrabajo en España. La

4. STSJ PV 2053/2020 de 15 de septiembre de 2020, nº rec: 809/2020-ECLI:ES:TSJPV:2020:2053

resolución versa sobre el accidente de un técnico comercial que presta sus servicios en la zona norte de España, donde la empresa no cuenta con centro u oficina física. Sus funciones abarcan desde el contacto, gestión y realización de visitas a los clientes de la zona, hasta la realización de reportes y tareas administrativas en su domicilio, requiriendo para estas últimas material informático. El trabajador ostentaba flexibilidad horaria para sus funciones, pero el horario general de la empresa era de 8:00 a 17:00. En enero de 2019, sobre las 8:30 de la mañana, fallece en su domicilio debido un infarto agudo de miocardio.

La sentencia de primera instancia no calificó la contingencia como derivada de accidente de trabajo, lo que dio lugar a la interposición del correspondiente recurso de suplicación. Por el contrario, el Tribunal Superior de Justicia del País Vasco sí la considera derivada de accidente de trabajo, con fundamento en el artículo 156 de la LGSS. Los motivos del Tribunal son los siguientes.

Por un lado, resulta innegable como el accidente ocurrió en tiempo de trabajo, ya que, si bien es cierto que el trabajador gozaba de flexibilidad horaria, se circunscribía al horario general establecido por la empresa, ya que a la hora del fallecimiento se encontraba en su domicilio realizando trabajos administrativos. Por otro, igual de indudable es el hecho de que se encontraba en su lugar de trabajo, como se cerciora en los hechos probados al expresar que el fallecido realizaba estas tareas administrativas en su domicilio. En consecuencia y como el Tribunal expresa, *“debe presumirse « ex lege» que el finado estaba llevando a cabo en su domicilio alguno de esos cometidos administrativos que formaban parte de su prestación de servicios, lo que exige calificar el fallecimiento como un accidente de trabajo”*. Con ello queda confirmada aplicación de la presunción de laboralidad prevista en el precepto citado, lo que conduce a estimar el recurso de suplicación y a declarar el fallecimiento como derivado de accidente de trabajo.

Como se aprecia en la sentencia, y en aquellas que se examinarán a continuación, el objetivo principal del juzgador en este tipo de casos es determinar si la lesión se produjo durante el tiempo y en el lugar de trabajo. En caso afirmativo, entra en juego la presunción de laboralidad recogida en el apartado tercero del artículo 156 LGSS, de modo que la contingencia se considera profesional. Esta presunción *iuris tantum* opera siempre que la lesión concurra en tiempo y lugar de trabajo, salvo prueba en contrario.

Antes de llegar a dicha conclusión, el Tribunal menciona dos cuestiones relevantes. La primera se refiere al artículo 13 del Estatuto de los trabajadores, pues en este supuesto no se trataba de un trabajador cuyo desempeño se desarrollara predominantemente en régimen de teletrabajo, sino que únicamente realizaba funciones administrativas desde su domicilio. No obstante, para el tribunal, este hecho carece de relevancia a efectos de excluir la presunción, debiendo entenderse que las tareas se estaban llevando a cabo en el momento del episodio cardíaco. Se desprende, por tanto,

que la realización parcial del teletrabajo es suficiente para la aplicación de la presunción de laboralidad.

En segundo elemento guarda relación con el estado de salud del trabajador. El fallecido presentaba antecedentes de tabaquismo activo, hipertensión arterial, obesidad, posible angina de pecho y tenía programado un cateterismo para marzo de 2019. Sobre esta cuestión, la sentencia recuerda que también se admite la aplicación de la presunción de laboralidad en supuestos de síndromes cardiovasculares manifestados cuando el afecto se encuentra en tiempo y lugar de trabajo, circunstancia que concurre en el caso examinado. Este criterio, además, se ha considerado igualmente aplicable a episodios cerebrovasculares como ictus o hemorragias cerebrales.

En consecuencia, el Tribunal precisa que para romper el nexo causal sería necesario que la propia naturaleza de la enfermedad excluyera totalmente la influencia del trabajo como factor desencadenante o determinante, es decir, que se tratara de enfermedades en las que el desempeño laboral no pudiera tener incidencia alguna.

La segunda sentencia es la STJG 988/2022⁵. En ella, la persona trabajadora – ingeniera de montes con jornada diaria flexible de siete horas y media, entre las 7:30 y las 20:00 – acude a Ibermutua el 11 de mayo de 2020 por dolor en el hombro izquierdo a consecuencia de mover una pantalla de ordenador. Tanto la mutua como el Juzgado de Primera Instancia calificaron el episodio como derivado de enfermedad común.

Lo relevante de esta resolución, a diferencia de la anterior, es que el Tribunal entiende que no procede la presunción de laboralidad, por lo que no puede considerarse accidente de trabajo. Ello debido a que no quedó acreditado que la lesión ocurriera en tiempo y lugar de trabajo, ni que el accidente se hubiera producido por la causa que alega la trabajadora. La parte actora defendió su postura alegando que a las 9:15 horas había enviado un correo a su superior y que a las 9:41 acudió a Ibermutua.

Lo relevante de esta sentencia debido es que la cuestión determinante para establecer la contingencia profesional no era tanto la localización del hecho como su vinculación causal con el trabajo realizado. Para excluir dicho nexo causal, el tribunal acude fundamentalmente a dos razonamientos.

El primero se refiere a la falta de acreditación de que la trabajadora se encontrara en tiempo y lugar de trabajo cuando envió el email a su superior a las 9:15 de la mañana. Este aspecto podría haberse verificado mediante la comprobación técnica de la dirección IP (número exclusivo con el que se identifica cada dispositivo en una red) desde la que se remitió el email. Sin ese dato, el Tribunal considera insuficiente la mera remisión del correo electrónico para situar el accidente dentro del ámbito laboral.

El segundo razonamiento –mencionado solo de forma breve al final del Fundamento Jurídico Tercero– se funda en la existencia de contradicciones entre las

5. STSJG 988/2022 de 25 de febrero de 2022, nº rec: 2399/2021- ECLI:ES:TSJGAL:2022:1669

manifestaciones realizadas por la trabajadora ante la mutua y las formuladas posteriormente en la demanda. Esta divergencia en los hechos relatados lleva al Tribunal a concluir que no resulta acreditada la conexión entre la lesión y la actividad laboral, inclinándose así por la calificación de la contingencia como común. La trabajadora alegó en la demanda que la lesión se produjo al mover una pantalla de ordenador, extremo que no manifestó en su primera declaración ante la mutua el mismo día del suceso. Esta contradicción es, en realidad, el elemento que introduce verdadera incertidumbre sobre la relación causal entre el daño y la actividad laboral, y que debería haber constituido el núcleo del razonamiento para determinar la naturaleza común de la contingencia.

Como se observará en la sentencia siguiente, no puede entenderse el lugar de trabajo se limite exclusivamente al espacio físico donde la persona trabajadora desarrolla sus servicios, sino que requiere una interpretación más amplia, comprensiva de otros entornos y circunstancias vinculadas funcional o temporal al trabajo. En consecuencia, lo decisivo no habría debido ser sola la acreditación de la ubicación física de la trabajadora en el momento del accidente – ya fuera su domicilio, la sede de la empresa o incluso durante su pausa de descanso –, sino la determinación de si la actividad originadora del daño estaba o no conectada con la prestación laboral. En este sentido, conviene recordar que la jurisprudencia considera como accidente de trabajo aquellos que se producen durante la pausa de la jornada, siempre que se hayan producido con criterios de normalidad y que el descanso esté contemplado en el convenio colectivo o en el acuerdo individual⁶.

La tercera sentencia, la STSJ de Madrid 980/2022⁷, trata sobre el accidente de un teletrabajador en la cocina de su domicilio. El empleado tenía suscrito un acuerdo individual de trabajo a distancia (teletrabajo), desde el 5 de junio de 2019, teniendo establecido un horario flexible dentro del cual había una franja obligatoria de 8:30 a 14:30. El 30 de julio del 2020, sobre las 9:15 de la mañana, se ocasiona lesiones en la mano izquierda a consecuencia de una caída al dirigirse a la cocina y coger una botella. La resolución del Instituto Nacional de la Seguridad Social y la del Juzgado de Primera Instancia de Madrid declaran dicha contingencia derivada de accidente no laboral.

La sentencia de Primera Instancia entiende la inexistencia de accidente de trabajo debido a que el trabajador no estaba ejecutando ninguna tarea profesional en ese momento (por lo que no se encontraba en tiempo de trabajo), ni tampoco se encontraba en el lugar de trabajo debido a que el accidente ocurrió en la cocina. En consecuencia, el Juzgado entiende la inaplicación de la presunción de laboralidad. No obstante,

6. STS 1669/2021 de 20 de abril de 2021, nº rec: 4466/2018- ECLI:ES:TS:2021:1669

7. STSJ de Madrid 980/2022 de 11 de noviembre de 2022, nº rec: 526/2022- ECLI:ES:TSJM:2022:13496

el Tribunal Superior de Madrid difiere radicalmente con esta interpretación restrictiva del accidente de trabajo.

En el Cuarto Fundamento Jurídico se recuerda que reiterada jurisprudencia considera las lesiones sufridas durante el disfrute de la pausa de descanso diario, aun cuando se sale del centro de trabajo, se consideran como accidente de trabajo⁸ y que este periodo de descanso debe disfrutarse necesariamente en cierto momento de la jornada. En el mismo fundamento evoca el amparo del artículo 156.1 del TRGSS, al establecer dos posibilidades a la hora de calificar el accidente de trabajo: Uno más estricto, a consecuencia y otro más amplio, con ocasión. Como menciona el propio Tribunal, en este caso nos encontramos ante la segunda opción. No procede realizar la interpretación estricta del lugar de trabajo que realiza la Sala de Primera Instancia al entender como éste únicamente al espacio físico donde el trabajador presta sus servicios, es decir, el habitáculo donde se encuentra su mesa, silla y el equipo informático en su domicilio.

Para finalizar, el Tribunal plantea dos preguntas interesantes: La primera, sobre la determinación de la contingencia en el caso de que el trabajador sufra un accidente dirigiéndose al cuarto de baño o en su interior y la segunda, en el caso de que un trabajador en la oficina sufra este mismo accidente en el centro de trabajo al servirse una bebida. En ambos casos, se considera jurisprudencialmente como estas dos actividades (y la realizada por el trabajador accidentado) son totalmente comunes y normales en la vida laboral, pues no parecen una actuación extraña. Por todo ello, se debe considerar el accidente como de trabajo puesto que tuvo lugar en horario y dentro del espacio configurado como su domicilio particular, no habiendo ni tan siquiera ocurrido fuera del mismo.

Aunque la Sentencia 297/2022, de 26 de octubre de 2022 del Juzgado de lo Social 1 de Cáceres⁹ sea por semanas cronológicamente anterior, resulta conveniente nombrar esta en segundo lugar debido a que versa precisamente sobre unas de las situaciones que se mencionan: el accidente producido por una necesidad fisiológica. En esta cuarta sentencia, la demandante, que venía teletrabajando desde el 26 de marzo de 2020, sufre una caída al volver del cuarto de baño para retomar su trabajo, declarándose una incapacidad temporal por accidente no laboral por parte de la mutua.

Al igual que en la sentencia de Madrid, el Juzgado de Primera Instancia de Cáceres confirma la aplicación de la presunción de laboralidad y la contingencia profesional al haberse occasionado con ocasión del trabajo. El juzgador plantea si este mismo accidente sería cuestionado si hubiera ocurrido en una fábrica, oficina o cualquier otro centro de trabajo de una empresa. Es este precisamente uno de los razonamientos que

8. STS 437/2023 de 9 de febrero de 2023, nº rec: 2617/2019- ECLI:ES:TS:2023:437

9. SJS núm.1 Cáceres, 297/2022, de 26 de octubre de 2022- ECLI:ES:TS:2022:1910

redundan de la determinación de la contingencia de estas situaciones en el caso de los trabajadores, no se trata de dar mejores condiciones a quienes teletrabajan, sino evitar que los teletrabajadores estén desprotegidos. Como justamente se ha mencionado, nadie dudaría que nos encontramos ante un accidente de trabajo si los hechos hubieran ocurrido en un centro de trabajo de la empresa, sin embargo, observamos como en todas estas sentencias, se aprecia una negativa por parte de las Mutuas a la hora de conceder dichas contingencias como profesionales. En consecuencia, el juez declara la incapacidad temporal de la trabajadora como imputable a accidente de trabajo en virtud del apartado primero y tercero del artículo 156 LGSS.

Todas las sentencias detalladas hasta ahora (a excepción de la segunda debido a una incongruencia en la declaración y a la incapacidad de probar que la trabajadora se encontraba en tiempo y lugar de trabajo apreciado por el Tribunal), han considerado las contingencias como profesionales. Por el contrario, la enunciada a continuación supone una ruptura en la doctrina o más bien en los criterios establecidos para la determinación de la contingencia.

En esta sentencia del Tribunal Superior de Madrid 3749/2024¹⁰ fallece una teletrabajadora a tiempo parcial. La trabajadora, que teletrabaja los lunes, miércoles y viernes, y cuya jornada de invierno era de 9:00 a 19:00 horas (42,5 horas semanales de lunes a viernes), disponía de un régimen flexible para comer de 1 hora. El día 21 de febrero del 2022, es hallada muerta por su hijo sobre las 20 horas. La autopsia fija como causa de la muerte un infarto agudo de miocardio, fijando la hora de su producción sobre las 15 horas de ese mismo día. La sentencia de Primera Instancia condena a la mutua al pago de la prestación por muerte y supervivencia por el fallecimiento en accidente de trabajo de la trabajadora.

La cuestión planteada en esta sentencia es si la trabajadora sufrió el ataque cardiovascular que le causó la muerte en horario de trabajo. No existe duda sobre si sobrevino en el lugar de trabajo, ya que, como se mencionó en el párrafo anterior, la trabajadora teletrabaja los lunes, miércoles y viernes. En consecuencia, resulta primordial determinar si acaeció en el tiempo de trabajo para determinar la aplicación de la presunción de laboralidad y la consiguiente contingencia profesional.

Para ello, es necesario mencionar un hecho que no fue desarrollado en la descripción de los antecedentes de hecho, el registro de jornada de la trabajadora. La aplicación informática muestra que trabajó ese lunes 21 un total de 9 horas, sin indicar ninguna distribución ni tiempo de descanso. Como se establece también en la propia sentencia, no se entiende muy bien los datos reflejados en el registro al mencionar la jornada de la semana del 16 al 28 de febrero, comprendiendo esta franja a doce no siete días.

10. STSJ de Madrid 3749/2024 de 27 de marzo de 2024, nº rec: 529/2023-ECLI:ES:TSJM:2024:3749

Esta circunstancia, unida a la ausencia de cualquier división ni establecimiento de descansos hace evidente que el registro de jornada está implementado en la empresa como una mera formalidad y no como una herramienta que cumpla realmente con el objetivo de documentar la jornada efectiva que se realiza. Este razonamiento adolece de similar error al observado en la segunda sentencia mencionada, es realmente sencillo comprobar cuando se realiza el registro de jornada para determinar si se realiza como una mera formalidad, cumplimentándose por defecto a lo estipulado legalmente o si presenta variaciones en el transcurso del tiempo. Si el registro de jornada no se está realizando al inicio y final de jornada y no se están incluyendo los descansos o estos presentan alguna duda al ser siempre en la misma franja y durante el mismo tiempo, el registro carecería de cualquier tipo de validez y tampoco debería ser condicionante para la determinación de la contingencia.

Estos hechos unidos al informe de la autopsia que sitúa el fallecimiento de la trabajadora a las 3 de la tarde deberían ser suficientes para confirmar la contingencia como profesional. La jornada debía estar comprendida entre las 9 y las 19 horas, por lo que es más que probable que cuando ocurrió el acontecimiento, la trabajadora se encontrara en el transcurso de su jornada. Tampoco es aplicable lo argumentado por el Tribunal sobre la posible producción del fallecimiento durante su descanso debido a que, como ya se ha mencionado, la producción del accidente durante su hora de descanso también sería considerado como accidente de trabajo. Como expuso el Juzgado de Primera Instancia de Cáceres, no se trata de dar mejores condiciones de trabajo a los teletrabajadores, sino de evitar su desprotección, circunstancia que ocurre en este caso. Si esta situación se hubiera producido en el caso de un trabajador en el centro de trabajo de la empresa, este caso no presentaría ninguna duda.

Las sentencias hasta ahora expuestas han tratado sobre accidentes físicos. Sin embargo, en esta última se alude a un accidente psíquico, un período de depresión sufrido por un teletrabajador. Dicha persona, pasó a prestar sus servicios en la modalidad de teletrabajo a raíz del estado de alarma de marzo del 2020. En febrero de 2021, el trabajador, sin antecedentes psicopatológicos, presenta un cuadro de agitación intensa debido a estrés laboral que le incapacita para su actividad laboral, por lo que se cursa incapacidad temporal. En junio de 2022, la Mutua emite dictamen confirmando que la incapacidad temporal es derivada de enfermedad común.

El Juzgado de lo Social considera dicha contingencia como profesional en virtud del artículo 156.2.e de la LGSS. Por su parte, la STSJ CAT 3504/2025¹¹ considera también el accidente profesional debido a las siguientes circunstancias:

El juzgador menciona como momento de inflexión cuando la sentencia de instancia establece como hecho probado que antes del inicio del proceso de incapacidad

11. STSJ de Cataluña 3504/2025 de 16 de junio de 2025, nº rec: 4583/2024- ECLI:ES:TSJ-CAT:2025:3504

temporal objeto del recurso, el trabajador no había sufrido ninguna patología psiquiátrica. Esto supone para el tribunal un indicio de que el trabajo tiene algún tipo de relación con la enfermedad padecida. No obstante, el precepto mencionado requiere que la patología sufrida haya sido consecuencia exclusiva del trabajo. Este factor unido al hecho de que se considere hecho probado la ausencia de cualquier tipo de patología previa, la que conlleva a considerar que el proceso de incapacidad temporal sufrido por el trabajador tiene como causa exclusiva la situación de estrés laboral sufrida por el trabajador.

Esta última sentencia no menciona la presunción de laboralidad ni los elementos clarificadores de los accidentes de trabajo vistos, pero es necesario resaltar como al teletrabajo también le es de aplicación el resto de los supuestos mencionados en el artículo 156 de la LGSS, por lo que no siempre entrará en juego el apartado tercero de la mencionada norma.

5. CONCLUSIONES

A partir de la articulación del análisis legislativo y jurisprudencial con la propia idiosincrasia de los accidentes de trabajo, se pueden extraer las siguientes conclusiones:

En primer lugar, debido a las dificultades probatorias que presenta el accidente de trabajo, se observa que los órganos jurisdiccionales resuelven acudiendo a la presunción de laboralidad. El objetivo en la mayoría de las resoluciones analizadas es determinar si en el momento de la producción del daño, la persona teletrabajadora se encontraba en tiempo y lugar de trabajo, ya que ello significaría la determinación de la contingencia profesional.

Este método es la consecuencia de una carencia legislativa en relación con el accidente de trabajo en teletrabajadores. La norma de aplicación específica, la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, no hace mención alguna a los accidentes de trabajo más allá de ciertas consideraciones relacionadas con la determinación de contingencia en relación con el virus SARS-CoV2. Este defecto ha provocado una gran actividad jurisdiccional que, aunque no resuelva de manera completa las lagunas legislativas, complementa las carencias interpretativas.

A este problema se le suma la cuestionable idea por parte del legislador de establecer una serie de mínimos sobre el contenido del acuerdo de trabajo a distancia que debe ser completado por la negociación colectiva (a través probablemente del convenio colectivo de aplicación) o a una negociación individual. Esta opción no ha solventado el problema en relación con el registro de jornada y la flexibilidad horaria, elementos del contenido mínimo del acuerdo de trabajo a distancia en virtud del artículo 7.C de la norma mencionada.

La flexibilidad horaria genera una dificultad añadida de determinación del tiempo de trabajo para el juzgador. La ausencia de un horario fijo supone que las personas

teletrabajadoras puedan distribuir su horario de trabajo dentro de una franja horaria, lo que provoca una desprotección en el caso de sufrir un accidente. Dicha carencia debería ser solventada con la obligación del registro de jornada. Sin embargo y como también se ha mencionado en los casos analizados, el registro no contiene una verdadera distribución del tiempo de trabajo, sino que parece que se ha implementado como una mera formalidad para evitar sanciones y no como una herramienta que sirva para conocer la jornada de trabajo real. Este defecto provoca una desprotección de los teletrabajadores al tener que probar en muchas ocasiones que efectivamente se encontraban realizando este trabajo por cuenta ajena, lo cual no sería necesario si las organizaciones cumplieran de manera efectiva sus obligaciones legales. Esta ineficacia debería ser fácilmente solucionable con las tecnologías del presente. En una de las sentencias el juzgador se cuestionaba si la persona envió un correo electrónico desde su lugar de trabajo y en otro caso, el registro de jornada era evidentemente defectuoso debido a que ni tan siquiera el periodo temporal era correcto.

El tiempo de trabajo, uno de los dos elementos fundamentales para la determinación del accidente de trabajo y que se encuentra como parte del contenido mínimo del acuerdo, requiere de una configuración legislativa más completa y actual que evite estas situaciones de desprotección para el personal teletrabajador. Como menciona una de las sentencias expuestas en el apartado anterior, la protección de las personas trabajadoras y teletrabajadoras debería ser la misma y no deberían producirse situaciones que requieran de una mayor carga probatoria si no fuera necesaria para el caso de trabajadores que acuden al centro de trabajo. Ciertos hechos analizados en las sentencias no hubieran requerido de esta actividad jurisdiccional si hubieran ocurrido en el espacio de trabajo de la empresa, por lo que es indudable que se está produciendo una situación de desprotección.

El lugar de trabajo, segundo elemento fundamental para la determinación de la contingencia, adolece del mismo problema. El artículo 7.f del texto legal ya mencionado, estipula la obligación de establecer el lugar de trabajo a distancia. El lugar de trabajo no presenta tantos problemas interpretativos como el tiempo de trabajo, pero si se sostiene sobre una configuración un tanto tradicionalista.

Al igual que en el caso anterior, su determinación se produce por la libre disposición de las partes. El lugar de trabajo no puede únicamente comprender el espacio físico en el que las personas trabajadoras desarrollan su trabajo, al igual que tampoco ocurre en el caso de aquellas personas que lo desarrollan en un centro de trabajo. Como ocurre en el caso de accidentes de trabajo en las dependencias de la empresa, los accidentes de trabajo que se produzcan dentro del domicilio o del lugar establecido por las partes para la prestación de sus servicios, siempre que se produzcan dentro de la normalidad y en ausencia de dolo, imprudencia o cualquier otra causa de exclusión mencionada en el artículo 156 LGSS, deberían ser considerados como derivado de accidente de trabajo de manera directa. Esta analogía que podría parecer

bastante razonable, no lo es tanto para ciertos órganos jurisdiccionales, al haber confirmado en ciertas ocasiones la necesidad de la persona trabajadora de que dicha lesión ha sido sufrida con ocasión o por consecuencia del trabajo.

Otra cuestión es determinar que podemos considerar como lugar de trabajo y si todo accidente ocurrido fuera del espacio delimitado debería no considerarse como tal de manera directa. Es muy frecuente que los teletrabajadores tengan cierta flexibilidad horaria, por lo que pueden desarrollar su actividad dentro de una franja horaria, pero ¿Qué pasaría si se encuentra teletrabajando en una cafetería, tiene un accidente de trabajo y el acuerdo de trabajo a distancia lo permite? O incluso en el caso de que el acuerdo de trabajo a distancia no cumpla con el contenido mínimo establecido y nada especifique sobre el lugar de trabajo. Esta circunstancia es de vital importancia debido a que el incumplimiento de las obligaciones empresariales podría suponer un detrimiento en los derechos de los teletrabajadores. Ejemplo de ello es el impreciso registro de jornada de la sentencia quinta mencionada en el apartado anterior¹². Este no facilitaba una distribución temporal correcta ni especificaba el momento de comienzo y finalización y fue tomado en consideración para la determinación de la contingencia que finalmente perjudicó a la familia de la trabajadora.

Lo expuesto confirma la necesidad de una revisión normativa que se adecúe a la idiosincrasia de este tipo de trabajo y proteja de manera eficaz al personal teletrabajador. La legislación actual está provocando una gran actividad jurisdiccional debido a la falta de claridad en muchas de las situaciones que se producen en la práctica diaria y que el legislador ha traspasado a la negociación colectiva o individual, regulando únicamente un contenido mínimo que tampoco se respeta. En algunas de las sentencias expuestas, la correcta aplicación de ciertas obligaciones empresariales (como el registro de jornada, el contenido del acuerdo o una evaluación de riesgos), hubieran producido la resolución del conflicto de manera eficaz y clara, por lo que tal vez también sea necesaria una reforzada actividad inspectora que certifique que las obligaciones de ambas partes se están realizando.

Por último, cabe destacar que la mayoría de las sentencias (o por lo menos aquellas que han alcanzado una mayor trascendencia mediática), son en aquellas Comunidades Autónomas en las que predomina el trabajo de manera presencial. Ello unido a que España todavía se encuentra muy por debajo de la media europea en relación con el teletrabajo, nos hace suponer que la mayoría de las organizaciones se decentan actualmente por un modelo híbrido.

12. STSJ de Madrid 3749/2024 de 27 de marzo de 2024, nº rec: 529/2023-ECLI:ES:TSJM:2024:3749

6. ANEXO JURISPRUDENCIAL

- TRIBUNAL SUPREMO
 - STS de 20 de abril de 2021
 - STS de 9 de febrero de 2023
- TRIBUNALES SUPERIORES DE JUSTICIA
 - STSJ del País Vasco (Bilbao) de 15 de septiembre de 2020
 - STSJG de Galicia (A Coruña), de 25 de febrero de 2022
 - STSJ de Madrid de 11 de noviembre de 2022
 - STSJ de Madrid 3749/2024 de 27 de marzo de 2024
 - STSJ de Cataluña (Barcelona) de 16 de junio de 2025
- JUZGADOS DE LO SOCIAL
 - SJS de Cáceres de 26 de octubre de 2022

LA REFORMA LABORAL DE 2021: EFECTOS SOBRE ENTRANTES EN EL MERCADO LABORAL¹

2021 LABOUR MARKET REFORM: EFFECTS ON ENTRANTS IN THE LABOR MARKET

Alejandro J. García Pérez
Universidad Pablo de Olavide, España
Investigador Independiente
alexandegines@gmail.com

RESUMEN: Este estudio analiza el efecto de la reforma laboral de 2021 sobre una muestra de 329.422 entrantes en el mercado de trabajo entre 2011 y 2023. Los resultados muestran un fuerte aumento en la probabilidad de obtener un primer contrato indefinido, especialmente en sectores con alta temporalidad. Además, la reforma ha mejorado de media en los años posteriores a la reforma la duración de los contratos, en un 25%, y las bases de cotización medias mensuales, en un 35,5%, en el primer año de experiencia laboral, en comparación con lo observado en 2011-2012, lo que es en gran parte debido al aumento del número de días trabajados durante ese primer año de experiencia laboral.

PALABRAS CLAVE: Reforma laboral; temporalidad; entrantes; contrato indefinido.

ABSTRACT: This study analyzes the effect of the 2021 labor reform on a sample of 329,422 new entrants to the labor market between 2011 and 2023. The results show a sharp increase in the probability of obtaining a first permanent contract, especially in sectors with high temporary employment. In addition, in the years following the

1. Me gustaría agradecer la labor de supervisión de este Trabajo Fin de Grado al profesor Dr. Daniel Oto Peralias. También agradezco al tribunal que juzgó dicho trabajo todos sus comentarios y sugerencias, así como las recibidas del Comité Editorial de esta Revista. Todas las erratas o posibles mal interpretaciones son de mi entera responsabilidad.

Recibido: 29 septiembre 2025; Aceptado: 21 octubre 2025

Copyright: © Editorial Universidad de Sevilla. Este es un artículo de acceso abierto distribuido bajo los términos de la licencia de uso y distribución Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0)

e-ISSN: 2660-4884

Trabajo, Persona, Derecho, Mercado 11 (2025) 289-326
<https://dx.doi.org/10.12795/TPDM.2025.i11.09>

reform, it has improved the average duration of contracts by 25% and the average monthly contribution bases by 35.5% in the first year of work experience, compared to what was observed in 2011-2012, which is largely due to the increase in the number of days worked during that first year of work experience.

KEYWORDS: Labor reform; temporary employment; entrants; permanent contract.

SUMARIO: 1. INTRODUCCIÓN. 2. CONTEXTO INSTITUCIONAL Y LITERATURA. 3. METODOLOGÍA. 3.1. Descripción de la base de datos: Muestra Continua de Vidas Laborales. 3.2. Principales metodologías a utilizar en el trabajo. 4. RESULTADOS. 5. CONCLUSIONES. BIBLIOGRAFÍA

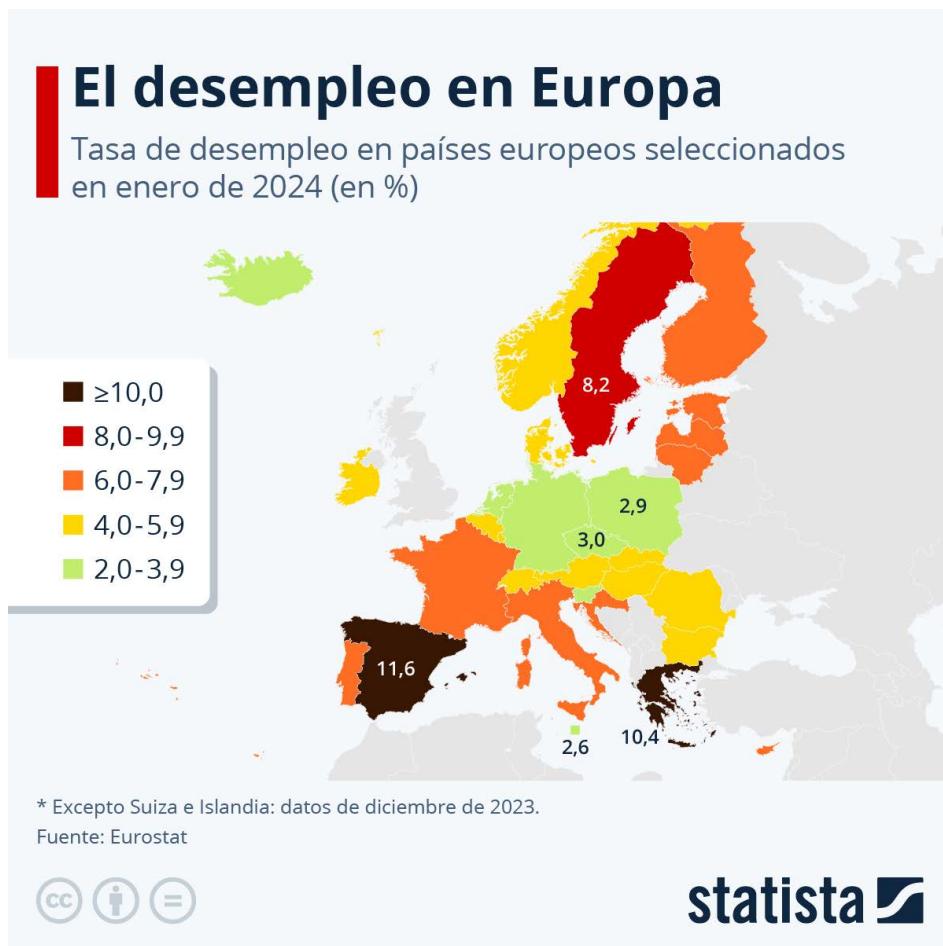
1. INTRODUCCIÓN

Uno de los principales motivos de la elevada desigualdad entre las economías de España y las del resto de países europeos es el funcionamiento tan ineficiente de su mercado laboral. En particular, la gran variabilidad cíclica del empleo (Doménech, 2022), y sobre todo su elevada tasa de temporalidad (Esade, 2022), hacen que la tasa de paro española sea desde hace décadas muy superior a la media europea.

Este mal funcionamiento del sistema español provoca como principal resultado una alta tasa de desempleo, siendo esta, como observamos en la Figura 1.1, la mayor en el entorno europeo en el año 2023, al igual que viene pasando durante las últimas tres décadas. Este decepcionante resultado de la economía española ha provocado que diversos gobiernos desde 1984 hayan aprobado múltiples reformas laborales en este tiempo, cuyo principal objetivo era conseguir atajar el problema del alto desempleo y la excesiva temporalidad españolas. Sin embargo, como veremos en el próximo punto, ninguna de estas reformas ha conseguido resolver esta situación, y hasta la actualidad somos el país, junto con Grecia, que mayores tasas de desempleo y temporalidad presentan en Europa (Eurostat, 2023).

En efecto, como se observa en la Figura 1.2, la tasa de temporalidad presente en España durante décadas ha sido casi el doble que la media de la Unión Europea. No obstante, y esta es la principal novedad en el mercado de trabajo español desde hace décadas, justo cuando se aprueba la reforma laboral de 28 de diciembre de 2021,² vemos cómo el margen entre ambas tasas disminuye de manera notable hasta llegar al mínimo de temporalidad en estos últimos 15 años en el año 2024: un 15,5% (Eurostat, 2024).

2. *Real Decreto-ley 32/2021* publicado en el BOE número 313 del 30 de diciembre de 2021.

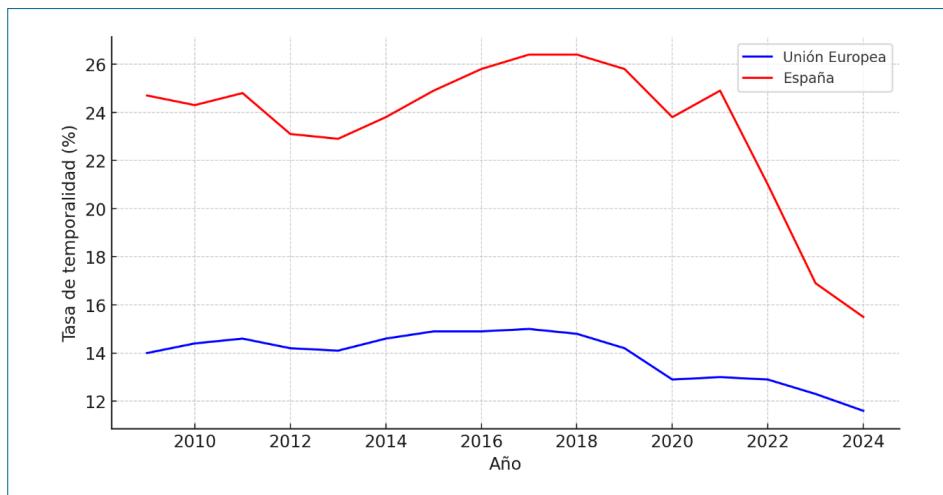
Figura 1.1.*La tasa de desempleo en Europa 2023.*

Nota: Excepto Suiza e Islandia. Datos de diciembre 2023.

Fuente: Statista (2024). Eurostat.

Figura 1.2.

Evolución de la tasa de temporalidad en España y la Unión Europea.



Fuente: Elaboración propia (Eurostat).

En la siguiente tabla podemos apreciar como la dimensión del problema de la temporalidad presente en nuestro país es un hecho diferencial con la mayoría de países europeos. Así en la Tabla 1.1, se muestran las tasas de temporalidad de los países europeos de los que se tienen datos en el año 2021 (año en el que todavía no se había implementado la nueva reforma laboral), y como podemos apreciar, España es el país que presenta la mayor tasa entre todos los demás con los que se está comparando. Solo algunos países como Noruega, Bélgica o Dinamarca, junto con los del sur de Europa (Francia, Italia, Portugal y Croacia) muestran tasas superiores al 10%. Y solo dos Países Bajos y Serbia, tienen tasas cercanas al 24,9% que muestra España en ese año. Esto es un hecho bastante preocupante, ya que, aunque por las características de su sector productivo España debería tener tasas de temporalidad superiores a la de sus pares en Europa, estas diferencias eran muy elevadas antes de finales del año 2021. La media europea ese año era del 13% y muchos de los países europeos más desarrollados, como Alemania, Dinamarca, Bélgica o Suiza, tenían tasas bastante menores a dicha media.

Para paliar este problema, el Gobierno Español decidió en diciembre de 2021 atajarlo con la aprobación del Real Decreto-ley 32/2021, del 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. Esta nueva reforma, como se describirá más adelante, suprimió el Contrato de Obra y Servicio, principal contrato usado hasta entonces como medio de contratación en España, además de introducir otras medidas cuyo fin fue impulsar la contratación indefinida y penalizar la contratación temporal.

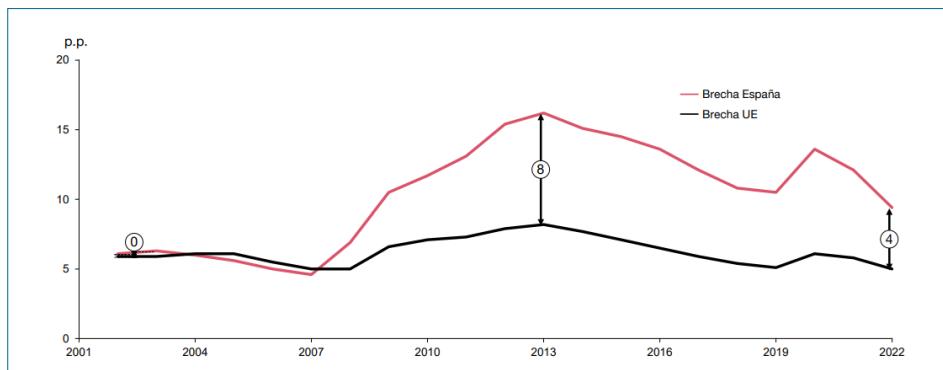
Tabla 1.1.

Tasas de temporalidad de países europeos en el año 2021.

Países	Valor
Estonia	1,5
Lituania	1,8
Rumania	2,3
Letonia	2,7
Bulgaria	3,3
Eslovaquia	4,0
Hungría	5,7
Chequia	6,3
Austria	6,5
Malta	7,5
Irlanda	7,9
Noruega	8,0
Luxemburgo	8,8
Bélgica	9,2
Suiza	9,4
Dinamarca	9,6
Turquía	9,9
Alemania	10,1
Grecia	10,1
Eslovenia	11,1
Islandia	11,2
Bosnia y Herzegovina	12,6
Croacia	12,8
Suecia	12,8
Chipre	13,1
Francia	13,6
Polonia	14,6
Finlandia	14,8
Italia	16,3
Portugal	16,8
Serbia	21,7
Países Bajos	23,0
España	24,9

Elaboración propia (Eurostat).

Si nos centramos en los jóvenes, en (Fundación PwC & Círculo de Empresarios, 2024) se cuenta como, tal y como muestra la Figura 1.3, la representación de la brecha joven es enorme. Esta brecha supone la diferencia entre el paro general de toda la población y el paro juvenil, en España y en el conjunto de la Unión Europea. Se observa cómo antes de la crisis de 2008 no existe apenas diferencia entre ambas, pero desde la salida de la Gran Recesión, la diferencia entre España y la Unión Europea ha sido notoria, llegando a su punto más alto en el año 2013, aunque vemos como en el último año de estudio ese margen es la mitad. Esto nos indica la peor situación que presentan jóvenes españoles frente a los europeos.

Figura 1.3.*Evolución brecha joven de España y la Unión Europea, 2001-2022 (p.p.)*

Nota: La brecha joven representa la diferencia en puntos porcentuales entre la tasa de desempleo joven y la total.

Fuente: PwC España (Eurostat).

Si nos enfocamos en el empleo juvenil y en la contratación temporal, cabe destacar que esta última se emplea de manera generalizada para la incorporación de jóvenes al mercado laboral, pero esto no solo ocurre en España sino también en otros países. Sin embargo, en nuestro país, es prácticamente la única forma de acceder al mercado para los jóvenes, lo que se convierte, por lo tanto, en una temporalidad obligada, y esta inestabilidad laboral provoca un efecto desmotivador en la formación de los jóvenes debido a la incertidumbre de lo que ocurrirá en el largo plazo. En contraste, en Alemania, los jóvenes recurren a la contratación laboral de manera voluntaria, ya que les permite compaginar los estudios con el trabajo, facilitándole mejores oportunidades laborales en el futuro. Como indica Hernández Bejarano (2022) “esta diferencia se observa en los datos obtenidos de Eurostat que sitúan la tasa de empleo temporal parcial no deseado de los jóvenes en España en el 51,6% y en Alemania en el 6,7%, siendo la media de la UE-27 del 25,7%” (véase Figura 1.4).

Partiendo de estas premisas, el principal objetivo de este trabajo es analizar el impacto de la reforma laboral aprobada a finales de 2021 en la estabilidad laboral, los salarios y el tipo de contrato de los entrantes al mercado laboral, estableciendo comparaciones con la situación del periodo previo a la reforma.

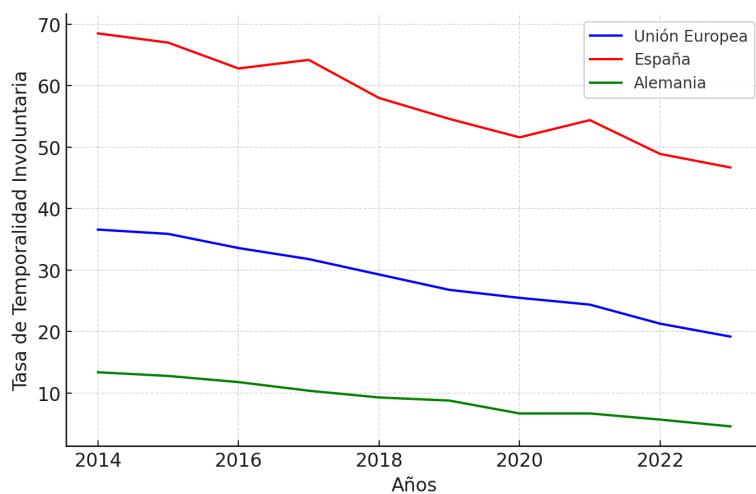
Inicialmente, lo que se hará en este trabajo es estudiar la probabilidad de empezar la vida laboral con un contrato fijo mediante un modelo logístico. Posteriormente, usaremos un modelo logístico multinomial para ver si existen cambios en la probabilidad de empezar la vida laboral con un contrato fijo discontinuo, o bien, con un contrato indefinido ordinario respecto a la alternativa de hacerlo bajo un contrato temporal. Ambas regresiones contarán con una serie de variables de control para que

podamos aislar mejor el posible efecto de la reforma. En tercer lugar, se estudiará si la reforma ha impactado sobre las duraciones medias de los primeros empleos conseguidos por los jóvenes incluidos en nuestra muestra y, finalmente, mediante una regresión de mínimo cuadrados ordinarios se estudiará si la reforma ha impactado sobre el salario anual conseguido durante el primer año de experiencia laboral. Nuestra estrategia de identificación para analizar el impacto de la reforma de 2021 sobre cada una de las variables antes expuestas se basa en Bailey et al. (2021) y trata de captar el impacto diferencial de la reforma en base a la variación sectorial en la intensidad de uso de la contratación temporal durante los años 2011-2021.

En las líneas que siguen, primero revisamos el contexto institucional en el que se explicarán las anteriores reformas fallidas, y además se presenta un pequeño resumen de la literatura reciente en la que se introducirán algunos estudios empíricos relevantes sobre esta reforma laboral y sobre el estado del mercado laboral español. Seguidamente, la sección 3 presenta la base de datos que se emplea en el estudio, además de la metodología que se empleará en el trabajo, es decir, los modelos con los que se estudiarán los temas indicados anteriormente. En la sección 4 se presentan los resultados de estos modelos, en los que, tanto con tablas como con gráficos, se intentará mostrar de la mejor manera los resultados que obtenemos. Y finalmente, la última sección presenta las principales conclusiones del trabajo.

Figura 1.4.

Evolución de la tasa de temporalidad involuntaria de España, Alemania y la Unión Europea.



Fuente: Elaboración propia (Eurostat).

2. CONTEXTO INSTITUCIONAL Y LITERATURA

La alta temporalidad en el mercado de trabajo es un problema muy relevante de la economía española desde el año 1984 en que se liberalizó totalmente dicha forma de contratación (Sola Espinosa, 2010). Como se ha visto en la sección anterior, el peso de los contratos temporales sobre el total de la población asalariada es hasta 10 puntos porcentuales superior en España que la media europea. Para solucionar este gran problema, se han introducido en España muchas reformas laborales en los últimos 30 años, pero sin mucho éxito, dado que a finales de 2021 dicha tasa se mantenía en niveles máximos en comparación con la totalidad de países europeos. (Esade, 2022). En lo que sigue, describimos brevemente las principales reformas introducidas en España en los últimos 30 años:

- Reforma 1994: Pretendía fomentar el empleo de los más jóvenes con el fomento de la contratación en prácticas. Por otro lado, se pretendía dar mayor protagonismo a la contratación indefinida, eliminando el Contrato de Fomento del Empleo introducido en la reforma de 1984 (Sola Espinosa, 2010), siendo este el contrato más utilizado en la mayoría de sectores productivos. En esta reforma, se legalizó la posibilidad de actuación de las Empresa de Trabajo Temporal (ETT). También, se intentó flexibilizar la disponibilidad horaria de los trabajadores. El despido se facilitó ampliando las posibilidades del despido objetivo (Gómez, Contreras y Gracia, 2008), aumentando a su vez el poder de las empresas en la negociación colectiva.
- Reforma 1997: Esta reforma buscaba aumentar la tasa de contratación indefinida, llevar a cabo un estricto control sobre la temporalidad y modificar las condiciones de los contratos de formación y prácticas. Otro cambio que se introdujo con esta reforma fue la creación del Contrato de Fomento de la Contratación Indefinida, un contrato que abarcaba el despido improcedente a 33 días por año trabajado (frente a los 45 días anteriores). Este contrato iba dirigido a jóvenes, a mayores de 45 años y a parados de larga duración. Y finalmente, se adoptaron numerosas y generosas bonificaciones y reducción de las cuotas a la Seguridad Social (SS) en los casos de contrataciones estables (Gómez, Contreras y Gracia, 2008).
- Reforma 2001: Esta reforma pretendía, de nuevo, reducir la temporalidad de los contratos. Se quería seguir una serie de pautas en las que se fijaban sobrecostes a las empresas que abusaran de dichos contratos. También se quería favorecer la conversión del contrato temporal a indefinido (Gómez, Contreras y Gracia, 2008). Esta reforma, a diferencia de las anteriores, sí que consiguió cumplir los objetivos, ya que, aunque

aumentaron los contratos temporales, también lo hicieron los fijos, y la tasa de paro disminuyó.

- Reforma 2006: De nuevo, se fomentó la contratación indefinida, además de la conversión del contrato temporal al indefinido (como la reforma anterior), aportando importantes bonificaciones a las empresas que lo realizaran. Se quería limitar la formalización de contratos temporales, y por ello se reforzó la labor de los inspectores de trabajo para que hubiese un seguimiento exhaustivo en los casos de contratos sucesivos para un mismo puesto y empresa. Esta reforma tuvo éxito los primeros meses, pero posteriormente no cumplió los objetivos.
- Reforma 2010: Una de las características principales de esta reforma es el abaratamiento del despido para los contratos indefinidos. Las empresas que pudiesen justificar problemas económicos indemnizarían a sus trabajadores con una cantidad menor (20 días por año trabajado). En el caso de los contratos temporales, la indemnización aumenta a 12 días por año trabajado (frente a los 8 días anteriores) para que, así, se opte por la adopción de otros tipos de contratos. En el caso de los Expedientes de Regulación de Empleo (ERE) se podrán aplicar reducciones de jornada de forma temporal, es decir, a unas determinadas horas de la jornada de trabajo. Las horas no trabajadas se cobrarían como prestaciones por desempleo. Pero tras todos estos cambios, de nuevo la reforma no logró solucionar la situación económica ni reducir la tasa de temporalidad.
- Reforma 2012: Uno de los principales objetivos de esta reforma era la de crear empleo, ya que España se encontraba en este año en una de las peores situaciones económicas de su historia reciente (la Gran Recesión) así como entre uno de los más afectados por ésta en comparación con otros países de Europa. Con esta reforma se redujo de manera definitiva el coste de despido para todos los contratos indefinidos a 33 días por año trabajado, así como se favoreció una mucho mayor flexibilidad de contratación y despido a las empresas, con un nuevo impulso a la contratación indefinida. No obstante, se redujeron algunos derechos de los trabajadores y se flexibilizó enormemente la capacidad de bajar salarios de manera unilateral por parte de las empresas (Redondo Minayo, 2022).

Tras todas estas reformas laborales, como ya se ha dicho antes, no se consiguió reducir de manera apreciable ni la tasa de temporalidad ni la tasa de desempleo de la Economía Española. Por eso, tras el cambio de Gobierno en España producido en el año 2018, el nuevo gobierno decidió suprimir gran parte del contenido de la Reforma de 2012, así como introducir nuevas medidas para cambiar de manera radical la manera de contratar en España. Así, en diciembre de 2021 se aprueba una

última reforma, la reforma que será evaluada en este artículo, y que trata de dar prioridad a la contratación indefinida frente a la temporal, de manera que solo se dejará hacer contratos temporales en los casos muy puntuales de aumentos temporales y demostrables de producción o por sustitución de algún trabajador, esto es, por medio de la contratación eventual. Para el resto de los contratos, se obliga a las empresas a usar los contratos indefinidos ordinarios o, como medio de ajuste, los contratos fijos-discontinuos. Además, se incrementa la penalización en base a una subida de cotizaciones sociales a cargo de la empresa para los contratos temporales muy cortos de cara a disminuir la rotación. Existirán además dos tipos de contratos formativos, uno para la formación dual y otro por obtención de práctica profesional. Finalmente, se revierten las medidas introducidas en el año 2012 en términos de negociación colectiva, de manera que se mantendrán los convenios colectivos hasta que se renueven, buscando con ello reducir la capacidad unilateral de las empresas (Esade, 2022; Calvo Gallego, 2022).

Calvo Gallego (2022) destaca que esta reforma, al introducir limitaciones claras a la contratación temporal coyuntural y fomentar un uso más racional del contrato fijo discontinuo, busca generar un cambio profundo en la cultura empresarial española respecto al uso de la temporalidad. En esa línea, Gil y Gil (2017) ya advertían de la necesidad de avanzar hacia un modelo de “trabajo decente” que supere el modelo dual y precarizado consolidado tras las reformas anteriores, resaltando los efectos adversos de una legislación laboral basada en la desprotección del trabajador y en la excesiva rotación de contratos.

En definitiva, la reforma de 2021 ha reducido el menú de contratos, existiendo desde entonces básicamente tres tipos: el contrato indefinido, el contrato fijo discontinuo (que se flexibiliza enormemente) y el contrato temporal. Además, aunque restringidos a trabajadores jóvenes en formación, continúan existiendo los contratos de formación y prácticas. Por otra parte, el contrato de obra en el sector de la construcción pasa a ser contrato indefinido de obra, donde se flexibiliza mucho la causa objetiva de despido, lo que ayudará a un enorme crecimiento de la contratación indefinida en este sector productivo.

Existen varios artículos que indican que la reforma laboral de 2021 no es suficientemente ambiciosa de cara a corregir de manera definitiva los importantes problemas del mercado de trabajo español. Así, por ejemplo, Dómench (2022) indica que esta reforma ha restringido la contratación temporal en lugar de favorecer la contratación indefinida, como por ejemplo bajando los costes de indemnización por despido, o también favoreciendo la prevalencia de los convenios de ámbito superior al de la empresa en salarios.

Lo que según este autor hay que ver para saber si la reforma ha sido en verdad efectiva es tener en cuenta la duración de los contratos y no solo la temporalidad agregada de la economía. Hay que tener cuidado también con que la reducción de

la temporalidad no suponga un menor crecimiento del empleo. Y también estudiar si ese cambio de los contratos ha afectado a elevar la remuneración que perciben los trabajadores.

En definitiva, se prevé que la reforma reduzca la temporalidad debido a las mayores restricciones, pero no por una mayor flexibilidad de los contratos indefinidos, ya que la incertidumbre jurídica y coste de despido sigue siendo mayor que en los temporales por lo que se prevé que el crecimiento del empleo se resienta. (Doménech, 2022)

3. METODOLOGÍA.

En este apartado, fundamental para la obtención de los resultados, en primer lugar, describiremos la base de datos utilizada para la realización del estudio. En segundo lugar, se presentarán las técnicas cuantitativas o modelos econométricos empleados para la consecución de los principales resultados.

3.1. Descripción de la base de datos: Muestra Continua de Vidas Laborales.

La Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL) es una base de datos que se construye a partir de una muestra aleatoria del 4% de la población inscrita en la Seguridad Social en cada ola anual. De la unión de las últimas 13 olas de esta muestra obtendremos la base de datos que empleamos en el estudio, es decir, las olas que van desde el año 2011 al 2023. Y de esa base de datos, nos quedamos con los individuos que han entrado al mercado de trabajo a partir del año 2011, por lo que emplearemos un nuestro estudio una muestra compuesta por los entrantes en el mercado de trabajo que tienen su primer empleo entre los 16 y los 40 años. Así y mientras que en la base inicial había observaciones de 1,5 millones de personas, tras esta restricción, nuestra muestra de estimación contiene la información de las vidas laborales completas de 329.422 personas. Esta muestra tiene variables como la nacionalidad, que nos va a permitir diferenciar entre los trabajadores españoles y los extranjeros, el régimen de afiliación, que nos permite diferenciar entre asalariados, autónomos entre otros regímenes. También existe una variable que nos indica el tipo de contrato, el grupo de cotización que declara la empresa y que nos ayuda a diferenciar entre grupos de tarifa, esto es, entre niveles de cualificación, el código de clasificación nacional de actividades económicas (CNAE) a dos dígitos de la empresa, o la provincia de residencia.

Sin embargo, existen algunas limitaciones en esta muestra. Por ejemplo, la variable que mide el nivel educativo proviene del Padrón de Habitantes que depende de los ayuntamientos, es decir, de su registro administrativo, el cual no siempre se

actualiza cuando cambia, por lo que esta variable puede presentar algún problema de medición.

Además, existe también una pequeña limitación con una variable dependiente de los últimos modelos que estudiaremos, y se trata de la variable que muestra la duración de los empleos, los empleos que se inician en el año 2023, puede ser que no hayan terminado en el momento de extracción de la muestra, febrero de 2024. Por eso, solo disponemos de una duración censurada o no completa para estos empleos. Este problema se solucionará mediante la creación de una variable binaria que medirá si la duración de los contratos de trabajo es mayor o menor a dos meses (duración mínima de los contratos censurados). Al estimar un modelo para esta variable binaria se evita el error de no saber exactamente cual es la duración completa de observaciones que no han terminado en febrero de 2024.

Finalmente, otra limitación presente en la MCVL es que solo recoge información de los individuos que están afiliados a la Seguridad Social, excluyendo tanto a los españoles o inmigrantes que, en un momento dado de su vida laboral, salen de España así como los posibles trabajos de estos en la economía sumergida.

Este panel de datos lo emplearemos en el estudio de la probabilidad de contratos fijos, en ver la probabilidad de los contratos fijos ordinarios y fijos discontinuos frente a los contratos temporales, y también en estudiar la duración de los contratos de esos individuos, para saber si la reforma ha servido para disminuir la rotación laboral, y que se trabajen más días a lo largo del año. Para este ejercicio, como se ha explicado antes, se estudiará si la duración es mayor o no a dos meses. En un ejercicio alternativo donde nos quedamos solo con los empleos que comienzan antes de agosto de 2023, estimaremos otro modelo logit que tiene como variable dependiente la posibilidad de que dicha duración de los contratos sea mayor a seis meses, y se compararán los resultados para ver la diferencia entre ambos modelos. Finalmente, también analizaremos un modelo de regresión lineal para ver la evolución de los salarios con la reforma.

Las variables dependientes en estos modelos serán el tipo de contrato (fijo o temporal), en el primer caso. De nuevo el tipo de contrato, pero con tres valores posibles: fijo ordinario, fijo discontinuo y temporal, en el segundo modelo. La variable que mide si la duración es mayor de 2 (o alternativamente 6 meses) en el tercer modelo y finalmente, en el cuarto modelo estimado, serán el logaritmo neperiano de las bases de cotización (salarios) anuales. Y el periodo en el que se van a estudiar estas variables es el que va entre los años 2011 y 2023, siendo los dos primeros años, 2011 y 2012, los años de control que se tomarán como periodo base en todos los modelos, es decir, que los resultados que obtengamos serán comparados con los datos presentes en esos años en su conjunto.

La Tabla 3.1.1. presenta las principales características, esto es, la estadística descriptiva de las personas entrantes en el mercado laboral según nuestra muestra

de estimación. Como se ha indicado antes, nos hemos quedado con el primer empleo de cada persona. Por tanto, estas características corresponden con dicho inicio de su vida laboral. En la primera columna, observamos las medidas para cada variable para el total de la muestra, y en las siguientes columnas, observamos la distribución característica a característica de nuestra muestra cuando distinguimos entre aquellos que entran al mercado de trabajo con un contrato temporal de aquellos que lo hacen con un contrato indefinido. En la primera de ellas, se observa cómo la cantidad de mujeres y hombres que tenemos en la base de datos es muy similar, sin embargo, las mujeres tienen más contratos temporales y los hombres tienen más contratos fijos. En cuanto al grupo de tarifa, se ve cómo la mayoría de las entrantes se localizan en el grupo de tarifa bajo, de hecho, solo los grupos de tarifa bajo y medio bajo suponen casi un 75% de todas las observaciones de la muestra, y son los que más contratos temporales y fijos tienen entre los 4 grupos, aunque existe una mayor correlación positiva entre los grupos y el porcentaje de uso de contratos indefinidos. En cuanto a la edad se muestra una relación lógica, la mayoría de los individuos entrantes en el mercado, obtienen su primer empleo entre los 16 y 39 años, de hecho, los que entran entre los 40-65 años los eliminaremos para realizar los modelos solo para aquellos que entran en el mercado antes de cumplir 40 años, ya que los que entran a una edad posterior seguramente responden a características muy distintas al resto de la población. Cabe destacar en esta tabla la gran cantidad de extranjeros que tiene la muestra de entrantes: suponen casi el 40% del total. Además, suponen más del 40% de los contratos fijos comparando con los nacionales.

Por otra parte, las variables que describen las principales características de los primeros empleos que vamos a analizar en este trabajo muestran un cambio considerable en el periodo muestral entre antes y después de 2021: el número de individuos que empiezan su vida laboral con un contrato fijo, ya sea fijo discontinuo o indefinido ordinario, es para el periodo pre-reforma (2011-2021), de 57.816 (un 28% del total), mientras que en el periodo post-reforma (2022-2023) este número alcanza un total de 65.725 (un 53,5% del total). En cuanto a días trabajados en el primer año de experiencia laboral, pasamos de 125 a 166,3 días entre esos dos mismos periodos. Finalmente, la base media de cotización mensual pasa de 407,5€ a 896,3€ como resultado principalmente del aumento anterior en días trabajados, ya que la base de cotización diaria aumenta menos de un 1%: de 59,1 a 59,8 euros.

Tabla 3.1.1.*Ánalisis descriptivo de las variables.*

	Total		Contratos Temporales		Contratos Fijos	
	N	%	N	%	N	%
Sexo						
Mujeres	160.504	48,73%	93.963	50,30%	58.423	47,29%
Hombres	168.871	51,27%	92.843	49,70%	65.118	52,71%
Grupo Tarifa						
Bajo	154.180	46,81%	87.967	47,09%	47.539	38,48%
Medio Bajo	86.033	26,12%	50.793	27,19%	35.061	28,38%
Medio Alto	47.661	14,47%	25.667	13,74%	21.916	17,74%
Alto	41.468	12,59%	22.398	11,99%	19.013	15,39%
Edad						
16-19 años	56.749	17,23%	35.232	18,86%	19.519	15,80%
20-29 años	213.558	64,84%	125.422	67,14%	77.324	62,59%
30-39 años	59.088	17,94%	26.153	14,00%	26.697	21,61%
Educación						
< Obligatorio	68.642	20,84%	41.247	22,08%	23.201	18,78%
Obligatorio	96.705	29,36%	53.539	28,66%	37.532	30,38%
Bach o FP Sup	83.068	25,22%	46.347	24,81%	32.516	26,32%
Universidad	80.927	24,57%	45.674	24,45%	30.280	24,51%
Sector						
Agricultura	24.143	7,33%	16.850	9,02%	6.041	4,89%
Industria	23.649	7,18%	11.731	6,28%	10.933	8,85%
Construcción	12.154	3,69%	5.287	2,83%	5.510	4,46%
Comercio	48.748	14,80%	23.949	12,82%	20.891	16,91%
Hostelería	57.707	17,52%	29.833	15,97%	26.203	21,21%
Serv baja	31.159	9,46%	14.365	7,69%	14.257	11,54%
Serv alta	62.417	18,95%	31.832	17,04%	26.512	21,46%
Educación / Sanidad	36.758	11,16%	26.526	14,20%	9.018	7,30%
AAPP	8.267	2,51%	6.874	3,68%	1.384	1,12%
ETT	20.817	6,32%	18.214	9,75%	2.533	2,05%
Hogar	3.524	1,07%	1.345	0,72%	247	0,20%
Nacionalidad						
Española	224.173	68,06%	134.724	72,12%	78.374	63,44%
Inmigrante	105.202	31,94%	52.082	27,88%	45.167	36,56%
Grandes Ciudades						
Madrid	25.927	30,27%	13.813	30,00%	11.285	30,70%
Barcelona	41.412	48,35%	21.198	46,04%	19.001	51,69%
Valencia	6.158	7,19%	3.960	8,60%	1.992	5,42%
Sevilla	7.717	9,01%	4.402	9,56%	2.871	7,81%
Zaragoza	4.437	5,18%	2.666	5,79%	1.614	4,39%

Elaboración propia.

3.2. Principales metodologías a utilizar en el trabajo.

Los modelos econométricos que usaremos en la mayoría de las regresiones de este trabajo son modelos de elección binaria, y concretamente, modelos *logit* o logísticos. Su objetivo principal es analizar cómo las variables explicativas (x) influyen en la probabilidad de que ocurra un determinado evento, es decir, en la probabilidad de que la variable dependiente tome uno de sus dos posibles valores, 1 o 0. Sin embargo, debido a la forma en que funcionan estos modelos, esta relación no es directa ni lineal, lo que hace que los coeficientes obtenidos no sean tan fáciles de interpretar como en una regresión normal. (Wooldridge, 2009)

Como se explicó antes, el primer modelo que vamos a realizar es uno de tipo logístico [3.2.1], con el que se obtiene la probabilidad de tener contratos fijos para cada sector s :

$$P(fijo = 1 | x, s) = F(\beta_{0,s} + \sum_{t=2013}^{2023} \theta_t \cdot y_t \cdot intensidad_{t,s} + \beta \cdot x + \sum_{t=2013}^{2023} \rho_t \cdot y_t + \varepsilon_{t,s}) \quad [3.2.1]$$

Donde y , recoge las variables binarias para los años de alta de cada contrato, de 2013 a 2023 (2011 y 2012 se consideran como efectos iniciales incluidos en la constante del modelo,), x es el vector de variables de control que incluye variables individuales, características del puesto de trabajo y variables que tratarán de recoger el efecto del ciclo económico, recoge el término de error, que se supone sigue una distribución logística y, finalmente, la variable “intensidad” recoge la tasa de temporalidad media para cada sector en el periodo 2011-2021, esto es, en el periodo pre-reforma, diferenciando por sectores con la CNAE a dos dígitos.

El término fundamental de cada uno de los modelos estimados es la interacción entre las variables binarias de año de alta y esta variable “intensidad”. Este término de interacción trata de medir el impacto de la reforma laboral comparando el impacto de ésta en los sectores que presentan una mayor temporalidad, considerados como tratados, frente a los sectores de baja temporalidad, que serían los sectores considerados como controles. Esta manera de estimar sigue la estrategia utilizada por Bailey et al. (2021) en su estudio sobre el salario mínimo, así como en el de la Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal (AIReF) para analizar el impacto sobre el empleo de la subida del salario mínimo interprofesional (SMI) a 900 euros mensuales (AIReF, 2020).

Posteriormente, se estima un modelo logístico multinomial [3.2.2], el cual indica las probabilidades de tener un contrato temporal, fijo discontinuo o fijo ordinario para cada sector s :

$$P(\text{contrato} = i | x, s) = F(\beta_{0,s} + \sum_{t=2013}^{2023} \theta_t \cdot y_t \cdot \text{intensidad}_{t,s} + \beta \cdot x + \sum_{t=2013}^{2023} \rho_t \cdot y_t + \varepsilon_{t,s}) \quad [3.2.2]$$

- $i = 0 \rightarrow \text{Contratos temporales}$
- $i = 1 \rightarrow \text{Contratos fijos discontinuos}$
- $i = 2 \rightarrow \text{Contratos fijos ordinarios}$

Donde, de nuevo el término de error, ε , sigue una distribución logística y donde la interacción entre la variable binaria de años de alta y la variable “intensidad” es la que recogerá el posible efecto de la reforma.

En tercer lugar, para estudiar las duraciones de los primeros contratos obtenidos por los individuos de nuestra muestra vamos a realizar un modelo logístico [3.2.3] cuya variable dependiente será una variable binaria que mide si la duración de los empleos es mayor de dos meses y se compararán con un modelo similar donde se estudia la duración mayor o menor de seis meses para cada sector s.

$$P(\text{duremp} > 2 | x, s) = F(\beta_{0,s} + \sum_{t=2013}^{2023} \theta_t \cdot y_t \cdot \text{intensidad}_{t,s} + \beta \cdot x + \sum_{t=2013}^{2023} \rho_t \cdot y_t + \varepsilon_{t,s}) \quad [3.2.3]$$

Donde, de nuevo el término de error, ε , sigue una distribución logística y también se usa la interacción entre el año de alta y la variable “intensidad” para medir el posible impacto de la reforma laboral de 2021.

Finalmente, se estudiarán los salarios con un modelo lineal [3.2.4], en el que la variable dependiente es el logaritmo neperiano de la media de los salarios del primer año de contrato del individuo para cada sector s.

$$P(\text{duremp} > 2 | x, s) = F(\beta_{0,s} + \sum_{t=2013}^{2023} \theta_t \cdot y_t \cdot \text{intensidad}_{t,s} + \beta \cdot x + \sum_{t=2013}^{2023} \rho_t \cdot y_t + \varepsilon_{t,s}) \quad [3.2.3]$$

Cabe destacar, finalmente, que se ha incluido entre las variables explicativas una variable que muestra el ciclo económico a nivel provincial. Para ello, esta variable recoge la tasa de crecimiento anual de la serie de ocupados a nivel provincial. Es importante incluir esta variable, ya que con ella tendremos una mayor certeza de que los resultados obtenidos son debidos a la reforma y no al buen o mal estado de la economía en los sectores o provincias de los individuos en nuestra muestra.

Las variables independientes que se incluyen en los modelos, aparte de la intensidad y de la variable que indica el año de alta, que son las más importantes, son el género, la edad, la nacionalidad, el grupo de tarifa y el nivel educativo de los individuos en la muestra. La razón fundamental de por qué se incluyen es para que los resultados sean lo más cercanos posible al verdadero efecto de la reforma, ya que al controlar por todas estas variables se está comparando el efecto de la reforma para tratados y

controles con similares características observables, esto es, para un mismo individuo representativo, con el mismo género, nacionalidad, edad, nivel educativo, estado del ciclo económico en su provincia, etc.

4. RESULTADOS

Los resultados que siguen, tal y como se ha descrito en las secciones anteriores, se obtienen en base a la submuestra de entrantes en el mercado de trabajo de la Muestra Continua de Vidas Laborales compuesta por todos los individuos que empiezan su vida laboral con edad inferior a 40, en los años 2011 a 2023. Como se ha explicado en la sección anterior, se utilizarán modelos de elección discreta (modelo logístico y modelo logístico multinomial) así como modelos de regresión lineal, para el caso del análisis de los salarios, todos ellos estimados mediante procedimientos realizados con Stata.

En la Ecuación [3.2.1], el vector de variables explicativas, x , contiene las variables de control del modelo, que son género, edad, grupo de tarifa, nivel educativo, nacionalidad, la variable que capta el ciclo económico (ocupados), tal y como se ha definido anteriormente, y finalmente efectos fijos de año, de sector (a dos dígitos) y de comunidad autónoma.

En la Tabla 4.1, observamos los resultados de la estimación del modelo logístico [3.2.1] en el que vemos la probabilidad de que los individuos en nuestra muestra empiecen su vida laboral con un contrato temporal (0) o con un contrato fijo discontinuo o indefinido (1). En este modelo, como se explicó en la sección anterior, la variable principal para ver el efecto de la reforma se mide con la interacción de las variables binarias de año con la variable “intensidad”. Vemos unos coeficientes estimados bastante similares y cercanos a cero para esta variable durante los años 2011 a 2021, pero cuando llega la reforma, es decir, para los años 2022 y sobre todo 2023, este impacto pasa a ser muy positivo y significativo, por lo que *a priori* podemos interpretar que la reforma laboral de 2021 ha cumplido el objetivo de aumentar sustancialmente la probabilidad de comenzar la vida laboral con un contrato indefinido, sobre todo en los sectores que presentan una alta temporalidad pre-reforma. Ciertamente, estos coeficientes nos muestran cómo, al aumentar esta probabilidad especialmente para los sectores de alta temporalidad en comparación a los de baja temporalidad que actúan como grupo de control, lo que estamos obteniendo es evidencia de que la reforma está funcionando de una manera más intensa para estos sectores de alta temporalidad antes de la reforma.

Además, observamos cómo los hombres tienen más probabilidad de obtener contratos indefinidos que las mujeres. En los grupos de edad vemos cómo, al igual que ha recogido la literatura reciente (por ejemplo, Verd et al., 2024), la probabilidad

de tener un contrato indefinido crece con la edad. En los grupos de tarifa, esto es, por niveles de cualificación vemos una relación lógica, ya que todos ellos comparados con el nivel de más baja cualificación (recogido en la constante), tienen más probabilidad de contratos indefinidos, siendo el grupo de tarifa alto el que mayor probabilidad tiene. En los grupos educativos, no obstante, nos sale algo más difícil de interpretar, ya que los coeficientes estimados nos indican que cuanto menor sea el nivel educativo mayor probabilidad de contratos indefinidos existe, pero hay que tener en cuenta que, en primer lugar, este efecto es neto del de grupo de tarifa que puede estar recogiendo en mejor manera el efecto de la cualificación. Además, como ya se indicó anteriormente, el nivel educativo se mide en base al padrón municipal, lo que puede incluir algunos errores de medida al no actualizarse regularmente. Donde sí se observa algo interesante es en la variable de nacionalidad, ya que los resultados indican que los trabajadores extranjeros tienen una mayor probabilidad de obtener contratos indefinidos que los nativos, aunque con esta variable también hay que tener cuidado porque los de origen extranjero pueden venir con experiencia anterior que no se contabiliza en la base de datos usada, ya que esos empleos no son en España. Finalmente, la variable final, “ocupados”, es una variable que muestra el ciclo de la economía, en este caso con la tasa de crecimiento anual de los individuos ocupados de cada provincia, y se incluye en el modelo para que el coeficiente de año de alta muestre realmente lo que ha cambiado la probabilidad de contrato temporal o indefinido por factores no relacionados con lo que puede ser un mejor o peor funcionamiento de la economía. En este caso, esta variable nos indica que el ciclo económico no parece influir demasiado en el número de entrantes en el mercado cuyo primer empleo sea indefinido.

Tabla 4.1.
Modelo logístico de contrato fijo.³

Variable dependiente	Fijo
int_year13	0.007
	(0.459)
int_year14	-0.280
	(0.404)
int_year15	-0.317
	(0.382)

3. Variables incluidas en la regresión pero no mostradas: variables ficticias de año de alta 2011-2023, de código CNAE (2 dígitos) y de comunidad autónoma.

Variable dependiente	Fijo
int_year16	-0.163 (0.362)
int_year17	-0.121 (0.351)
int_year18	0.510 (0.340)
int_year19	0.475 (0.338)
int_year20	1.095*** (0.341)
int_year21	1.588*** (0.331)
int_year22	5.974*** (0.322)
int_year23	7.798*** (0.321)
hombre	0.116*** (0.009)
edad16_19	-0.440*** (0.015)
edad20_29	-0.233*** (0.012)
gtarifa_mediobajo	0.590*** (0.011)
gtarifa_medioalto	0.943*** (0.013)
gtarifa_alto	1.422***

Variable dependiente	Fijo
	(0.017)
educ_obligatorios	0.228*** (0.013)
educ_bach_fpsup	0.148*** (0.013)
educ_univ	0.004 (0.014)
extranjeros	0.253*** (0.010)
ocupados	-0.174 (0.143)
Constante	-2.978*** (0.105)
Observaciones	325,816

Elaboración propia.

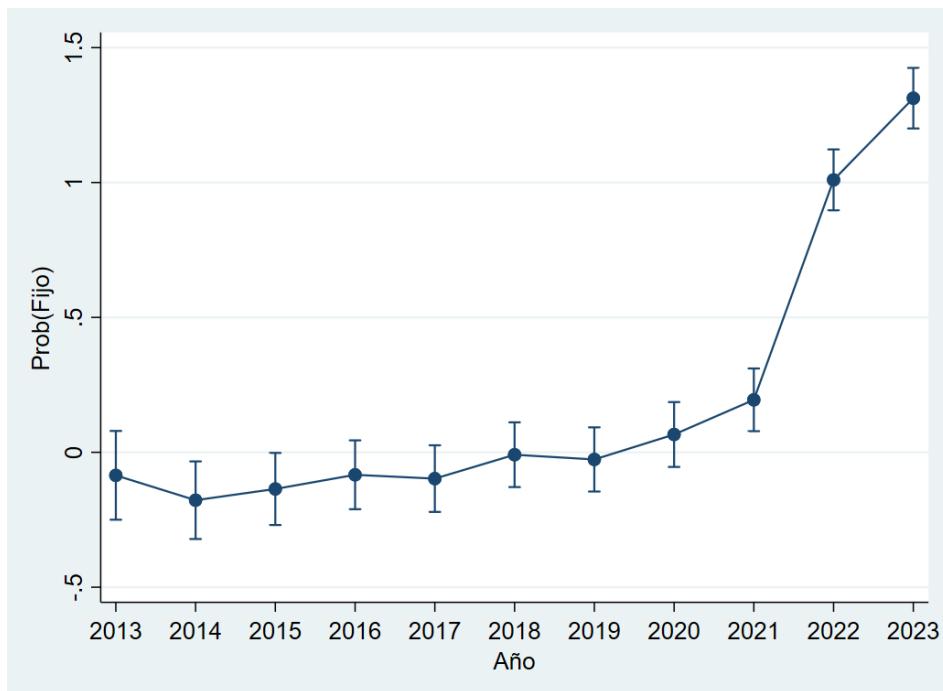
Error estándar entre paréntesis.

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

En la Figura 4.1. se muestra de una forma visual el impacto estimado sobre la probabilidad de empezar la vida laboral bajo un contrato indefinido para todos los años incluidos en nuestra muestra, mostrando además los intervalos de confianza de cada coeficiente, y así lo mostraré en las demás figuras. Así, se ve claramente cómo los contratos fijos después de la reforma laboral son mucho más probables que en el periodo anterior. Concretamente, se estima un efecto marginal de en torno al 110%, esto es, la probabilidad de que un entrante en el mercado obtenga un contrato indefinido en el año 2023 más que se duplica con respecto al valor de esta probabilidad en los años base, los años 2011 y 2012. Cabe destacar, que el resultado que obtenemos para el año 2020 puede estar muy influenciado por la pandemia que sufrimos durante ese año. Sin embargo, en el año 2021, que ya todo volvió a funcionar de nuevo, observamos un pequeño avance en la probabilidad de la contratación indefinida, lo que podría ser debido a las medidas de reactivación introducidas ese año.

Figura 4.1.

Efectos marginales y anualizados de la variable intensidad sobre la probabilidad de contrato indefinido: años 2013-2023.

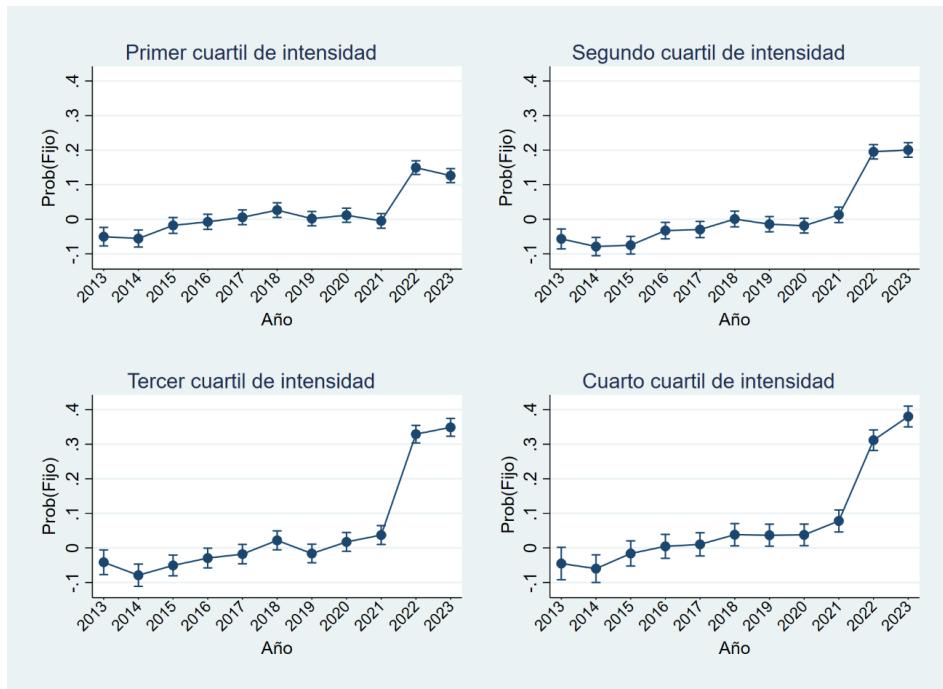


Elaboración propia.

Para analizar con mayor profundidad el impacto de la reforma en función de la intensidad de contratación temporal año a año, se ha realizado una nueva estimación de este mismo modelo, pero para cuatro grupos distintos: hemos dividido nuestra muestra diferenciando en base a los cuatro cuartiles de la variable intensidad y hemos estimado un modelo logístico como el anterior [3.2.1.] por cada cuartil. En la Figura 4.2, se observa cómo, en efecto, en los sectores que tienen una temporalidad menor, el efecto de la reforma ha sido menor, mientras que los sectores que presentan una elevada tasa de temporalidad, esto es, en el tercer y cuarto cuartil de la variable intensidad, el efecto es casi el triple que el estimado en el primer cuartil de dicha variable. Así, por tanto, con esta figura, podemos confirmar que la reforma laboral de 2021 parece haber tenido un impacto positivo e importante sobre la probabilidad de empezar la vida laboral con un contrato indefinido.

Figura 4.2.

Efectos marginales de la variable año de alta sobre la probabilidad de contrato indefinido diferenciando por cuartiles de la variable intensidad: años 2013-2023.



Elaboración propia.

A continuación, en la Tabla 4.2, observamos los resultados del modelo [3.2.2.], esto es del modelo logístico multinomial, en el que la probabilidad de los contratos fijos discontinuos (1), y de los contratos fijos ordinarios (2) se comparan a la probabilidad de los contratos temporales (0). En esta estimación, el vector de regresores “x” consta de las mismas variables de control que en la ecuación [3.2.1.]. Los resultados nos muestran de nuevo coeficientes muy positivos y significativos para las variables de interacción entre año de alta e intensidad en contratación temporal a nivel sectorial. Este resultado nos indica que, tras la reforma, la probabilidad de contrato fijo discontinuo y, sobre todo, la de fijo ordinario aumentan sustancialmente respecto a la probabilidad de contrato temporal, lo que tiene el efecto de reducir el gap en la probabilidad relativa de contrato indefinido entre sectores de alta temporalidad y aquellos con nivel más bajo de temporalidad. También cabe destacar como los contratos fijos ordinarios son más frecuentes en personas con grupos de tarifa superiores.

Tabla 4.2.*Modelo logístico multinomial de los tipos de contratos.⁴*

Variable dependiente	Contratos fijos discontinuos	Contratos fijos ordinarios
int_year13	-0.671 (1.564)	-0.079 (0.538)
int_year14	-2.198 (1.432)	-0.050 (0.472)
int_year15	0.310 (1.347)	-0.492 (0.448)
int_year16	-0.650 (1.298)	-0.146 (0.426)
int_year17	-0.173 (1.269)	-0.123 (0.414)
int_year18	1.771 (1.233)	0.188 (0.404)
int_year19	1.857 (1.222)	-0.140 (0.401)
int_year20	1.490 (1.221)	0.492 (0.409)
int_year21	1.692 (1.209)	1.263*** (0.394)
int_year22	3.539*** (1.188)	4.743*** (0.386)
int_year23	4.461*** (1.186)	6.077*** (0.384)
hombre	-0.019	0.171***

4. Variables incluidas en la regresión pero no mostradas: variables ficticias de año de alta 2011-2023, de código CNAE (2 dígitos) y de comunidad autónoma.

Variable dependiente	Contratos fijos discontinuos	Contratos fijos ordinarios
	(0.016)	(0.010)
edad16_19	-0.088*** (0.029)	-0.763*** (0.017)
edad20_29	-0.072*** (0.024)	-0.403*** (0.013)
gtarifa_mediobajo	-0.013 (0.020)	0.368*** (0.012)
gtarifa_medioalto	0.135*** (0.026)	0.739*** (0.015)
gtarifa_alto	-0.705*** (0.043)	1.333*** (0.019)
educ_obligatorios	-0.002 (0.022)	0.307*** (0.014)
educ_bach_fpsup	0.037 (0.024)	0.213*** (0.015)
educ_univ	-0.267*** (0.030)	0.160*** (0.016)
extranjeros	0.014 (0.020)	0.376*** (0.011)
ocupados	-1.426*** (0.255)	0.366** (0.159)
Constante	-4.044*** (0.334)	-3.697*** (0.127)
Observaciones	308,606	308,606

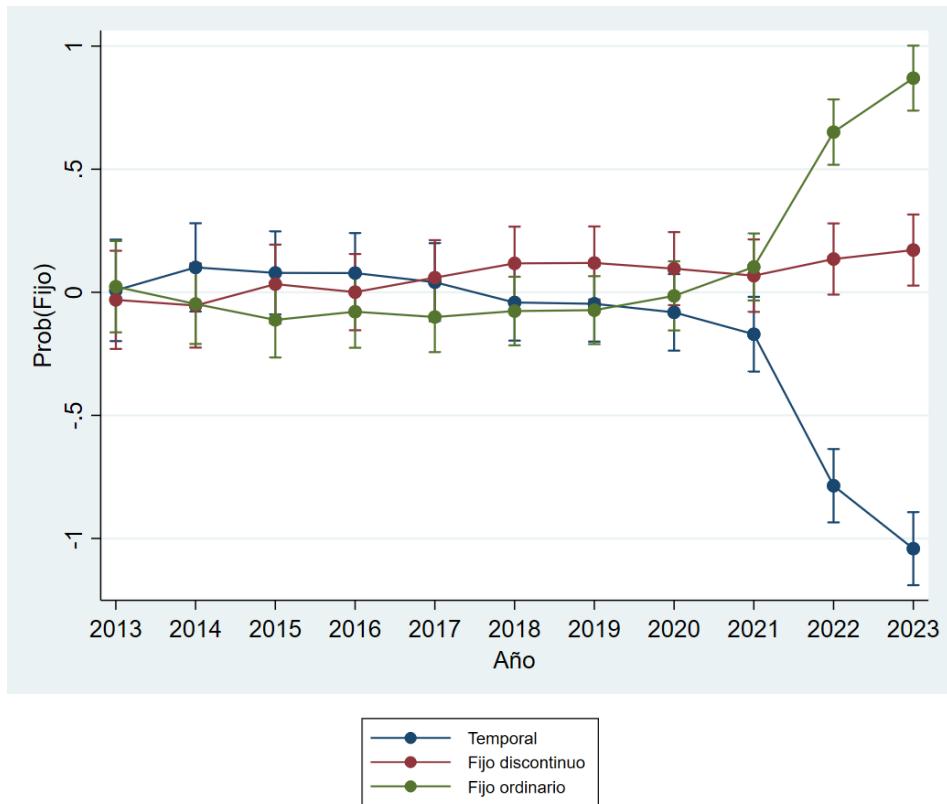
Elaboración propia.

Error estándar entre paréntesis.

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

Figura 4.3.

Efectos marginales y anualizados de la variable intensidad sobre la probabilidad de tipos de contrato: años 2013-2023.



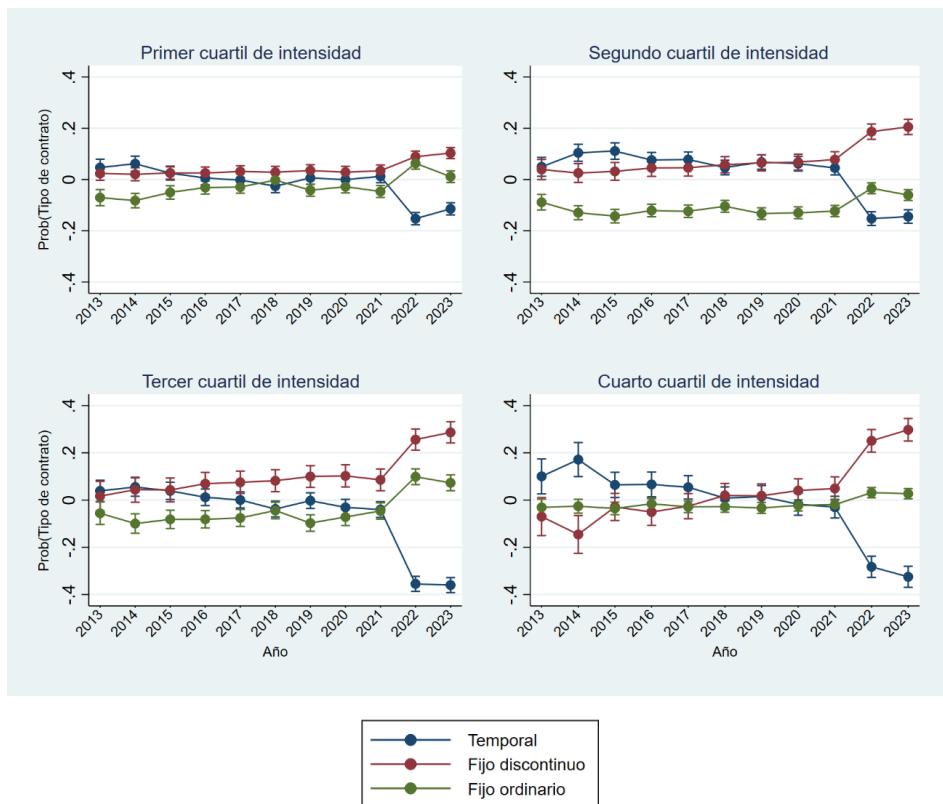
Elaboración propia.

Los siguientes gráficos muestran lo mismo que en la Figura 4.3, pero en este caso para la probabilidad de los tipos de contrato que están en la variable dependiente del modelo de la tabla 4.2. En la Figura 4.4, ocurre una situación común en todos los cuartiles de la tasa de temporalidad, y es un aumento de los contratos fijos ordinarios y discontinuos, y una disminución de los contratos temporales tras la reforma. Esta variación ocurre en mayor medida conforme mayor es la temporalidad de los sectores, por lo que podemos seguir afirmando, que los mayores beneficiados por la reforma son los trabajadores de los sectores de mayor temporalidad. Es posible que ocurra un efecto que sea engañoso, ya que se observa que el contrato que más aumenta tras la reforma es el de los fijos discontinuos, que es el más parecido al temporal, y puede ser que, debido a la prohibición de firmar este tipo de contratos tras la reforma, se han adoptado los contratos fijos discontinuos como la principal forma

de contratación en las empresas pero siguiendo con las condiciones laborales previas del contrato temporal, esto es, de baja duración del contrato, por ejemplo. Por esta razón, haremos el siguiente estudio a continuación.

Figura 4.4.

Efectos marginales de la variable año de alta sobre la probabilidad de tipos de contrato diferenciando por cuartiles de intensidad: años 2013-2023.



Elaboración propia.

En efecto, para analizar si la reforma ha aumentado o no las duraciones de los empleos conseguidos en su primer año de vida laboral, analizamos en la Tabla 4.3. la probabilidad de empezar esta vida laboral con un contrato con duración de más de dos meses (para omitir los contratos censurados como se indicó anteriormente). Los resultados muestran que ciertamente la reforma no ha provocado simplemente que cambien de nombre los contratos, pero sigan con las mismas características, sino que,

por lo menos para los primeros empleos de los entrantes en el mercado, su duración, y más concretamente la probabilidad de que ésta sea superior a dos meses aumenta en un 52,8% en el año 2022 (respecto al periodo base, 2011-2012). Este aumento es del 97,9% en el año 2023. Por otra parte, observamos cómo la probabilidad de tener duraciones mayores a dos meses es mayor para hombres, extranjeros, edades más avanzadas y grupos de tarifa altos.

Tabla 4.3.

Modelo logístico de empleos de duración mayor de dos meses.⁵

Variable dependiente	Contratos de duración mayor a dos meses
int_year13	0.483 (0.355)
int_year14	0.117 (0.309)
int_year15	0.164 (0.297)
int_year16	0.367 (0.286)
int_year17	0.196 (0.279)
int_year18	0.284 (0.274)
int_year19	0.297 (0.271)
int_year20	1.060*** (0.273)
int_year21	1.080*** (0.267)
int_year22	1.528*** (0.263)

5. Variables incluidas en la regresión pero no mostradas: variables ficticias de año de alta 2011-2023, de código CNAE (2 dígitos) y de comunidad autónoma.

Variable dependiente	Contratos de duración mayor a dos meses
int_year23	1.979*** (0.260)
hombre	0.133*** (0.008)
edad16_19	-0.647*** (0.015)
edad20_29	-0.256*** (0.012)
gtarifa_mediobajo	0.005 (0.010)
gtarifa_medioalto	0.228*** (0.013)
gtarifa_alto	0.867*** (0.018)
educ_obligatorios	0.185*** (0.012)
educ_bach_fpsup	0.139*** (0.013)
educ_univ	0.266*** (0.014)
extranjeros	0.429*** (0.010)
ocupados	0.284** (0.134)
Constante	-0.486*** (0.075)
Observaciones	325,816

Elaboración propia.

Error estándar entre paréntesis.

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

Si aumentamos el umbral de duración, para contrastar si el resultado anterior se mantiene cuando elevamos este a una duración mínima de seis meses. En efecto, como vemos en la Tabla 4.4, esta probabilidad aumenta para los años 2022 y 2023 de una manera similar al modelo anterior: en el primer año de implementación de la reforma en un 62,8% y en el segundo en un 87,3%. Nuevamente, ocurre básicamente lo mismo que en la Tabla 4.3. para el resto de variables explicativas.

Comparando ambos resultados, vemos un aumento de la probabilidad mayor en los años 2022 y 2023 en los contratos que tienen una duración mayor a seis meses, lo que parece confirmar que la reforma ha generado una mayor duración de los contratos en los sectores que presentan una mayor temporalidad.

Tabla 4.4.

Modelo logístico de empleos de duración mayor de seis meses.⁶

Variable dependiente	Contratos de duración mayor a seis meses
int_year13	0.559 (0.359)
int_year14	-0.204 (0.323)
int_year15	-0.100 (0.308)
int_year16	-0.253 (0.298)
int_year17	-0.273 (0.289)
int_year18	-0.201 (0.282)
int_year19	0.212 (0.278)
int_year20	0.683** (0.280)
int_year21	0.987*** (0.272)

6. Variables incluidas en la regresión pero no mostradas: variables ficticias de año de alta 2011-2023, de código CNAE (2 dígitos) y de comunidad autónoma.

Variable dependiente	Contratos de duración mayor a seis meses
int_year22	1.628*** (0.267)
int_year23	1.873*** (0.276)
hombre	0.166*** (0.009)
edad16_19	-0.952*** (0.016)
edad20_29	-0.392*** (0.012)
gtarifa_mediobajo	-0.083*** (0.011)
gtarifa_medioalto	0.233*** (0.013)
gtarifa_alto	0.902*** (0.017)
educ_obligatorios	0.415*** (0.013)
educ_bach_fpsup	0.345*** (0.014)
educ_univ	0.426*** (0.014)
extranjeros	0.186*** (0.011)
ocupados	0.118 (0.142)
Constante	-1.299*** (0.081)
Observaciones	295,727

Elaboración propia.

Error estándar entre paréntesis.

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

Finalmente, vamos a ver cómo han evolucionado los salarios, o más concretamente las bases de cotización, ante la reforma laboral en la Tabla 4.5. De nuevo analizando el impacto de las variables de interacción entre el año de alta y la variable intensidad, observamos cómo el salario de los entrantes en el mercado aumenta, con respecto a los años 2011 y 2012, solo a partir del año 2021. En este año 2021 el efecto estimado puede estar respondiendo a las medidas introducidas tras la pandemia. Y ya para 2022, el impacto positivo de la reforma se traduce en un aumento marginal del salario inicial de un 10% con respecto al año previo y de casi un 65% en el año 2023 en comparación con el año 2021, lo que resulta un avance bastante notorio. Además, si observamos el resto de variables podemos observar que, como recoge toda la literatura sobre la distribución salarial entre los jóvenes (ver por ejemplo Bentolila et al., 2022) el salario de los hombres es un 16,3% mayor que el de las mujeres, que los entrantes con una edad más avanzada cobran más que los más jóvenes, que conforme va aumentando el grupo de tarifa también va aumentando el salario y que los trabajadores extranjeros presentan un salario que resulta casi un 6% mayor que el de los nativos. Este último resultado contrasta con el obtenido en la literatura, pero hemos de recordar de nuevo que los extranjeros en nuestra muestra pueden no estar en el primer empleo de su vida laboral y que, por tanto, pueden mostrar más experiencia laboral a su entrada en España que un entrante nativo.

Tabla 4.5.

Modelo lineal de la media de las bases de cotización mensuales.⁷

Variable dependiente	Ln (bases de cotización mensuales)
int_year13	-0.222 (0.195)
int_year14	-0.583*** (0.169)
int_year15	-0.511*** (0.162)
int_year16	-0.330** (0.157)
int_year17	-0.272* (0.153)

7. Variables incluidas en la regresión pero no mostradas: variables ficticias de año de alta 2011-2023, de código CNAE (2 dígitos) y de comunidad autónoma.

Variable dependiente	Ln (bases de cotización mensuales)
int_year18	-0.291* (0.150)
int_year19	-0.000 (0.148)
int_year20	0.177 (0.150)
int_year21	0.367** (0.146)
int_year22	0.468*** (0.144)
int_year23	0.993*** (0.143)
hombre	0.163*** (0.005)
edad16_19	-1.156*** (0.008)
edad20_29	-0.266*** (0.006)
gtarifa_mediobajo	0.048*** (0.006)
gtarifa_medioalto	0.234*** (0.007)
gtarifa_alto	0.914*** (0.009)
educ_obligatorios	0.352*** (0.007)
educ_bach_fpsup	0.206*** (0.007)
educ_univ	0.405***

Variable dependiente	Ln (bases de cotización mensuales)
	(0.008)
extranjeros	0.059***
	(0.006)
ocupados	0.122
	(0.077)
Constante	5.301***
	(0.044)
Observaciones	324,231
R-squared	0.248

Elaboración propia.

Error estándar entre paréntesis.

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

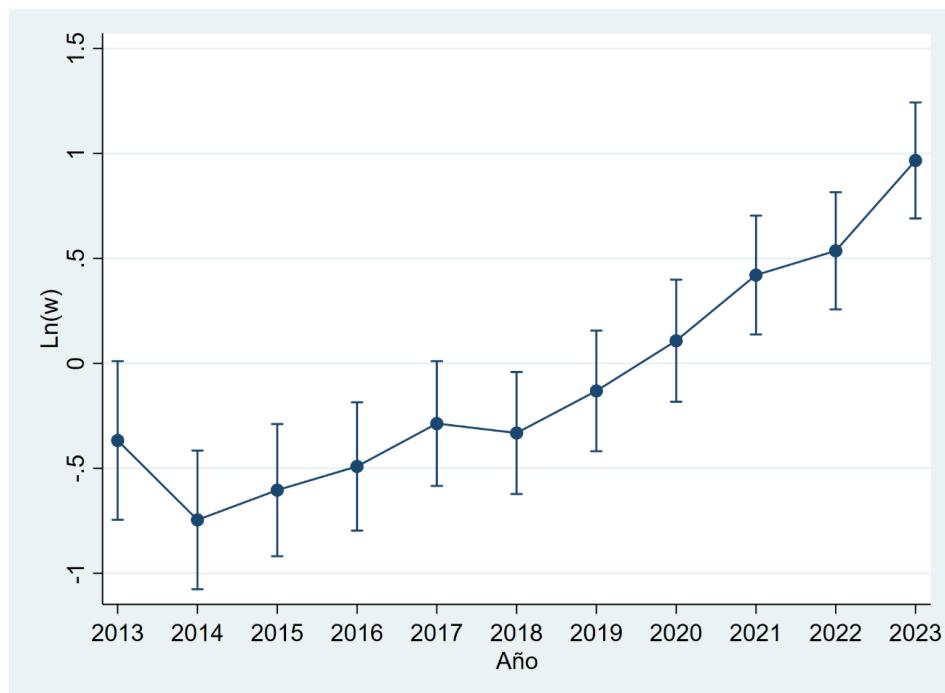
En la Figura 4.5. se muestra de nuevo de manera visual el impacto estimado de la reforma sobre las bases de cotización mensuales de los entrantes en el mercado laboral para todos los años incluidos en nuestra muestra. Así, se ve claramente como la base media aumentó en el año 2021, el año posterior al confinamiento por el Covid-19, en el primer año de reforma aumentó solamente un 10% y el aumento notable llegó en el año 2023, cuando aumentaron las bases de cotización mensuales un 46% con respecto al año anterior.

Finalmente, en la Figura 4.6, podemos observar de manera visual como la reforma afectó de manera relativamente más intensa a los salarios de los trabajadores en los sectores con mayor tasa de temporalidad. En efecto, mientras que para los individuos de los sectores que presentan menor temporalidad vemos que los salarios apenas se benefician de la reforma, los individuos de los sectores con una mayor temporalidad vemos como si que muestran un considerable mayor aumento en sus bases de cotización. En términos numéricos, la diferencia entre los sectores del cuarto cuartil y aquellos en el primer cuartil fue del 27% en el año 2022 y en el año 2023 fue del 44%, lo que resulta un aumento medio del 35,5%. No obstante, hay que tener en cuenta que este aumento provocado por la reforma puede ser debido a dos motivos: en primer lugar, puede deberse a un aumento del salario real de estos individuos, pero, en segundo lugar, estas bases de cotización también aumentarán simplemente porque aumente el número total de días trabajados. En efecto, en nuestro caso los salarios diarios aumentan en una pequeñísima proporción, de 59,1€ a 59,8€, esto es

menos de un 1%. Sin embargo, el aumento en días trabajados sí que es notable, ya que, al tener, como hemos visto antes, una mayor duración en sus contratos iniciales resulta que trabajan 3,4 días más al mes (13,8 días de media en 2022-2023 frente a apenas 10,4 días en los años 2011-2012), siendo esta es la razón fundamental de este aumento de la base de cotización mensual.

Figura 4.5.

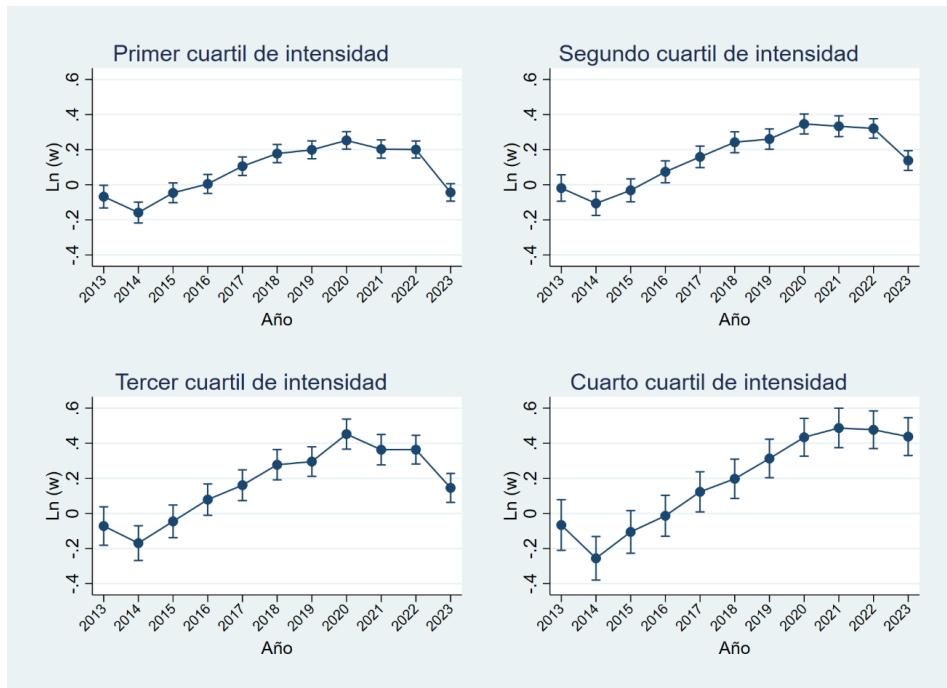
Efectos marginales y anualizados de la variable intensidad sobre la probabilidad de las bases de cotización mensuales: años 2013-2023.



Elaboración propia.

Figura 4.6.

Efectos marginales de la variable año de alta sobre las bases de cotización mensual por cuartiles de intensidad: años 2013-2023.



Elaboración propia.

5. CONCLUSIONES

Este estudio muestra, mediante evidencia empírica detallada, los efectos de la reforma laboral aprobada por el gobierno español en diciembre de 2021 sobre los primeros empleos de los entrantes en el mercado laboral español. Los principales resultados recogen un aumento importante en la contratación indefinida, una mejora de las duraciones de los contratos y un incremento en las bases de cotización de estos individuos. Estos efectos se alinean con los observados en otros análisis recientes.

Por ejemplo, Fedea reportó en el Observatorio Trimestral del Mercado de Trabajo del tercer trimestre de 2024 una reducción de la temporalidad en los primeros empleos del 80% al 35% tras la reforma (Felgueroso et al., 2024), lo que nuestros datos confirman, mostrando que la probabilidad de que un entrante obtenga un primer contrato indefinido aumenta a más del doble del valor observado al inicio del

periodo estudiado (2011-2023), especialmente en sectores que presentan una alta temporalidad previa.

Por otro lado, existen estudios como el de Conde-Ruiz (2023) que señalan que las duraciones de los empleos no han mejorado proporcionalmente a la reducción de la contratación temporal. Sin embargo, nuestros resultados indican que sí que existen mejoras notables en la duración de los contratos, aumentando la probabilidad de que los contratos iniciales sean de duración mayor a dos meses, y mayor a seis meses, en aproximadamente un 20% en ambos casos entre el año 2021 y el año 2023, siendo este aumento el causante de la mejora de las bases de cotización mensuales. Esta diferencia entre ambos estudios se puede deber a los individuos en los que nos centramos en nuestro estudio, es decir, los entrantes en el mercado laboral menores a 40 años, por lo que proporcionamos una perspectiva diferente a los análisis existentes.

En resumen, nuestro estudio confirma y amplía la evidencia sobre los efectos positivos de la reforma laboral de 2021 en la calidad del empleo para los jóvenes. Este análisis aporta una visión más detallada que análisis ejecutivos previos, contribuyendo así a una comprensión más completa del impacto de la reforma en el mercado laboral español.

Como resultado de esta reforma, si comparamos la tasa de temporalidad del año previo a la reforma, el año 2021, con la del año 2024, se ve una disminución en el valor de esta tasa de casi 10 puntos porcentuales, del 24% al 15%, alejándose así del último puesto en temporalidad en Europa que se citaba en la Tabla 1.1.

Por último, cabe destacar que este estudio está sujeto a una serie de consideraciones que obligan a ser precavidos con la atribución de los efectos encontrados en exclusiva a la reforma laboral. Estas consideraciones son los efectos de la pandemia del COVID de los años 2020 y 2021, y las medidas introducidas para remediarlos. Concretamente, las medidas para aliviar a las empresas con problemas mediante la promoción de ERTEs que podrían estar cambiando alguno de los elementos y variables que estamos estudiando en este trabajo. No obstante, estos potenciales efectos se han tratado de controlar en el trabajo considerando variables cíclicas y variables ficticias de control de lo ocurrido en esos dos años.

BIBLIOGRAFÍA

- Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal. (2020, 23 de julio). *Impacto sobre el empleo de la subida del Salario Mínimo Interprofesional a 900 € mensuales*. <https://www.airef.es/wp-content/uploads/2020/07/Impacto-sobre-el-empleo-de-la-subida-del-Salario-M%C3%ADnimo-Interprofesional-a-900%E2%82%AC-mensuales.pdf>
- Bailey, M. J., DiNardo, J., & Stuart, B. A. (2021). The economic impact of a high national minimum wage: Evidence from the 1966 Fair Labor Standards Act. *Journal of Labor Economics*, 39(S2), 329–367. DOI: 10.1086/712554
- Bentolila, S., Felgueroso, F., Jansen, M. (2022). Lost in recessions: youth employment and earnings in Spain. *SERIEs* 13, 11–49. DOI: 10.1007/s13209-021-00244-6
- Calvo Gallego, F. J. (2022). La reforma de la contratación temporal coyuntural en el RDL 32/2021. *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado: Revista de Estudios sobre Ciencias del Trabajo y Protección Social*, 89–155.
- Cárdenas del Rey, L. (2022). *Las siete claves de la reforma laboral de 2021*. Universidad Complutense de Madrid. <https://www.ucm.es/otri/noticias-claves-reforma-laboral-ucm>
- Conde Ruiz, J. I., García, M., Puch, L., & Ruiz, J. (2023). *Reforming Dual Labor Markets: “Empirical” or “Contractual” Temporary Rates?* FEDEA, Estudios sobre la Economía Española, no. 2023-36.
- De la Fuente Lavín, M., & Zubiri Rey, J. B. (2022). La reforma laboral de 2021 en España, cambio de tendencia en la regulación de la contratación temporal. *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo*, (3), 199–223.
- Doménech, R. (2022). La reforma laboral de 2021: Una evaluación preliminar. *Cuadernos de Información Económica*, (287), marzo–abril.
- Felgueroso, F., Doménech, R., García, J. R., Jansen, M., Jiménez, S., Vázquez, S., & Viola, A. (2024). *Observatorio trimestral del mercado de trabajo. Boletín n.º 11 (Apuntes 2024/32)*. Fundación de Estudios de Economía Aplicada (FEDEA). <https://documentos.fedea.net/pubs/ap/2024/ap2024-32.pdf>
- Fundación PwC, & Círculo de Empresarios. (2024). *Juventud y empresa: La brecha juvenil como prioridad nacional*. PwC España. <https://www.pwc.es/es/fundacion/assets/informe-pwc-juventud-empresa.pdf>
- Gil y Gil, J. L. (2017). Trabajo decente y reformas laborales. *Revista Derecho Social y Empresa*, 7, 21–78.
- Gómez, S., Contreras, I., & Gracia, L. (2008). *Las reformas laborales en España y su impacto real en el mercado de trabajo en el periodo 1985–2008* (Documento de Investigación No. DI-764). IESE Business School - Universidad de Navarra. <https://www.iese.edu/media/research/pdfs/DI-0764.pdf>

- Hernández Bejarano, M. (2022). Una aproximación al problema del desempleo juvenil en España. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 10(3), 256–257.
- Martínez Jorge, Á., & Victoria, C. (2022). ¿Está reduciendo la temporalidad la reforma laboral de 2021? Una primera evaluación. https://www.esade.edu/ecpol/wp-content/uploads/2022/04/Reforma_lab_2021-1.pdf
- Redondo Minayo, M. (2022). *Ánalisis de las reformas laborales en España. Avances y retiros en el derecho del trabajo: (1936–2022)* [Trabajo de fin de grado, Universidad de Valladolid]. UVaDOC. <https://uvadoc.uva.es/handle/10324/55927>
- Sola Espinosa, J. (2010). La desregulación política del mercado de trabajo en España (1984–1997): Un programa de investigación. *Revista de Economía Crítica*, (9), 4–27. <https://www.upo.es/revistas/index.php/rec/article/view/9700/8504>
- Verd, J. M., Godino, A., González-Heras, A., & Rodríguez-Soler, J. (2024). Escaping the trap of temporary employment: Precariousness among young people before and after Spain's 2021 Labour Market Reform Act. *International Journal of Social Welfare*, 34(1), e12645. <https://doi.org/10.1111/ijsw.12645>
- Wooldridge, J. M. (2009). Introducción a la econometría: Un enfoque moderno (4^a ed.). Cengage Learning.

TRABAJO, PERSONA, DERECHO, MERCADO

Revista de Estudios sobre Ciencias del Trabajo y Protección Social



MIRADAS DE LA REALIDAD LABORAL

EL PAPEL DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA
EN LA REGULACIÓN DE LAS MODALIDADES
CONTRACTUALES TRAS LA REFORMA LABORAL

JAVIER CALVO (2025): EL PAPEL DE LA NEGOCIACIÓN
COLECTIVA EN LA REGULACIÓN DE LAS MODALIDADES
CONTRACTUALES TRAS LA REFORMA LABORAL

Fco. JAVIER CALVO GALLEG

María José Asquerino Lamparero
Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Sevilla, España
masquerino@us.es
ORCID: 0000-0003-0013-2364

El título de la obra es ya una invitación a su lectura, pero a medida que te envuelven sus páginas, el lector es consciente de que lo que tiene entre sus manos es un estudio que sobrepasa lo intuido.

A lo largo de sus párrafos descubriremos los elementos estructurales que ataúnen a las modalidades contractuales, reconectando con instituciones clásicas de nuestro ordenamiento jurídico y sin dejar por ello de proyectar la mirada hacia lo que el futuro -más o menos próximo- de las relaciones laborales nos deparará.

A la postre lo que nos encontramos no es una única obra, sino varias que se engarzan perfectamente a través del hilo conductor que da título a esta obra. Esta conexión está presente a lo largo de todo el texto, denotando el exhaustivo conocimiento del autor no solo de las instituciones laborales, sino también del complejo mundo de la Seguridad Social que las rodea.

Partiendo del examen legal de lo que ha procurado la apresuradamente denominada “reforma laboral”, el autor analiza -con la prolijidad que le caracteriza y que

Recibido: 26 dic 2025; Aceptado: 14 enero 2026

Copyright: © Editorial Universidad de Sevilla. Este es un artículo de acceso abierto distribuido bajo los términos de la licencia de uso y distribución Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0)

e-ISSN: 2660-4884

Trabajo, Persona, Derecho, Mercado 11 (2025) 329-331
<https://dx.doi.org/10.12795/TPDM.2025.i11.10>

pone a prueba en todas sus creaciones- las distintas clases de contrato de trabajo, sin amilanarse en ningún momento a hacer frente incluso a aquellos interrogantes más incómodos, ofreciendo respuesta a los mismos.

Su lectura nos permite reconocer las razones históricas que fundamentan la “cultura de la temporalidad” y el papel que a lo largo del pasado y presente siglo se le ha concedido a la negociación colectiva.

Situados en la reforma, el profesor Calvo nos hace ver cómo es la norma estatal la protagonista para acabar con el azote de la temporalidad. De ahí la supresión del contrato para obra o servicio determinado; el juego de presunciones a favor de la contratación indefinida que se plasma en las reglas que imposibilitan la concatenación de los contratos por circunstancias de la producción; el mantenimiento de otras causas que también desembocan en la declaración de la fijeza de la relación laboral (véase lo que ocurre cuando no se procede al alta del trabajador en el Régimen General de la Seguridad Social durante el lapso que podría haberse estipulado para el periodo de prueba) y el reforzamiento de esta presunción ante los supuestos de fraude de ley en la contratación temporal.

Expuesto de esta forma tan grosera por nuestra parte el marco legal, se hacía necesario -y esta es otra de las bondades de la monografía- saber cuál había sido la reacción de los negociadores ante la modificación del panorama normativo que afectó de lleno a los contratos de duración determinada (art. 11, 15 ET) y también al calificado como “contrato estrella”, el contrato fijo-discontinuo (art.16 ET), sin olvidar la mezcolanza que ha supuesto la contemplación del contrato de relevo (art.12.6 ET) que se analiza desde la doble perspectiva laboral y de Seguridad Social.

Todas y cada una de las llamadas legales -expresas o implícitas- a la negociación colectiva son estudiadas. Así, se revisa la forma que ha de revestir el llamamiento en los contratos fijos-discontinuos, la cantidad de convenios que han acogido la posibilidad de ampliar hasta un año la duración del contrato por circunstancias de la producción para atender a situaciones ocasionales e imprevisibles, la contemplación que se ha realizado del teletrabajo (incluyendo la asunción de costes por el empresario o el derecho a la desconexión digital), la regulación del “invitado pobre” (contrato a tiempo parcial), el contrato fijo de obra, etc.

En este periplo que el autor nos insta a recorrer no se descartan otros caminos que enriquecen la comprensión del tratamiento normativo y convencional de las distintas modalidades contractuales. Por ello, se examina el periodo de prueba (al que el autor denomina también “periodo de pruebas”) extrayendo conclusiones sobre el inquietante empleo de esta cláusula y que para no incurrir en torpes revelaciones preferimos remitir a su lectura. Revelador también el examen convencional de las duraciones máximas previstas para el periodo de prueba.

No se olvida, tampoco, el autor de aceptar el envite y analizar – especialmente nítido cuando examina el examen del contrato fijo-discontinuo- las intrincadas reglas de concurrencia entre los convenios.

Este estudio -apenas esbozado por nosotros- se completa con la jurisprudencia más destacada sobre cada uno de los temas tratados, en un abordaje jurisprudencial que no omite ni los pronunciamientos más añejos ni los que son de rabiosa actualidad.

No descarta el autor el abordaje de las políticas de igualdad y selección que muestran la preocupación por evitar discriminaciones de determinados colectivos (así, mujeres o personas con discapacidad) y que, en la medida en que son contemplados por los convenios analizados, también son metódicamente diseccionados por el profesor Calvo.

La mirada al futuro que anunciamos al principio es inmanente a todo el trabajo, pero explícitamente aparece en los retos que sesudamente el autor entiende que la negociación colectiva ha de afrontar. Retos estos que se relacionan en parte con las críticas a los negociadores y al propio legislador que no ha previsto en ocasiones una solución supletoria. Unos desafíos que tienen en consideración la necesidad de transparencia de los sistemas de inteligencia artificial o el “principio de control humano”, entre otros.

Estamos, en definitiva, ante una obra que nos ofrece la ocasión idónea para repensar sobre instituciones clásicas -y más novedosas- a la luz de la regulación legal, convencional y jurisprudencial. Una obra reflexiva con la que poder interpretar histórica, literal y teleológicamente las modalidades contractuales en vigor, así como de todas las instituciones satélite y detectar la preocupación/ocupación de la que se han hecho eco los agentes negociadores.

TRABEXIT: UNA NUEVA REALIDAD DEL MERCADO DE TRABAJO ESPAÑOL

VV.AA. (2024), TRABEXIT: UNA NUEVA REALIDAD
DEL MERCADO DE TRABAJO ESPAÑOL, ATELIER.

Francisca Fuentes Fernández

Profesora Colaboradora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Huelva, España
francisca.fuentes@ddtss.uhu.es
ORCID: 0000-0002-7805-5816

Resulta incuestionable que algo está cambiando en el mercado de trabajo español. Pocas veces encontramos estudios multidisciplinares que permitan afrontar nuevos fenómenos laborales desde varias perspectivas doctrinales. La monografía colectiva que aquí se reseña constituye un ejemplo de ello. Es el segundo estudio monográfico que presentan los investigadores del Proyecto de investigación denominado *Trabexit*: la huida progresiva del mercado de trabajo en España, liderado por los investigadores principales Miguel Rodríguez-Piñero Royo y M^a Luisa Pérez Guerrero.

La obra presenta el fenómeno con un enfoque plural, integrando perspectivas sociológicas, jurídico-laborales, organizacionales y de políticas públicas; y ofreciendo, así, un diagnóstico poliédrico del fenómeno. Se trata, por tanto, de una contribución ambiciosa, que pretende comprender un problema laboral contemporáneo con un alcance que trasciende las categorías tradicionales del Derecho del Trabajo.

Dirigida por los investigadores Castellano Burguillo, Morales Ortega y Pérez Guerrero y coordinada por la investigadora Muñoz Catalán, se estructura en diez capítulos que tratan de presentar la dimensión del fenómeno de la huida del mercado de trabajo en nuestro país, lo que denominan “Trabexit” y las causas que lo provocan.

El primer capítulo, elaborado por los Doctores en Sociología Pozo Cuevas, Botía Morillas y Gutiérrez Barbarrusa, constituye una de las piezas más relevantes del

Recibido: 17 dic 2025; Aceptado: 14 enero 2026

Copyright: © Editorial Universidad de Sevilla. Este es un artículo de acceso abierto distribuido bajo los términos de la licencia de uso y distribución Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0)

e-ISSN: 2660-4884

Trabajo, Persona, Derecho, Mercado 11 (2025) 333-337

<https://dx.doi.org/10.12795/TPDM.2025.i11.11>

conjunto; pues describe la perspectiva de los jóvenes en relación con la precariedad en el mercado de trabajo. A partir del análisis de datos cualitativos procedentes de grupos de discusión del CIS, los autores muestran que la salida del mercado laboral de los jóvenes no es un fenómeno irracional ni generacional, sino una respuesta racional a trayectorias marcadas por la precariedad, salarios insuficientes y expectativas profesionales frustradas. Los autores estructuran el capítulo en tres partes que abordan la precariedad del empleo juvenil en España. Comenzando por una exposición del panorama laboral y las transformaciones del mercado de trabajo, se detienen en la exposición de las experiencias y expectativas laborales de los jóvenes españoles de 18 a 34 años, para concluir exponiendo las principales causas de la huida del mercado de trabajo.

El segundo capítulo constituye un estudio singular y original, a la vez que sumamente importante en un análisis del fenómeno del Trabexit. Los doctores Criado García-Legaz y Leal Rodríguez, expertos de la rama de organización de empresas, nos ofrecen un análisis del papel de la cultura organizacional en la atracción y retención del talento. A través del CFAM®, se subraya que Millennials y Generación Z exigen coherencia entre valores personales y corporativos, equilibrio vital y entornos inclusivos. La aportación es particularmente útil para comprender la rotación voluntaria como respuesta a estructuras organizativas ancladas en lógicas productivas del pasado.

A partir del tercer capítulo, los autores se centran en las causas del fenómeno que ellos han denominado Trabexit. Elementos como el tratamiento de la diversidad por las empresas, según indica el Dr. Morales Ortega, es uno de los elementos que pueden determinar las decisiones de las personas trabajadoras y sus movimientos dentro del mercado de trabajo. Tras un profundo análisis del concepto jurídico de “diversidad” y sus conexiones con las condiciones personales, sociales y familiares de las personas trabajadoras, el autor denuncia la escasa intervención tanto de los poderes públicos como de los interlocutores sociales y de las organizaciones en materia de diversidad. No nos deja indiferentes este capítulo al cuestionar realmente si la verdadera protección y consideración de la diversidad en el mercado de trabajo está siendo consciente o inconscientemente relegada a una actuación de las empresas en el marco de su responsabilidad social, afrontándose así como una cuestión exclusivamente de competencia empresarial, especialmente desde el punto de vista reputacional, que escapa a consideraciones jurídicas; lo que puede generar, en palabras del autor, “significativas consecuencias, y no especialmente positivas, para el devenir de las relaciones laborales”.

En los capítulos cuarto y quinto, los autores, exponen cómo la edad y los riesgos psicosociales, pueden conformarse como detonantes de la huida del mercado de trabajo. En el capítulo cuarto, la doctora Aguilar del Castillo aborda la compleja relación entre el envejecimiento de la población activa y la prevención de riesgos laborales, considerando necesaria la integración de la perspectiva de la edad en la gestión preventiva de las empresas. De este modo, se aborda el Trabexit desde la perspectiva

de la edad, destacando que no se trata de un fenómeno exclusivamente juvenil, pudiendo afectar igualmente a personas trabajadoras de edad avanzadas que perciben, del mismo modo, una insatisfacción creciente en sus puestos de trabajo. Aunque resulta complicado determinar la edad a partir de la cual una persona trabajadora se considera “viejo o de “avanzada edad”, es indudable que las empresas se enfrentan a un importante desafío provocado por el citado envejecimiento poblacional, lo que exige un cambio en los paradigmas de atención y tratamiento de la prevención de los riesgos laborales en las organizaciones, exigiendo soluciones que integren “salud, prevención, productividad y empleos saludables”. El capítulo demanda una PRL con perspectiva de edad, donde el envejecimiento se entienda como una mayor vulnerabilidad frente a los riesgos, no como un factor de riesgo en sí mismo. El tratamiento de los riesgos psicosociales resulta fundamental en esta etapa de la vida de las personas trabajadoras. Además, es imprescindible la consideración de estos aspectos en la prevención de riesgos laborales para garantizar un envejecimiento saludable y la prolongación de la vida activa en condiciones óptimas. Se requiere que la edad se integre como un factor más en el sistema de gestión de la empresa, evitando agravar las patologías existentes y minimizando los efectos negativos de la exposición a riesgos.

Por su parte, el capítulo quinto está dedicado al análisis jurídico de los riesgos psicosociales en el trabajo, en particular del Acoso y burnout como factores que pueden determinar, sin lugar a dudas, la salida precipitada de las personas trabajadoras del mercado de trabajo. En un profundo análisis de la legislación y la jurisprudencia más reciente, Román Lemos, aborda con especial atención los conceptos jurídicos de acoso laboral y *burnout*; destacando los puntos de conexión entre ellos y las consecuencias de sufrir dichos riesgos laborales. Así, como destaca el autor, un ambiente de trabajo inadecuado o nocivo puede generar un estrés excesivo que, con el tiempo, tiene efectos negativos en la salud física y psíquica del trabajador, que pueden llevarle a tomar decisiones de abandono del puesto de trabajo.

Los capítulos sexto y octavo abordan condiciones de trabajo especialmente demandadas por las personas trabajadoras; por un lado, el avance en las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y profesional; y, por otro, la posibilidad de utilizar las facilidades de flexibilidad que permite el teletrabajo. En el capítulo dedicado a la conciliación, la doctora Asquerino Lamparero profundiza en la tensión entre los derechos formalmente recogidos en la legislación española, especialmente tras la reforma operada por la transposición de la Directiva 2029/1158 y su efectividad material. La autora destaca con claridad que la normativa española —especialmente en materia de excedencias— habilita jurídicamente el cuidado, pero lo penaliza económico, lo que explica en gran parte la renuncia temporal, fundamentalmente femenina, al empleo. La búsqueda de opciones normativas o convencionales adecuadas que permitan compatibilizar los cuidados familiares con el desarrollo de una carrera profesional en condiciones de igualdad, constituye y constituirá para las

personas trabajadoras, condicionantes fundamentales a la hora de abandonar o continuar en el puesto de trabajo.

Especialmente relevante resulta también el análisis del teletrabajo y el nomadismo digital que realiza la doctora Muñoz Catalán, a través de la valoración crítica de la Ley 10/2021, en el análisis de las causas que determinan el Trabexit. Determinados requisitos normativos pueden actuar como incentivos —o desincentivos— para la continuidad laboral. En un país donde el elevado coste de la vivienda es un factor estructural de abandono de empleos presenciales, el teletrabajo aparece como un instrumento clave para prevenir el Trabexit, de forma que su regulación se vuelve estratégica.

Por su parte, los capítulos séptimo y noveno abordan condiciones de trabajo que puede actuar como factores detonantes de la huida del mercado de trabajo. El doctor Bini realiza una análisis de la digitalización en el empleo como elemento precursor de situaciones de intensificación del trabajo, haciendo indispensable la búsqueda de “salidas” a la precariedad que ello provoca en el desempeño laboral. De una forma bastante original, plantea la búsqueda de la autonomía en el trabajo como “reacción frente a la precariedad de un trabajo digital “intensificado” del que huir para refugiarse e el trabajo autónomo”.

Otro de los factores determinantes de la permanencia en el puesto de trabajo o precursores de una alta movilidad o rotación laboral es, sin duda, el salario que las personas trabajadoras perciben. El incentivo salarial actúa como fuente de satisfacción laboral que, si bien, no es la única, constituye uno de los aspectos clave en la calificación del trabajo digno o decente. Así, la doctora Castellano Burgillo nos presenta con indudable maestría una análisis de la Directiva Europea sobre salarios mínimos. Se examina con rigor, en el capítulo séptimo, la citada normativa, aportando una valiosa reflexión sobre la dignidad salarial y el riesgo de pobreza laboral en España.

El tratamiento que realiza la doctora Domínguez Morales en el capítulo décimo del desempleo y el compromiso de actividad, resulta crucial para entender por qué en el mercado de trabajo español no hemos tenido un elevado número de dimisiones, similar al acontecido en el mercado de trabajo estadounidense. Tal y como plantea la autora, es preciso reconsiderar la regulación de la protección por desempleo como instrumento que facilite también las transiciones laborales voluntarias, en un contexto donde la movilidad profesional forma parte de las trayectorias normales de empleo.

Los capítulos dedicados a la transición ecológica/digital y a las políticas migratorias, elaborados por los doctores Fernández Villarino y Dormido Abril, completan la obra al situar el Trabexit en escenarios macroestructurales que condicionan tanto la oferta como la demanda de trabajo. La referencia al teletrabajo transnacional y al visado para nómadas digitales evidencia que la huida del mercado de trabajo ya no puede analizarse exclusivamente dentro de las fronteras nacionales.

En conjunto, la monografía presenta un diagnóstico sólido, actual y contextualizado. Su principal virtud radica en interpretar el Trabexit como un fenómeno plural, cuyas causas interactúan entre sí: ausencia de normas que velen por la protección frente a la discriminación y protejan la diversidad y la inclusión de las personas trabajadoras cualesquiera que sean sus características personales; precariedad salarial; riesgos psicosociales; dificultades de conciliación; falta de flexibilidad, transiciones tecnológicas, ecológicas y tensiones migratorias. Se trata, además, de una obra en la que sus autores nos brindan la posibilidad de reflexionar sobre la actual deriva de la normativa laboral y su impacto en el mercado de trabajo. En el curso de esa reflexión, la obra plantea reformas normativas y organizativas relevantes.

Este trabajo de lectura obligada, resulta fundamental para comprender los retos actuales del mercado de trabajo español. Su enfoque transversal demuestra que la huida del mercado laboral no puede abordarse únicamente mediante políticas activas o reformas contractuales, sino mediante una estrategia integral donde confluyan legislación social, cultura empresarial y políticas públicas orientadas a garantizar empleos dignos, sostenibles y coherentes con las expectativas vitales de la ciudadanía.

TRABAJO, PERSONA, DERECHO, MERCADO

Revista de Estudios sobre Ciencias del Trabajo y Protección Social



NORMAS DE ESTILO

COMPROMISO ÉTICO PARA PUBLICACIÓN DE ARTÍCULOS

Trabajo, Persona, Derecho, Mercado. Revista de Estudios sobre Ciencias del Trabajo y Protección Social suscribe la *Guía de buenas prácticas para la publicación*, elaborada por el CSIC, mediante la cual se pretende establecer un código de conducta dirigido a las partes implicadas en la gestión y publicación de los resultados científicos: Consejo de Redacción, autores y revisores de los trabajos.

1. CONSEJO DE REDACCIÓN

El Consejo de Redacción de *TPDM* es el responsable de velar por la calidad científica de los artículos publicados en la revista, así como de evitar las malas prácticas en la publicación de los resultados de las investigaciones. Igualmente, es su función la edición de los trabajos recibidos en un tiempo razonable.

Dicha responsabilidad implica la escrupulosa observación de los siguientes principios:

1.1. Imparcialidad

El Consejo de Redacción debe ser imparcial al gestionar los trabajos propuestos para su publicación y ha de respetar la independencia intelectual de los autores, a quienes se debe reconocer el derecho a réplica en caso de que sus aportaciones hayan recibido una evaluación negativa.

No se deben excluir los trabajos por el hecho de que sus resultados no sean positivos para una institución, proyecto o tesis doctrinal o jurisprudencial consolidada.

1.2. Confidencialidad

Los miembros del Consejo tienen la obligación de guardar confidencialidad sobre los textos recibidos y su contenido hasta que hayan sido aceptados para su publicación. Solo entonces se puede difundir su título y autoría.

Copyright: © Editorial Universidad de Sevilla. Este es un artículo de acceso abierto distribuido bajo los términos de la licencia de uso y distribución Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0)

Asimismo, ningún miembro ni persona implicadas en el proceso de evaluación puede usar para sus propias investigaciones, datos, argumentos o interpretaciones contenidos en trabajos inéditos, salvo con el consentimiento expreso por escrito de quienes los hayan realizado.

1.3. Revisión de los trabajos

El Consejo de Redacción ha de asegurar que los trabajos de investigación publicados han sido evaluados por, al menos, dos especialistas en la materia, y que dicho proceso de revisión ha sido justo e imparcial.

TPDM utiliza el procedimiento de doble ciego (anonimato de quienes han elaborado el trabajo y de los evaluadores). Cuando una de las dos evaluaciones sea negativa, se podrá solicitar, a criterio del Consejo de Redacción, un tercer informe.

Las personas que sometan un trabajo a evaluación podrán proponer los nombres de posibles evaluadores de su trabajo. El Consejo se reserva la decisión de aceptar o no esta propuesta, no estando obligado a comunicar dicha decisión.

El Consejo de Redacción hará hincapié en que en el proceso de evaluación se vigilen la originalidad de los trabajos y se detecte el plagio y las publicaciones redundantes, así como los datos falsificados o manipulados. Además, se indicarán claramente las secciones de la revista cuyos contenidos están sujetos a revisión por pares.

Se considerará una infracción muy grave de la Guía de buenas prácticas la revelación a los evaluadores del autor del artículo sometido a revisión y viceversa.

1.4. Aceptación o rechazo de manuscritos

La responsabilidad de aceptar o rechazar un trabajo para su publicación recae en el Consejo, que se apoyará en los informes recibidos sobre el mismo. Dichos informes deberán basar su dictamen sobre la calidad de los trabajos en su relevancia, originalidad y claridad de exposición.

El Consejo de Redacción puede rechazar directamente los trabajos recibidos, sin recurrir a un proceso de consulta externa, si los considera inapropiados para la revista por alguno de los siguientes motivos: carecer del exigible nivel de calidad, falta de adecuación a los objetivos científicos de la revista, inadecuación a las normas de la publicación o presentar evidencias de fraude científico.

1.5. Desautorización y noticia de irregularidad

El Consejo de Redacción se reserva el derecho de desautorizar aquellos trabajos, ya publicados, de los que posteriormente se determine su falta de fiabilidad como resultado tanto de errores involuntarios como de fraudes o malas prácticas científicas:

fabricación, manipulación o copia de datos, plagio de textos y publicación redundante o duplicada, omisión de referencias a las fuentes consultadas, utilización de contenidos sin permiso o sin justificación, etc. En caso de conflicto, el Consejo de Redacción solicitará al autor o autores las explicaciones y pruebas pertinentes para aclararlo, y tomará una decisión final basada en estas. Si solo una parte del artículo contiene algún error, este se podrá rectificar posteriormente por medio de una nota editorial o una fe de erratas. El objetivo que guía la desautorización es corregir la producción científica ya publicada, asegurando su integridad.

La revista se reserva el derecho de publicar la noticia sobre la desautorización de un determinado texto y en ella se mencionarán las razones para tal medida, a fin de distinguir la mala práctica del error involuntario. La revista notificará asimismo la desautorización a la institución a la que pertenezca el autor del artículo. La decisión de desautorizar un texto debe adoptarse lo antes posible, con el objeto de que dicho trabajo erróneo no sea citado en su campo de investigación.

Como paso previo a la desautorización definitiva, la revista podrá emitir una noticia de irregularidad, aportando la información necesaria en los mismos términos que en el caso de una desautorización. La noticia de irregularidad se mantendrá el tiempo mínimo necesario, y concluirá con su retirada o con la desautorización formal del artículo.

Los artículos desautorizados se eliminarán del número de la revista transcurridos tres meses desde la publicación de la desautorización, al efecto de que los autores afectados puedan revisar sus trabajados afectados por fuente errónea. Se conservarán, no obstante, en el archivo de la misma y solo se proporcionarán a terceros por motivos razonados de suficiente importancia.

El conflicto de duplicidad causado por la publicación simultánea de un artículo en dos revistas, se resolverá recurriendo a la fecha de recepción del trabajo en cada una de ellas.

1.6. Normas de Autoría

Las normas de presentación de originales para la revista (referentes a la extensión del resumen y del artículo, la preparación de las imágenes, el sistema para las referencias bibliográficas, etc.) deberán ser públicas.

1.7. Conflicto de intereses

El conflicto de intereses surge cuando un trabajo recibido en la revista está firmado por un miembro del Consejo de Redacción, o por quien tiene relación personal o profesional directa o está estrechamente relacionado con la investigación pasada o

presente de aquel. Quien está afectado por cualquiera de estos casos debe abstenerse de intervenir en el proceso de evaluación del artículo propuesto.

2. SOBRE LA AUTORÍA DE LOS ARTÍCULOS

Los autores de los textos enviados para su publicación en la revista son los primeros responsables de su contenido, y por ello están obligados a aplicar una norma ética destinada a asegurar su originalidad y debida atribución de autoría, entre otros aspectos.

2.1. Normas de publicación

Los textos presentados para su publicación han de ser el fruto de una investigación original e inédita. Han de incluir los datos obtenidos y utilizados, así como una discusión objetiva de sus resultados. Se ha de aportar la información suficiente para que cualquier especialista pueda consultar y partir de las investigaciones realizadas así como confirmar o refutar las interpretaciones defendidas en el trabajo.

Los autores deberán mencionar adecuadamente la procedencia de las ideas o frases literales tomadas de otros trabajos ya publicados de la forma que se indica en la normativa de la revista.

Cuando se incluyan imágenes como parte de la investigación, se deberá explicar adecuadamente cómo se crearon u obtuvieron, siempre y cuando resulte necesario para su comprensión. En caso de emplear material gráfico (figuras, fotos, mapas, etc.) reproducido parcialmente en otras publicaciones, los autores deberán citar su procedencia, aportando los permisos de reproducción pertinentes si fuera necesario.

Se debe evitar la fragmentación innecesaria de los artículos. Si se trata de un trabajo muy extenso, se puede publicar en varias partes, de manera que cada una desarrolle un aspecto determinado del estudio general. Se deben publicar los diferentes trabajos relacionados en la misma revista para facilitar su interpretación, seguimiento y comprensión global por parte de los lectores.

2.2. Originalidad y plagio

Los autores deben asegurar que los datos y resultados expuestos en el trabajo son originales y no han sido copiados, inventados, distorsionados o manipulados.

El plagio en todas sus formas, la publicación múltiple o redundante, así como la invención o manipulación de datos constituyen faltas graves de ética y se consideran fraudes científicos.

Los autores no enviarán a la revista originales que previamente estén sometidos a consideración en otra revista, ni enviarán ese original a otra revista en tanto no reciban notificación de su rechazo o lo retiren voluntariamente. Sin embargo, es admisible publicar un trabajo que amplíe otro ya aparecido como nota breve, comunicación o resumen en las actas de un congreso, siempre que se cite adecuadamente el texto sobre el que se basa, y que las modificaciones supongan una modificación sustancial de lo ya publicado.

También son aceptables las publicaciones secundarias si se dirigen a lectores totalmente diferentes; por ejemplo, si el artículo se publica en diferentes idiomas o si hay una versión para especialistas frente a otra dirigida al público en general. Se deberán especificar estas circunstancias y se citará apropiadamente la publicación original.

2.3. Autoría del trabajo

Quien figure como responsable del artículo ante la revista, en el caso de autoría múltiple, debe garantizar el reconocimiento de quienes hayan contribuido significativamente a la concepción, planificación, diseño, ejecución, obtención de datos, interpretación y discusión de los resultados del trabajo; en todo caso, todas las personas que lo firmen compartirán la responsabilidad del trabajo presentado. Asimismo, quien actúe como persona de contacto, debe asegurar que quienes firman el trabajo han revisado y aprobado la versión final del mismo y dan su visto bueno para su posible publicación. Si TPDM o los firmantes del artículo lo solicitan, se describirá de forma escueta la aportación individual de cada integrante del grupo firmante al trabajo colectivo.

2.4. Fuentes de información

En el texto del trabajo se deberán reconocer las publicaciones que hayan influido en la investigación, por lo que se debe identificar y citar en la bibliografía las fuentes originales en las que se basa la información utilizada. No ha de incluir, no obstante, citas irrelevantes o referidas a ejemplos parecidos, y no ha de abusar de las menciones a investigaciones ya asentadas en el corpus del conocimiento científico.

El autor no debe utilizar la información obtenida privadamente a través de conversaciones, correspondencia o a partir de algún debate con colegas en la materia, a no ser que cuente con permiso explícito, por escrito, de su fuente de información y dicha información se haya recibido en un contexto de asesoramiento científico. Un tratamiento distinto, lógicamente, presentan las entrevistas y/o encuestas que formen parte de la metodología seguida; en el primer caso, se indicará el nombre y apellidos del entrevistado y la fecha de aquella.

2.5. Errores significativos en trabajos publicados

Cuando un autor o autora descubra un error grave en su trabajo tiene la obligación de comunicarlo a la revista lo antes posible, para que se puedan hacer las modificaciones oportunas, retirarlo, retractarse o publicar una corrección o fe de erratas.

Si el posible error es detectado por cualquiera de los miembros del Consejo de Redacción, el autor está obligado a demostrar que su trabajo es correcto.

El proceso de resolución de estos conflictos es el descrito en el apartado 1.5.

2.6. Conflicto de intereses

Al texto del artículo se deberá acompañar una declaración, en la que conste la existencia de cualquier vínculo comercial, financiero o personal, que pueda afectar a los resultados y las conclusiones de su trabajo. Asimismo, se deberán indicar obligatoriamente todas las fuentes de financiación concedidas para el estudio.

3. EVALUACIÓN DE LOS TRABAJOS

Las personas que participan en la evaluación desempeñan un papel esencial en el proceso que garantiza la calidad de la publicación.

3.1. Confidencialidad

Quien realice una evaluación debe considerar el trabajo que ha de revisar como un documento confidencial hasta su publicación, tanto en el transcurso del proceso de revisión como después de este.

En ningún caso debe difundir ni usar la información, detalles, argumentos o interpretaciones contenidos en el texto objeto de revisión para su propio beneficio o el de otras personas. Únicamente en casos especiales puede recabar el asesoramiento de otros especialistas en la materia, circunstancia de la que debe informar al Editor de TPDM.

3.2. Objetividad

Quien realice una evaluación debe juzgar objetivamente la calidad del trabajo completo, es decir, incluyendo la información sobre la que se fundamenta la hipótesis de trabajo, los datos teóricos y experimentales y su interpretación, sin descuidar la presentación y redacción del texto.

Debe concretar sus críticas, y ser objetivo y constructivo en sus comentarios. Ha de argumentar adecuadamente sus juicios, sin adoptar posturas hostiles y respetando la independencia intelectual de quien haya elaborado el trabajo.

Quien realice una evaluación debe advertir al Editor de cualquier similitud sustancial entre el trabajo sometido a evaluación y otro artículo ya publicado, o en proceso de evaluación (publicación redundante o duplicada). Igualmente, ha de llamar la atención sobre textos o datos plagiados, falsificados, inventados o manipulados.

3.3. Prontitud de respuesta

Quien realice una evaluación debe actuar con celeridad y ha de entregar su informe en el tiempo acordado, por lo que notificará al Editor los posibles retrasos.

Asimismo, deberá comunicar al Editor lo antes posible si no se considera capaz de juzgar el trabajo encargado o cumplir su tarea en el plazo acordado.

3.4. Reconocimiento de las fuentes de información

Quien realice una evaluación debe comprobar que son citados los trabajos relevantes ya publicados sobre el tema. Con ese objetivo, revisará la bibliografía recogida en el texto sugiriendo la incorporación de las referencias omitidas.

3.5. Conflicto de intereses

Quien realice una evaluación debe rechazar la revisión de un trabajo cuando mantenga una relación profesional o personal con cualquiera de las personas que hayan intervenido en su autoría que pueda afectar a su juicio sobre dicho trabajo.

REFERENCIAS:

- CSIC, Guía de buenas prácticas para la publicación: http://revistas.csic.es/public/guia_buenas_practicas_CSIC.pdf
- COPE (Committee on Publication Ethics): <http://www.publicationethics.org>
- Directrices EASE (European Association of Science Editors): <http://www.ease.org.uk>
- Ethical Guidelines for Journal Publication <http://sjss.universia.net/codigo-etico.jsp>

4. POLÍTICA EDITORIAL SOBRE EL USO DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN TRABAJO, PERSONA, DERECHO Y MERCADO

4.1. Introducción

En *Trabajo, Persona, Derecho y Mercado*, perteneciente a la Editorial de la Universidad de Sevilla, estamos comprometidos con la integridad científica y la transparencia en el uso de la inteligencia artificial (IA). Esta política establece directrices claras sobre el uso adecuado de herramientas de IA para autores, revisores y editores.

4.2. Principios generales

De acuerdo con las directrices de la Declaración de COPE y las mejores prácticas en la comunidad científica:

- Las herramientas de IA no pueden cumplir con los criterios de autoría, ya que no pueden asumir la responsabilidad del contenido científico.
- No pueden gestionar conflictos de intereses, derechos de autor ni tomar decisiones éticas por su propia cuenta.

4.3. Uso de la IA por parte de los autores

4.3.1. Declaración de uso

Los autores deben declarar explícitamente el uso de cualquier herramienta de IA en la redacción o análisis de sus manuscritos. Se debe especificar el software utilizado, las funciones aplicadas y las secciones del manuscrito donde se ha empleado.

4.3.2. Responsabilidad de la originalidad

El autor es responsable de la originalidad del contenido generado o asistido por IA. El material generado no debe infringir derechos de terceros ni plagiar contenidos existentes.

4.3.3. Revisión de contenido asistido por IA

Los autores son responsables de revisar y verificar cuidadosamente cualquier contenido generado por IA para evitar sesgos, errores o inexactitudes.

4.4. Uso de la IA en la revisión por pares

4.4.1. Declaración del uso de la IA por los revisores

Si los revisores utilizan IA para ayudar en la evaluación de un manuscrito, deben declarar este uso. La IA puede servir como apoyo, pero el juicio crítico y la evaluación final deben ser realizados por seres humanos.

4.4.2. Evaluación de manuscritos

La IA no debe reemplazar la responsabilidad del revisor en la evaluación científica. El proceso debe ser realizado principalmente por humanos, y el uso de IA debe ser complementario.

4.5. Uso de la IA por parte del equipo editorial

El equipo editorial puede emplear IA en tareas administrativas y de edición, como el formateo de manuscritos o la detección de plagio, siempre bajo una supervisión humana rigurosa para asegurar la coherencia y calidad.

4.6. Ética en el uso de IA

El uso de IA no debe, bajo ninguna circunstancia, llevar a la manipulación de datos, plagio o violaciones de propiedad intelectual. Cualquier mal uso de la IA, intencional o no, será tratado de acuerdo con las políticas de COPE y otras normativas éticas de la editorial.

4.7. Evaluación y actualización de la política

Esta política será revisada regularmente para adaptarse a los avances tecnológicos en IA y para garantizar las mejores prácticas dentro de la publicación científica.

4.8. Consecuencias del incumplimiento

El incumplimiento de esta política puede conllevar sanciones como la retirada del manuscrito o la prohibición de enviar futuros trabajos a Trabajo, Persona, Derecho y Mercado, siguiendo los procedimientos de la Editorial de la Universidad de Sevilla.

