ISSN: 2792-7970

Novedades en el proceso especial de Seguridad Social

New developments in the special Social Security procedure

Alejandra Selma Penalva *Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Murcia*
https://orcid.org/0000-0003-2116-0057

Cita Sugerida: SELMA PENALVA, A.: «Novedades en el proceso especial de Seguridad Social». *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum*. Extraordinaria nº 3 (2025): 85-109.

Resumen

En los últimos dos años, primero el Real Decreto-ley 6/2023, y posteriormente la LO 1/2025, acometen una reforma importante de la Ley 36/2011, Reguladora de la Jurisdicción Social. Estas modificaciones buscan, por una parte, agilizar y modernizar los procedimientos judiciales laborales y por otra, reforzar la seguridad jurídica de los procedimientos y fallos. En el presente trabajo se analizan no sólo las nuevas modificaciones normativas que inciden sobre el proceso laboral especial en materia de Seguridad Social, sino también las distintas modificaciones de criterio interpretativo introducidas en los últimos meses por nuestra jurisprudencia más reciente que afectan a cuestiones procesales estrechamente vinculadas a la reclamación judicial de derechos en materia de Seguridad Social.

Palabras clave

Seguridad Social; reformas; competencia jurisdiccional; dependencia; decisiones automatizadas

Abstract

In the last two years, first Royal Decree-Law 6/2023, and subsequently Organic Law 1/2025, have undertaken a significant reform of Law 36/2011, Regulating Social Jurisdiction. These modifications aim, on the one hand, to streamline and modernize labor court procedures and, on the other, to strengthen the legal certainty of proceedings and rulings. This paper analyzes not only the new regulatory changes affecting the special labor procedure in matters of Social Security, but also the various changes in interpretative criteria introduced in recent months by our most recent case law that affect procedural issues closely linked to the judicial claim of Social Security rights.

Keywords

Social Security; reforms; jurisdictional competence; dependency; automated decisions

CONSIDERACIONES INICIALES

En los últimos dos años, primero el Real Decreto-ley 6/2023, y posteriormente la LO 1/2025, acometen una reforma importante de la Ley 36/2011, Reguladora de la Jurisdicción Social. A través de ellas se implantan diferentes medidas de eficiencia procesal del servicio público de justicia mediante la modificación de diferentes leyes procesales, para armonizar la regulación procesal civil, penal, contencioso-administrativa y social buscando ganar, en la tramitación de los procesos, toda la agilidad que sea posible conseguir valiéndose de un nuevo contexto de tramitación electrónica[1]. También la Ley 3/2023, de Empleo, introduce de forma

[1] Importante y numerosísima doctrina ya ha comentado cuáles serán los principales cambios que estas modificaciones normativas dejarán sentir en el proceso social. Entre otros muchos, véanse, por ejemplo, GARCÍA MURCIA, J., "Las leyes de eficiencia del servicio público de justicia: visión general y posible incidencia en la jurisdicción social", *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, nº. 474, 2023, págs. 55-83; CHOZAS ALONSO, J.M., "Reformas en el proceso laboral introducidas por el RDL 6/2023, de 19 de diciembre", en AAVV, *Los procesos judiciales tras las reformas introducidas por el Real Decreto-Ley 6/2023*, Julio Banacloche Palao y Fernando Gascón Inchausti (dirs.), La Ley, Madrid, 2024, págs. 579-616; DE LAMO RUBIO, J., "La reforma sobre eficiencia procesal en el orden social: aproximación crítica. (Real Decreto Ley 6/2023)", *Diario La Ley*, nº 10431, 2024, págs. 1-23 soporte informático; GIL PLANA, J., "La eficiencia procesal como causa reformista del proceso laboral", en AAVV, *La reforma del proceso en el Orden Social derivada del RDL 6/2023, de 19 de diciembre. Comentario de urgencia*, Gloria Mª Montes Adalid y Raquel Castro Medina (coords.), Francisco Vila Tierno (dir.), Laborum, Murcia, 2024, págs. 79-109; MOYA AMADOR, R., "El proyecto de ley de eficiencia procesal y las reformas previstas en el

tangencial ciertos cambios que afectan de forma directa a la tramitación de procesos en materia de Seguridad Social.

Estas modificaciones en la Ley 36/2011 buscan, por una parte, agilizar y modernizar los procedimientos judiciales laborales y por otra, reforzar la seguridad jurídica de los procedimientos y fallos. Como resultado, tenemos una serie de cambios, puntuales pero trascendentes con los que tenemos que familiarizarnos. En concreto, en el presente trabajo se analizan las modificaciones que, en los últimos tiempos, han incidido sobre el régimen procesal oportuno en relación con reclamaciones de derechos en materia de Seguridad Social. Para ello, se estudian no sólo las nuevas modificaciones normativas antes mencionadas que inciden sobre el proceso laboral especial en materia de Seguridad Social, sino también las distintas modificaciones de criterio interpretativo introducidas en los últimos meses por nuestra jurisprudencia más reciente que afectan a cuestiones procesales estrechamente vinculadas a la reclamación judicial de derechos en materia de Seguridad Social.

Aunque en realidad son muy escasas las modificaciones que las nuevas normas laborales llevan a cabo específicamente sobre el proceso especial de Seguridad Social (Capítulos VI y VII Ley 36/2011), sí existen múltiples cuestiones que, de forma directa o indirecta afectan a la tramitación procesal de los pleitos en materia de Seguridad Social: unas veces por tratarse de modificaciones normativas de gran calado ideadas para establecerse, con carácter general en cualquier proceso que deba ventilarse ante la jurisdicción social (entre ellos, los que atañen a cuestiones vinculadas a materias de Seguridad Social, en los casos cuyo conocimiento competa al orden social), con el fin de agilizar la Administración de justicia; y otras, por responder a concreciones o cambios en los criterios jurisprudenciales que regían hasta el momento la aplicación de determinados preceptos, y que, por la importancia y frecuencia social de las cuestiones a las que atañen, se espera que tengan gran trascendencia práctica. En el presente trabajo se comentan algunas de las más importantes:

BLOQUE I. CAMBIOS OPERADOS POR UNA MODIFICACIÓN NORMATIVA

Gran parte de las novedades procesales registradas durante los años 2023, 2024 y 2025 que inciden sobre el proceso especial en materia de Seguridad Social provienen de cambios normativos. A continuación, se enumeran y comentan los más relevantes:

1. MODIFICACIONES RELATIVAS AL ÁMBITO DE COMPETENCIA DE LA JURISDICCIÓN SOCIAL

La Sección 5ª de la Ley 36/2011, se dedica a detallar las particularidades de los procesos especiales frente a la Seguridad Social, tanto de contenido prestacional como no prestacional (Capítulos VI y VII).

proceso laboral", *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, nº. 102, 2023, PÁEZ ESCÁMEZ, R., "Modificaciones operadas por el RDL 6/2023 en la LEC con transcendencia en el Procedimiento Laboral", en AAVV, *La reforma del proceso en el Orden Social derivada del RDL 6/2023, de 19 de diciembre. Comentario de urgencia*, Gloria Mª Montes Adalid y Raquel Castro Medina (coords) y Francisco Vila Tierno (dir.), Laborum, Murcia, 2024, págs. 31-48; SERRANO ESPINOSA, G.M., "Sobre la eficiencia procesal en la reforma del proceso laboral", *Diario La Ley*, nº 10277, 2023, págs. 1-11; o AAVV, *El proceso laboral tras las reformas de 2023 y 2025,* Cavas Martínez y Ferrando García (dirs.), Laborum, Murcia, 2025.

Nuestra doctrina entiende que el legislador opta por atribuir un proceso judicial especial a las reclamaciones en materia de Seguridad Social se justifica por el carácter público de la Seguridad Social, que obliga a sustentar la tramitación procesal en presupuestos particulares, buscando reconocer la condición pública de la Seguridad Social, garantizar la rapidez que exige toda reclamación con contenido económico y el carácter potencialmente general que pueden tener las interpretaciones judiciales de los preceptos aplicables para resolver cada caso. De la misma forma, el principio general de interpretación *pro operario*, en el ámbito de los procesos de Seguridad Social, ve condicionada su plena aplicabilidad, limitado por la confluencia del principio de optimización del gasto público que también ha de regir en las reclamaciones, efectuadas frente a la Seguridad Social. Y es que recordemos que todos los asuntos ventilados a través del proceso especial de Seguridad Social tienen trascendencia, directa o indirectamente, económica, y con ello, potencialidad de incidir sobre los recursos escasos que componen la caja de la Seguridad Social, lo que en definitiva, condiciona también las reglas y principios que rigen la tramitación procesal de los citados litigios.

Existe además una segunda cuestión que hay que tener en cuenta: los litigios en los que interviene la Seguridad Social como parte demandante o demandada existe una dualidad jurisdiccional, pues el conocimiento de algunas materias corresponde a los órganos sociales y otras, al orden contencioso-administrativo de nuestra jurisdicción[2]. Duplicidad de jurisdicciones concurrentes en una sola materia que responde a la naturaleza pública de la Administración de la Seguridad Social, pero que obliga a los operadores jurídicos a prestar especial atención a las cuestiones procedimentales vinculadas a la demanda que quieren presentar. Además de ello, esta línea divisoria entre el ámbito social y el contencioso-administrativo en los litigios en materia de Seguridad Social no siempre da lugar a compartimentos estanco fácilmente identificables: unas veces, existen puntos oscuros (sobre los que no queda claro en el texto de la ley cuál ha de ser la jurisdicción competente), y otras veces, es el legislador a través de modificaciones normativas, el que intenta racionalizar el sistema, cambiando con el paso del tiempo, la atribución competencial de determinadas cuestiones u ofreciendo claridad a cuestiones confusas.

Y esto es precisamente lo que ha ocurrido. En los últimos meses tenemos ejemplos de ambos tipos de situaciones: cambios normativos de atribución competencial y aclaración de los contornos de la jurisdicción social con el fin de acomodar el régimen jurídico de la Ley 36/2011 a las novedades sustantivas introducidas en el Estatuto de los Trabajadores.

A) Impugnación de las actas de la Inspección de Trabajo

La Ley 3/2023 de Empleo traspasa a la jurisdicción contencioso-administrativa el control de las actas de la Inspección de Trabajo (ITSS) que declaren la laboralidad de una relación, eliminando la necesidad de iniciar un procedimiento ante la jurisdicción social y permitiendo su impugnación directa. Aunque en principio afecte sólo a la jurisdicción competente para conocer la impugnación de un acta, no se puede negar que se trata de un cambio que tiene una influencia directa sobre materias propias del ámbito de la Seguridad Social, entre otras cosas porque dependiendo de cuál sea la naturaleza jurídica que finalmente se reconozca a la relación que vincula a las partes, procederán unas u otras obligaciones en materia de encuadramiento y

[2] Compleja y cambiante distribución competencial del orden social y del contencioso administrativo en materia de Seguridad Social que analiza con detenimiento DE NIEVES NIETO, N., "Nuevas reglas y criterios en la delimitación competencial entre los órdenes social y contencioso-administrativo de la jurisdicción", *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, nº. 470, 2022, págs. 109-146.

cotización en materia de Seguridad Social (procediéndose en consecuencia a cursar bien el alta y la cotización al RGSS, bien su encuadramiento en el RETA, por ejemplo).

En concreto, la DF 9ª de la Ley 3/2023 suprime el apartado d) del art. 148 de la Ley 36/2011. A partir de ahora, las actas de la ITSS que declaren la laboralidad de una relación no provocarán la carga de la administración laboral de iniciar de oficio un procedimiento ante la jurisdicción social, sino que serán actas inmediatamente ejecutivas e impugnables directamente ante la jurisdicción contencioso administrativa. Así, a diferencia de lo que ocurría hasta el momento, será ahora la jurisdicción contencioso administrativa la que se ocupe de determinar en última instancia la laboralidad o no de la relación controvertida. Se busca así posiblemente otorgar rapidez en la decisión de estos aspectos, aunque ello implique que el conocimiento del caso recaiga sobre un orden jurisdiccional menos especializado en cuestiones laborales. Repárese en que, anteriormente, la impugnación ante la jurisdicción social paralizaba la efectividad del acta de la ITSS, cosa que no ocurre cuando es la jurisdicción contencioso administrativa la competente para conocer este tipo de conflictos. Además, anteriormente el acta de infracción y el acta de liquidación seguían cauces impugnatorios diferentes, lo que ralentizaba de forma sustancial el proceso, pues requería de dos jurisdicciones para zanjar una misma cuestión (y es que entonces la jurisdicción contencioso administrativa asumía como cosa juzgada la declaración o no de laboralidad que realizaba la jurisdicción social y actuaba en consecuencia respecto al acta de liquidación).

Pero no sólo eso. También se ha dicho que, a tales efectos, la jurisdicción social resultaba en la práctica sorprendentemente propicia a admitir la laboralidad de la relación controvertida, confirmando en la mayoría de los casos el acta recurrida, situación que se espera muy diferente cuando sea la jurisdicción contencioso administrativa la encargada de conocer de estos asuntos, entre otras cosas porque ya no se inspira en el principio *pro operario* que, en el ámbito social rige no sólo respecto a la interpretación de las normas sino también la interpretación de los hechos (y que en la práctica se utilizaba muchas veces para sostener la laboralidad de vínculos jurídicos de perfiles difusos)[3].

B) Impugnación de decisiones administrativas en caso de ERTE y en materia de prestaciones de la Seguridad Social que deriven de ellas

Por otra parte, hasta ahora, tampoco la Ley 36/2011 se había adaptado a los cambios que, a raíz de la epidemia COVID, se introdujeron en la legislación laboral con el fin de hacer más ágiles los procesos de ERTE. En concreto, con el fin de reflejar la nueva regulación, se modifica el ámbito de la competencia del orden jurisdiccional social para incluir los litigios relativos a los nuevos ERTE y al Mecanismo RED. De la misma forma, se especifica que la jurisdicción social será la competente para conocer de los litigios derivados de las prestaciones de Seguridad Social que causen las citadas situaciones.

Y es que la terminología que utilizaba al respecto la Ley 36/2011 estaba redactada pensando en la nomenclatura y los trámites que se incluían en la versión de 1995 del Estatuto de los Trabajadores, por lo que ya resultaba esencial adaptar su contenido al Estatuto actual.

[3] Sobre esta cuestión, SELMA PENALVA, A., *Los límites del contrato de trabajo en la jurisprudencia española*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2007.

C) Dependencia

Por otro lado, se señala que los órganos jurisdiccionales del orden social conocerán, en materia de dependencia, del reconocimiento de la situación, así como de las prestaciones económicas y servicios derivados de la Ley 39/2006, de 14 de diciembre (art. 2.o). Se trata ésta de una importante novedad, porque, hasta ahora, después de recurrir en alzada ante la Consejería de Asuntos Sociales de la Correspondiente Comunidad Autónoma, quien no estuviera conforme con el grado de dependencia reconocido o con el alcance de las prestaciones otorgadas, tenía que acudir a la jurisdicción contencioso-administrativa. Se busca con ello posiblemente concentrar este tipo de conflictos en una jurisdicción muy preparada para valorar el alcance de las limitaciones funcionales, ya que también será la jurisdicción social la que concederá, cuando proceda, de los litigios en materia de reconocimiento y porcentaje de discapacidad (también art. 2.o Ley 36/2011) y de reconocimiento y tipo de incapacidad permanente que sufre un sujeto y cuantía de las prestaciones que le correspondan (así mismo, cfr. art. 2.oLey 36/2011).

Huelga decir que, cuando sean efectivas las distintas prestaciones reconocidas al amparo de la recientísima Ley 3/2024, conocida como "Ley ELA"[4], también será la jurisdicción social la encargada de conocer los conflictos que se puedan presentar al respecto. Y es que al surgir como una ley especial que complementa las prestaciones por dependencia que recibe el colectivo de afectados por enfermedades neurológicas complejas y de curso irreversible, parece que las mismas previsiones que se realizan respecto a la recurribilidad del reconocimiento y protección social derivada de esta situación, son planamente extrapolables también a estas nuevas prestaciones.

D) Encuadramiento de oficio

Como es sabido, cuando la Tesorería General de la Seguridad Social (en adelante TGSS) tenga que modificar cualquier acto declarativo de derechos (como son los actos de encuadramientos como afiliación, altas, bajas o modificaciones de datos) en perjuicio del administrado, la vía apropiada no es, con carácter general, la revisión de oficio sino la formulación de demanda de oficio ante el órgano competente de la jurisdicción social. De esta forma, se incoa un procedimiento de revisión de actos declarativos de derechos ante la jurisdicción social en los términos de los arts. 146 y ss de la Ley 36/2011.

Ahora bien, esto, como se ha dicho es la regla general, respecto a la que existe una única excepción: que existieren errores de la Administración o inexactitudes u omisiones en la declaración del beneficiario que permitan la revisión de oficio, sin necesidad de presentar previamente demanda ante la jurisdicción social (art. 146.2 TRLGSS y arts. 16.4 y 16.5 LGSS, y 55 del RD 84/1996).

Así pues, hay que diferenciar los actos de modificación de los actos de encuadramiento que afecten a relaciones jurídicas de naturaleza controvertida (en las que la concurrencia de indicios de laboralidad y de autonomía complican al máximo el correcto encuadramiento), de aquellos otros actos de encuadramiento en los que existiera error de la administración o manipulación por parte de los interesados para conseguir un resultado que no se ajusta a la realidad (como ocurriría por ejemplo, cuando se considerara que se ha actuado intencionadamente para fingir

[4] Interesantísimo análisis sobre el alcance de esta nueva ley es el que realiza LÓPEZ ANIORTE, M.C., "¿Cubre la Ley ELA todas las necesidades de atención sociosanitaria de las personas incluidas en su ámbito de aplicación?", NET21, nº.21, noviembre 2024, págs. 1-5 soporte informático.

una relación laboral cuando en realidad no existe prestación de servicios de ninguna clase). Y es que, en unos y otros, la forma de actuar de la TGSS será diferente y también, por paradójico que pueda resultar, será diferente la jurisdicción competente para conocer, en su caso, los conflictos que pudieran presentarse.

Como se ha adelantado, los arts. 146.2 Ley 36/2011 y 16.4 y 16.5 LGSS[5] y del art. 55 del RD 84/1966 por el que se aprueba el Reglamento General sobre Inscripción de Empresas, y Afiliación, Altas, Bajas y Variaciones de Datos de Trabajadores en la Seguridad Social, disponen que las facultades de la TGSS para revisar, de oficio o a instancia de parte, sus propios actos no pueden afectar a los actos declarativos de derechos, en perjuicio de los beneficiarios de los mismos, salvo que se trate de una revisión motivada por un error de la Administración o por la constatación de omisiones o inexactitudes en las solicitudes y demás declaraciones del beneficiario. Es decir, la Administración de la Seguridad Social sólo podrá realizar de oficio trámites relativos a altas, bajas y variaciones de datos que puedan producirse después de la afiliación, cuando, a raíz de los datos de que dispongan, de las actuaciones de la ITSS o por cualquier otro procedimiento, se compruebe el error en el que ella misma ha incurrido, o la inobservancia de las obligaciones por parte de las personas afectadas.

Una vez clarificado este aspecto, queda otro tema por determinar: ¿cuál será la jurisdicción competente para conocer las posibles reclamaciones que, vía judicial, se puedan realizar de las citadas resoluciones administrativas? No se trata de una cuestión tan fácil de aclarar como a primer vista pudiera parecer: y es que el juego conjunto de los art. 2 y 3 de la Ley 36/2011, determinando el ámbito de aplicación del orden social de la jurisdicción y sus excepciones, no acoge de forma clara y tajante este aspecto, lo que genera inseguridad respecto a cuál será la jurisdicción competente para conocer este tipo de impugnaciones.

Precisamente al respecto, muy recientemente el Tribunal Supremo aclara ciertas cuestiones de competencia jurisdiccional que todavía suscitaban conflictos. En concreto, se ocupa de concretar cuál ha de ser la jurisdicción competente para conocer las impugnaciones de los actos de encuadramiento que, de oficio, pueda realizar la TGSS. Así, la STS (Sala Contencioso-administrativo) nº. 1464/2023, de 16 de noviembre (rec. 458/2021), acoge los pronunciamientos de los autos 7/2023 y 12/2023 dictados por la Sala de Conflictos de Competencia, en los que se declaró que la competencia para conocer de la impugnación de una revocación de oficio de un alta de un trabajador, corresponde al orden jurisdiccional Contencioso-administrativo y no al social (se considera por tanto incluida esta materia en la amplia y ambigua enumeración de competencias excluidas del orden social prevista en el art. 3.f de la Ley 36/2011).

Es decir, admitir que la TGSS pueda revisar de oficio sus propios actos de encuadramiento cuando medie error o mala fe por parte del afiliado, no quiere decir que tales decisiones administrativas sean inimpugnables: se recuerda la competencia de los órganos de lo contencioso-administrativo para instar la revisión de las decisiones adoptadas, con carácter posterior a la adopción de la decisión administrativa (en la citada sentencia, nuestro alto tribunal recuerda que este tipo de impugnaciones están excluidas del ámbito de la jurisdicción social, como se infiere del art. 3.f Ley 36/2011 y del art. 1 de la Ley Jurisdicción Contencioso-administrativa).

[5] De hecho, la nueva redacción del art. 16.5 LGSS (reformado por RD-Ley 1/2023) persigue reforzar y aclarar las facultades de revisión de oficio que ya se reconocía a la Administración de la Seguridad Social ante el incumplimiento de las prescripciones legales aplicables.

Eso sí, insiste a su vez esta Sala en que, aunque competente la jurisdicción contencioso administrativa, hay que indicar que la revisión en vía administrativa de tales actos se rige por la normativa específica de Seguridad Social (DA 1º de la LPACAP). Y esta normativa específica no es el art. 107 LPACAP sino los arts. 16.4 y 16.5 TRLGSS y los arts. 54 y ss RGIESS. Y es el citado art. 16.4 TRLGSS el que permite de forma expresa a la Administración de la Seguridad Social realizar de oficio tanto la afiliación como los trámites determinados por las altas, bajas y variaciones que puedan producirse después de la afiliación "*cuando a raíz de los datos de que dispongan, de las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social o por cualquier otro procedimiento*", se compruebe la inobservancia de aquellas obligaciones.

Teniendo en cuenta esta regulación (especialmente los arts. 16.4 y 16.5 TRLGSS y art. 55 del RD 84/1996), convienen precisar también que nuestra jurisprudencia más reciente matiza que hay que ofrecer además un trato diferenciado a las situaciones en las que la revisión de oficio proviene de la constatación de un error de hecho o de un error aritmético imputable exclusivamente a la Administración pública, de aquellas otras situaciones en las que hubo una participación intencionada del beneficiario tendente a obtener determinado reconocimiento mediante declaraciones inexactas o por medio de omisiones de información. Y es que la buena o mala fe que se pueda atribuir al administrado a la hora de causar un error en la Administración pública en la apreciación de los hechos y requisitos necesarios para proceder a declarar un derecho, generará también, como a continuación se comenta con detenimiento (en el apartado V de este trabajo), importantes consecuencias prácticas.

2. ¿CABEN SENTENCIAS ORALES EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL?

La reciente LO 1/2025, con el fin de mejorar la eficiencia procesal, intensifica la posibilidad de dictar sentencias orales, también en el ámbito jurídico-laboral.

Así pues, la nueva redacción del art. 50 de la Ley 36/2011, hace referencia a la posibilidad de dictar sentencias orales. En concreto, especifica que "*el juez o la jueza, en el momento de terminar el juicio, podrá pronunciar sentencia de viva voz, con el contenido y los requisitos establecidos en el apartado 2 del 97* (de la Ley 36/2011). *Igualmente podrá aprobar mediante sentencia de viva voz, el allanamiento total efectuado, así como, en su caso, los términos de ejecución de la sentencia que le sean propuestos de común acuerdo por las partes.*

Su dictado tendrá lugar al concluir el mismo acto de la vista en presencia de las partes, quedando documentada en el soporte audiovisual del acto, sin perjuicio de la ulterior redacción por el juez, la jueza o el magistrado o la magistrada del encabezamiento, los hechos probados y la mera referencia a la motivación pronunciada de viva voz, dándose por reproducida, y el fallo integro, con expresa indicación de su firmeza o, en su caso, de los recursos que procedan, órgano ante el que deben interponerse y plazo para ello.

En aquellos procedimientos en los que no intervenga abogado ni graduado social, de conformidad con la ley, la resolución que se dicte tendrá que ser necesariamente escrita.

Pronunciada oralmente una sentencia, si todas las personas que fueren parte en el proceso estuvieren presentes en el acto debidamente asistidas por abogado o representadas por procurador o graduado social, y expresaren su decisión de no recurrir, se declarará, en el mismo acto, la firmeza de la resolución.

Fuera de este caso, el plazo para recurrir comenzará a contar desde que se notificase a la parte la resolución así redactada".

Como se puede apreciar de la regulación actual, pese a su denominación, no puede hablarse todavía de una oralidad absoluta. Y es que el propio legislador exige redacción posterior y notificación resumida a los interesados de los aspectos clave de la sentencia (aunque permite dar por reproducida la motivación de la sentencia, remitiendo en su caso al soporte audiovisual en la que el acto oral quedara reflejado, lo que reduce sustancialmente la carga de trabajo del juzgador). Y es que con la nueva LO 1/2025 se impulsa la oralidad, pero la sentencia debe quedar documentada en soporte audiovisual, con encabezamiento, hechos probados y motivación escrita.

Su finalidad es agilizar la tramitación de los expedientes, intentando poner solución a los ingentes retrasos que padece la administración de justicia, y de los que no escapa el orden social. Se pretende al mismo tiempo aprovechar todo el potencial que tienen las nuevas tecnologías cuando se incorporan a la gestión procesal, y que permiten dejar un reflejo fiel y permanente de absolutamente todo lo ocurrido durante el acto del juicio, incluyendo en su caso, del contenido de la sentencia pronunciada de forma verbal,

La única excepción que el legislador contempla al respecto, la integrarían los procedimientos tramitados sin abogado ni graduado social. Y es que en estos casos se establece que la resolución debe ser siempre escrita. Y si esto es así, ¿quiere decir que nada impide dictar sentencias orales en procesos que versen sobre materias de Seguridad social? ¿Se respeta la seguridad jurídica a través de esta forma de actuar? ¿Se garantiza el conocimiento de lo actuado que requiere la trascendencia potencial de las cuestiones tratadas cuando la sentencia es oral?

Aparentemente, la previsión de oralidad se encuentra ubicada en la parte general de la Ley 36/2011y por tanto, aplicable a todos los procesos especiales que cumplan los requisitos expuestos, entre los que se encontrarán los procesos en materia de Seguridad Social, pese a las particularidades inherentes a esta materia que, en principio, podrían haber hecho poco entendible la oralidad de los pronunciamientos. En resumen, se trata de una importante novedad, todavía prácticamente inexplorada, con la que tendrán que familiarizarse poco a poco los profesionales de Derecho del Trabajo.

Resulta interesante destacar que, aunque la competencia del orden social en materia de Seguridad Social es limitada, correspondiendo al orden contencioso administrativo el conocimiento de gran parte de las cuestiones propias de esta materia (cfr. arts. 2 y 3 Ley 36/2011), también en este ámbito jurisdiccional se ha implantado la posibilidad de dictar sentencias orales (aunque quizá no con la misma intensidad que en el social). En concreto, la LO 1/2025 modifica la LJCA con el fin de permitir las sentencias orales (arts. 68-71 LJCA), sujetándose siempre a los dispuesto en el art. 210 LEC.

3. IMPUGNACIÓN JUDICIAL DE DECISIONES AUTOMATIZADAS

Sin duda, uno de los retos más importantes a los que tendrá que enfrentarse en el futuro la tramitación procesal de los pleitos en materia de Seguridad Social está relacionada con la forma de impugnación de decisiones administrativas automatizadas.

Se trata sin duda de un cambio abrumador de paradigma, que altera sustancialmente la configuración de los procedimientos administrativo-laborales que conocemos hasta ahora, redimensionando quizá, hasta máximos hace poco inimaginables, el papel que se confiere a la Administración digital, pero que en el fondo, no es más que la consecuencia directa de la prácticamente plena digitalización de la sociedad, en la que las bases de datos a las que puede acceder nuestra Administración pública, contienen sin duda una información mucho más amplia y variada que la que se pueda constatar a través de cualquier tipo de visita presencial.

Aunque desde el pasado 1 de enero de 2022 ya era teóricamente posible emitir, de forma automatizada, actos administrativos en materia de Seguridad Social y actas de infracción, no ha sido hasta hace pocos meses cuando han comenzado a ponerse en práctica, por lo que todavía quedan muchos puntos pendientes de concreción con los que todavía los operadores del derecho no están familiarizados.

Recuérdese que el art. 130 TRLGSS, relativo a la *tramitación electrónica de procedimientos en materia de Seguridad Social*, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 41.1 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, dispone que "*podrán adoptarse y notificarse resoluciones de forma automatizada en los procedimientos de gestión tanto de la protección por desempleo previstos en el título III como de las restantes prestaciones del sistema de la Seguridad Social previstas en esta ley, excluidas las pensiones no contributivas, así como en los procedimientos de afiliación, cotización y recaudación"*.

Llevar a cabo una automatización de la actividad administrativa de la Seguridad Social podrá suponer, a corto plazo, un importante ahorro en personal para la TGSS, puesto que ahorrará un importantísimo trabajo humano que permitirá reducir sustancialmente la plantilla. Por otra parte, agilizará al máximo la tramitación de cualquier asunto, dada la rapidez con la que se dictan estas resoluciones, pues detrás de ellas no hay un funcionario estudiante una concreta petición, sino un algoritmo trabajando con los datos que están a su disposición.

Así pues, desde el momento en el que se permite que la Seguridad Social dicte decisiones administrativas automatizadas, se plantea también la siguiente pregunta: ¿cuál es el procedimiento que se ha de seguir para impugnarla? Al respecto, la primera cosa que hay que tener en cuenta es que, como cualquier otra decisión administrativa, las decisiones automatizadas tienen las mismas vías de reclamación e impugnación que cualquier otra decisión administrativa[6]. Otra cosa muy distinta será valorar si los beneficiarios de las prestaciones son o no más propensos a reclamar judicialmente el contenido de una resolución administrativa automatizada en materia de Seguridad Social, pues este tipo de resoluciones administrativas no llevan en práctica el tiempo suficiente como para hacer comparaciones con datos definitivos.

En concreto, en materia de Seguridad Social, la vía administrativa previa es un requisito necesario antes de presentar una demanda en la jurisdicción social. Consiste en presentar una reclamación ante la entidad gestora de la Seguridad Social, como el INSS, para que resuelva la controversia antes de acudir a los tribunales. Su objetivo es dar a la Administración la oportunidad

[6] Los importantes avances que la IA permite en la tramitación de los expedientes administrativos quedan claramente expuestos en los distintos comentarios que nuestra doctrina realiza al respecto: por su claridad e interés, destacan: GOERLICH PESET, J.M., "Actuaciones administrativas automatizadas en el orden social y Reglamento de Inteligencia Artificial", *El Foro de Labos*, 16 de mayo de 2024; y MERCADER UGUINA, J.R., "Los usos de alto riesgo en el ámbito laboral de la IA y la autocertificación", *El Foro de Labos*, 9 de mayo de 2024.

de revisar su decisión y, en su caso, rectificarla antes de que el asunto llegue a los tribunales. Y esta reclamación previa es también imprescindible en los procedimientos automatizados, especificando el legislador que, en esta nueva valoración, ya participarán personas físicas[7].

Así las cosas, debe hacerse hincapié en que, en el ámbito de los procesos de Seguridad Social, no entrarán en juego las nuevas indicaciones procesales en materia de conciliación anticipada, la potenciación de la mediación ante los órganos autonómicos como forma de evitar la tramitación de un proceso, y tampoco, parece que tenga demasiada cabida la labor de mediación de la Inspección de Trabajo que intensifica la reciente LO 1/2025, dado que por la propia materia de los conflictos planteados las partes no son totalmente libres para disponer de las cantidades objeto de reclamación, al afectar en un caso, a derechos futuros, o comprometer la caja de la Seguridad Social en el otro[8].

Por otra parte, no se puede olvidar que también es el RD-Ley 2/2021, de 26 de enero, de refuerzo y consolidación de medidas sociales en defensa del empleo, la norma a través de la que se permite la utilización del BIG DATA en los expedientes sancionadores de la Inspección de Trabajo. Se trata de una novedad de importancia fundamental a la que hace referencia el art. 53.1a *in fine* LISOS[9]. Y muchas de estas sanciones pueden derivar de incumplimientos por parte de la empresa o del trabajador de sus obligaciones en materia de Seguridad Social, y tales sanciones, como cualquier otro acto administrativo, son objeto de impugnación, por lo que también es una cuestión novedosa que ha de tenerse en cuenta a la hora de valorar las últimas reformas que afectan, directa o indirectamente a la tramitación de los procesos judiciales en materia de Seguridad Social.

Así pues, partiendo posiblemente de la premisa de que los recursos humanos actualmente existentes, a nivel nacional, en la Inspección de Trabajo, son claramente insuficientes para realizar una labor de comprobación presencial minuciosa de todos los supuestos de contratación temporal (habida cuenta de la desmedida utilización que esta modalidad contractual ha experimentado en los últimos tiempos), se empiezan a dar los primeros pasos en la digitalización del proceso sancionador. Con esto se demuestra que las reformas que, en los últimos años, se han operado sobre el régimen sancionador del orden social no se limitaron únicamente a intensificar la persecución de la contratación temporal irregular elevando la cuantía sancionadora y redefiniendo el tenor literal del supuesto de hecho tipificado. También se intenta optimizar los recursos existentes en la investigación y constatación de la contratación laboral irregular.

---

[7] Debe tenerse en cuenta que estos procedimientos automatizados que puede seguir nuestra Administración pública con relevancia social, como son en este caso, los relacionados con las resoluciones automatizadas en materia de Seguridad Social (art. 130 LGSS) como a las sanciones automatizadas que podrían imponerse en el orden social (arts. 24 y 47 LISOS), quedarían afectadas por el muy reciente Reglamento del Parlamento Europeo y del Consejo por el que se establecen normas armonizadas en materia de inteligencia artificial (Ley de Inteligencia Artificial) que entró en vigor en agosto de 2024.

[8] Como única excepción, puede citarse que: no será exigible el previo agotamiento de la vía administrativa, en los procesos de impugnación de altas médicas emitidas por los órganos competentes de las Entidades gestoras de la Seguridad Social al agotarse el plazo de duración de trescientos sesenta y cinco días de la prestación de incapacidad temporal (art. 140.1 Ley 36/2011).

[9] Por lo que respecta a las decisiones administrativas automatizadas en materia de infracciones y sanciones del orden social, completando las genéricas previsiones incluidas en el citado art 53 LISOS, el RD 688/2021 incluye un nuevo capítulo IX, dedicado exclusivamente a regular "*el procedimiento sancionador promovido por actuación administrativa automatizada en el ámbito de la Administración General del Estado*" en el RD 928/1998, por el que se aprueba el Reglamento general sobre procedimientos para la imposición de sanciones por infracciones de orden social y para los expedientes liquidatorios de cuotas de la Seguridad Social (cfr. arts.43-48).

Debe advertirse que estos procedimientos sancionadores automatizados pueden influir de forma directa sobre cotizaciones y prestaciones de la Seguridad Social, obligando a las empresas sancionadas a regularizar las cotizaciones pendientes, e influyendo así en la percepción y cuantía de las futuras prestaciones. Y es que, gracias a la digitalización de múltiples datos relativos a trabajadores y empresarios, resultará muy sencillo encontrar discrepancias que permitan sustentar sanciones en materia de desigualdad salarial, infracotización por jornadas, por ejemplo, muy fácilmente detectables a través de algoritmos y que tienen gran repercusión posterior en las prestaciones futuras de la persona afectada.

Se trata de una versión posiblemente maximizada de la implantación de la Administración electrónica, en la que se utiliza una fórmula quizá similar a la de las clásicas presunciones *iuris tantum*, en virtud de la cual, la mera constatación de una serie de datos fácticos deducidos de la información a la que puede acceder la Administración pública, se consideran demostrativos de la existencia de una conducta sancionable. Así pues, desde el 27 de enero de 2021 (fecha de entrada en vigor del RD-Ley 2/2021 de Refuerzo y Consolidación de Medidas Sociales en Defensa del Empleo), se permite emitir actas de infracción de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (53.1.a LISOS), sin necesidad de que éstas reflejen los hechos constatados personalmente por un Inspector o Subinspector de Trabajo, puesto que también se admite extender actas de infracción en el marco de actuaciones administrativas automatizadas, simplemente en virtud de los hechos que se presumen constitutivos de la infracción cometida deducidos de los datos, antecedentes e informes obrantes en poder de la Administración pública.

Ahora bien, aunque la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social pueda realizarse íntegramente a través de medios electrónicos, pudiendo reflejar el acta incluso hechos que no hayan sido constatados personalmente por un Inspector o Subinspector de trabajo (44.1 RD 928/1998) siempre que estas actas indiquen expresamente que se trata de una actuación administrativa automatizada, (art. 45.2 RD 928/1998), no quiere decir que se trate de procedimientos sancionadores tramitados totalmente al margen de cualquier tipo de intervención humana, sino simplemente que la intervención del personal con funciones inspectoras se ha producido de forma indirecta (43.1 RD 928/1998). Y es que, si se formulasen alegaciones en las que se invoquen hechos o circunstancias distintos a los consignados en el acta, insuficiencia del relato fáctico de dicho acta, o indefensión por cualquier causa, deberá asignarse el expediente a un actuante con funciones inspectoras, para que informe sobre las mismas (47.3 RD 928/1998). En cambio, si el sujeto responsable (o ninguno de los responsables, si fuesen varios) optase por no formular alegaciones y procediese al pago de la sanción propuesta con carácter previo a la resolución y renunciase al ejercicio de cualquier acción, alegación o recurso en vía administrativa, dicho pago llevará implícito el reconocimiento de responsabilidad y el importe de la sanción se reducirá en un 40% (46.2 RD 928/1998).

Especialmente complejo resulta en este panorama constantemente cambiante concretar cuál será la jurisdicción competente para conocer las reclamaciones judiciales que puedan imponerse respecto a las citadas resoluciones administrativas automatizadas. Y es que parece que, después de las últimas reformas, es la jurisdicción contencioso administrativa la que asumirá la competencia para conocer la impugnación judicial de las decisiones administrativas dictadas de forma automatizada en materia de Seguridad Social, tanto si quedaban referidas a actos de gestión de actos relativos a afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores, como a actos sancionadores vinculados a materia de Seguridad Social (art. 3.f Ley 36/2011), mientras que la jurisdicción social le corresponderá conocer de las reclamaciones efectuadas sobre las

decisiones automatizadas que, llegado el momento puedan dictarse en materia prestacional (art. 2.o Ley 36/2011). En cualquier caso, recuérdese que, con el fin de que este complejo entramado jurídico no perjudique a los administrados, la propia resolución administrativa (automatizada o no) ha de contener indicación precisa y clara sobre cuál es la forma y el plazo de impugnación de la citada resolución.

4. EL INTERÉS CASACIONAL OBJETIVO EN PROCESOS EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL

Pero quizá la más importante de todas las últimas reformas procesales que, en los últimos tiempos, ha experimentado el orden social de la jurisdicción, es la que introduce la reciente LO **1/2025** de Eficiencia del Servicio Público de Justicia (BOE de 3 de enero de 2025 y vigente desde el 3 de abril de 2025). Y es que esta norma incorpora un nuevo requisito de admisión del recurso de casación en unificación de doctrina en la jurisdicción laboral con el fin de reforzar su carácter extraordinario, requisito además que nos obliga a familiarizarnos con un concepto hasta ahora desconocido en el ámbito social: el **interés casacional** objetivo. Aunque el concepto del "interés casacional objetivo" ya existía en otras disciplinas, es la primera vez que se contempla en la normativa procesal laboral (apartados 1 y 3 del artículo 219 Ley 36/2011).

Por ese motivo se incluye un nuevo presupuesto a la hora de determinar la forma y contenido que debe tener el escrito de preparación del recurso para la unificación de doctrina (221.2.c Ley 36/2011), y también el contenido obligatorio que ha de tener el escrito de interposición del citado recurso (224.1.c Ley 36/2011). Repárese en que, literalmente, el legislador exige primero "*exponer, de manera sucinta, las razones por las que la cuestión suscitada posee interés casacional objetivo*" (221.2.c Ley 36/2011), y posteriormente, aportar una explicación "*argumentada*" (224.1.c Ley 36/2011). Aunque pudiera pensarse que, tanta es la trascendencia práctica de esta cuestión que, previsiblemente, las justificaciones aportadas por los recurrentes no serán, en modo alguno, tan sucintas como el legislador pretendía, esto en realidad no es así: desarrollando el art. 210 de la Ley 36/2011, el Acuerdo de la Sala de Gobierno del Tribunal Supremo de 24 de marzo de 2025 (publicado en el BOE el 29 de abril, vigente a partir del 19 de mayo de 2025) limita a 300 caracteres (cuatro líneas de texto aproximadamente) la justificación del interés casacional en los escritos de preparación del **recurso de casación para la unificación de doctrina en el orden social**. Adviértase la importancia máxima de seleccionar en esta ocasión las palabras utilizadas pues, aunque en principio subsanable (222.1 Ley 36/2011), la falta de este presupuesto determinará, por auto, la estimación de falta de preparación del recurso (222.2 Ley 36/2011, recurrible en queja ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo).

Eso sí, no existe límite de extensión en la justificación que acompañe al escrito de interposición del citado recurso (224.1 y 2 de la Ley 36/2011). Y es que, una vez preparado el recurso, si el interés casacional objetivo no se considera suficientemente acreditado en la fase de interposición del recurso, esto conllevará su inadmisibilidad (225.4.f Ley 36/2011). Adviértase además que la inadmisión de los recursos de casación para la unificación de doctrina *"se acordará, previa audiencia de las partes, por providencia* (antes auto) *sucintamente motivada que será irrecurrible"* (DT 9ª.8 de la Ley Orgánica 1/2025, de 2 de enero, en el mismo sentido que el art. 225.5 de la Ley 36/2011), lo que refuerza la enorme importancia de llevar a cabo una justificación precisa de su interés casacional pues, aunque teóricamente cabe la posibilidad de que el tribunal solicite subsanación de este requisito (pues del tenor literal del art. 225.3 de la Ley

36/2011 no se desprende que sea un defecto insubsanable), si finalmente considera insuficiente la justificación aportada, se aboca irremediablemente a la inadmisión del recurso.

Conviene insistir en que esta nueva exigencia de acreditar el interés casacional aunque ya en vigor, será de aplicación a los recursos que se formulen contra las resoluciones dictadas a partir de la entrada en vigor de la LO 1/2025 (DA 9ª.8 de la LO 1/2025), esto es, las dictadas a partir del 3 de abril de 2025, por lo que, todavía, dado el escasísimo tiempo transcurrido desde esa fecha, no existe una línea interpretativa clara que permita concretar el alcance real de la escueta configuración normativa del concepto del interés casacional objetivo en el orden social.

Así las cosas, el interés casacional objetivo se establece como un requisito adicional para la admisión del recurso de casación para la unificación de doctrina en el orden social, junto con los ya existentes de contradicción entre sentencias, similitud entre las situaciones jurídicas de los litigantes, y triple identidad de hechos, fundamentos y pretensiones. Según el nuevo art. 219.1 de la Ley 36/2011, se considerará que un recurso presenta interés casacional objetivo cuando: "*concurran circunstancias que aconsejen un nuevo pronunciamiento de la Sala"; "la cuestión posea una trascendencia o proyección significativa";* o bien, *"el debate suscitado sea relevante para la formación de jurisprudencia*". Además, se permite que el Ministerio Fiscal interponga el Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina cuando aprecie que la cuestión debatida suscita un interés casacional objetivo (221.3 Ley 36/2011). Como se puede apreciar, todos ellos son presupuestos afectos por un elevadísimo margen de ambigüedad e indefinición (aunque se use el adjetivo "objetivo" -interés casacional *objetivo*- en su configuración, vemos que en realidad, ciertos factores de subjetividad en su apreciación resultan inevitables).

Pero aunque el ambiguo concepto de interés casacional objetivo sea totalmente nuevo en el orden social de la jurisdicción es ya un clásico conocido del orden civil, penal y contencioso administrativo[10]. Tanto es así, que posiblemente los criterios legales, doctrinales y jurisprudenciales civiles, penales y administrativos que ayudan a definir cuando concurre interés casacional objetivo[11], puedan ser perfectamente extrapolables para llenar el vacío regulatorio del que adolece el orden social. En cualquier caso, se echa en falta que el legislador no haya incluido un elenco orientativo de presunciones de situaciones con interés casacional en el orden social, como sí se hace en otros órdenes jurisdiccionales (cfr. por ejemplo, el art. 88.3 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa). Resumiendo las previsiones legales, en el ámbito civil, nuestra doctrina, considera que "por interés casacional se puede entender aquel que trasciende al de las partes, por tanto, más allá del *ius litigatoris*, y que justifica la

[10] De hecho, el interés casacional como vía de acceso a la Sala Primera del Tribunal Supremo quedó configurado en el apartado segundo del art. 477 de la Ley de Enjuiciamiento Civil -en adelante LEC-, de 7 de enero de 2000, por lo que lleva ya 25 años de andadura práctica. Además, el Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, modifica el recurso de casación civil, se introduce el concepto de interés casacional "notorio", cuando la cuestión litigiosa sea de interés general para la interpretación uniforme de la ley estatal o autonómica, entendiéndose que existe interés general cuando la cuestión afecte potencial o efectivamente a un gran número de situaciones, bien en sí misma o por trascender del caso objeto del proceso (447.4 LEC). Por su parte, la Ley 41/2015, de 5 de octubre, denominada Ley para la agilización de la justicia penal y el fortalecimiento de las garantías procesales, introduce el concepto de interés casacional en el orden penal. En la misma línea, nos meses antes, la Ley Orgánica 7/2015 de 21 de julio, por la que se modifica la Ley Orgánica del Poder Judicial, introduce una reforma sustancial en el modelo de recurso de casación del orden Contencioso-administrativo, incorporando a este orden jurisdiccional el concepto de interés casacional.

[11] Véase la interesante recopilación de situaciones y argumentos que realiza Catalina Benavente, M.C., «La acreditación del interés casacional ante la Sala Primera del Tribunal Supremo», *Anuario de la Facultad de Derecho de la Universidad Autónoma de Madrid,* nº. 22, 2018, págs. 281-315.

recurribilidad en casación de una determinada sentencia"[12], valoración que, en sí misma parece resumir perfectamente también el espíritu que inspira la reforma que introduce la LO 1/2025 en el orden social.

Por último, es importante destacar que, quizá para compensar la ingente carga de trabajo que supone para el recurrente la creación de la nueva obligación de exponer razones específicas sobre la trascendencia o relevancia de la cuestión que justifiquen la admisión del Recurso de Casación en Unificación de Doctrina en atención de su interés casacional objetivo, la LO 1/2025 elimina ahora la obligación de presentar *tantas copias del recurso como partes recurridas* (cfr. nueva redacción de los arts. 210 y 221.1 de la Ley 36/2011, para el recurso de casación y para el recurso de casación para la unificación de doctrina, respectivamente), al tratarse de un presupuesto que había quedado muy obsoleto en la sociedad digital en la que actualmente nos movemos.

Por lo que respecta a los RCUD presentados en materia de Seguridad Social, puede afirmarse que, al ser por propia naturaleza, la cuestión que en cada ocasión se ventile, siempre va a poseer "*una trascendencia o proyección significativa"*. Y es que, al afectar a cuestiones que, por propia naturaleza son siempre de interés general, son también muchos los potenciales afectados por cualquier cambio de criterio que modifique la interpretación de una norma o práctica jurisprudencial, por lo que la proyección significativa de este tipo de fallo, siempre se presupone cuando afectan a cuestiones vinculadas a la Seguridad Social. Se entiende entonces que, aunque no se exime de este presupuesto a los litigios causados en materia de Seguridad Social, la admisibilidad de este nuevo requisito será una cuestión especialmente sencilla en este ámbito.

BLOQUE II. CAMBIOS JURISPRUDENCIALES

Posiblemente, las novedades procesales que inciden con mayor fuerza sobre la tramitación del proceso especial de Seguridad Social no vienen impuestas por medio de una modificación normativa. Existe un importante grupo de cambios procesales que devienen de la interpretación que, sobre ciertas cuestiones confusas o polémicas, realiza en cada caso nuestros altos tribunales. Tribunal Supremo, Tribunal Constitucional, TJUE y TEDH, sin duda influyen con su sentencias en ciertos aspectos procesales. A continuación se enumeran algunas cuestiones especialmente recientes:

5. NOVEDADES QUE AFECTAN A LA RECLAMACIÓN DE PRESTACIONES INDEBIDAS

A) Aclaración jurisprudencial de la regla general

Aunque la redacción literal del art. 55.3 TRLGSS parece clara al especificar que "*La obligación de reintegro del importe de las prestaciones indebidamente percibidas prescribirá a los cuatro años contados a partir de la fecha de su cobro o desde que fue posible ejercitar la acción para exigir su devolución, con independencia de la causa que originó la percepción indebida, incluidos los supuestos de revisión de las prestaciones por error imputable a la entidad gestora",* este precepto generaba hasta ahora cierta confusión respecto al momento inicial del

[12] Blasco Gascó, F., *El interés casacional. Infracción o inexistencia de doctrina jurisprudencial en el recurso de casación*, Aranzadi, Cizur Menor, 2002.

plazo del que dispone la Seguridad Social para reclamar la devolución de una prestación como indebida. Y precisamente la causa de esta confusión eran las sentencias contradictorias que, a lo largo de los años, habían recaído respecto a la forma de valoración del *dies a quo* del cómputo del citado plazo.

Ahora bien, muy recientemente, el Tribunal Supremo se ha ocupado de aclarar esta cuestión, unificando su propia doctrina sobre el procedimiento administrativo que sigue la Seguridad Social para reclamar prestaciones indebidas, concretando que el plazo comienza no en la fecha de reconocimiento de la prestación, sino en la fecha de cobro efectivo de la misma. Aunque no cabía duda de que este plazo es de cuatro años, ahora queda más claro cuándo comienza a contarse: desde el momento en que se cobra la prestación y no desde su reconocimiento. En el caso de que se trata de prestaciones de tracto sucesivo, será sucesiva también la fecha en la que finaliza el plazo de reclamación, avanzando mes a mes al miso tiempo que prosigue el devengo de los pagos. Adviértase que aunque la citada sentencia se ocupa de unificar los criterios respecto al plazo que tiene la Seguridad Social para reclamar la devolución de prestaciones indebidas a los autónomos, las indicaciones que ofrece son perfectamente extrapolables a cualquier otra prestación.

Pero no sólo esto. También aclarando el tenor literal del art. 55.3 TRLGSS, y teniendo en cuenta que la realidad puede presentar facetas mucho más complejas y variadas que las que pueda prever, en abstracto, el legislador, las SSTS, Sala de lo Social, sec. 1ª, de 5 de junio de 2024, nº 884/2024 (rec. 3827/2021) y nº 602/2024, de 26 de mayo (rec. 4045/2022), determinan que la fecha inicial del cómputo del plazo de cuatro años previsto para que el SEPE pueda reclamar el reintegro de las prestaciones por desempleo indebidamente percibidas no sólo es la de su cobro (en los términos arriba mencionados) sino que también sería la fecha de la sentencia de despido que desvela la prestación de unos servicios incompatibles con el cobro de la prestación.

Como se puede apreciar, como ya ha hecho nuestra jurisprudencia más reciente respecto a otras cuestiones, se trata en esta ocasión de otorgar el valor que se merece a un hecho nuevo, constatado por sentencia firme y del que depende el derecho al cobro de una prestación, aunque la constatación de este hecho sea muy posterior a la fecha del reconocimiento de la prestación y en consecuencia, a la fecha de inicio de su cobro. En realidad, no se está haciendo otra cosa que concretar en ejemplos prácticos concretos, el tenor literal de la expresión "*o desde que fue posible ejercitar la acción para exigir su devolución"* que incluye el art. 55.3 TRLGSS como excepción a la regla general de determinación del *dies a quo* del plazo de prescripción del derecho a solicitar la reclamación. Y es que no se considera posible reclamar su devolución hasta que no exista una sentencia que confirme la improcedencia de su percepción inicial.

Es importante mencionar que, con este criterio se intenta evitar que prosperen situaciones de fraude a la Seguridad Social, garantizando que la devolución de la cantidad percibida indebidamente se efectúa incluso en casos atípicos como los que dan lugar a las sentencias antes mencionadas del Tribunal Supremo. Procede insistir ahora en la importancia del papel que en cada caso haya desempeñado el perceptor de la prestación indebida. Y es que, como se comenta con más detenimiento a continuación, las respuestas a las situaciones en las que existió buena fe del potencial beneficiario, pueden ser muy diferentes a las que se ofrecen en los supuestos en los que media simulación o manipulación.

B) Los efectos de la buena fe en la devolución de prestaciones indebidas

Pero además de la concreción del *dies a quo* de inicio del ´computo de caducidad de las acciones, nuestra jurisprudencia más reciente se ocupa de matizar cómo influye o no la existencia de buena fe o mala fe contractual a la hora de concretar cuáles son las consecuencias que derivan de determinados accidentes.

Como es sabido, como regla general, las entidades, órganos y organismos gestores o del FOGASA, no podrán revisar por sí mismos sus actos declarativos de derechos en perjuicio de sus beneficiarios, sino que deberán solicitar la revisión ante el juzgado de lo social mediante la oportuna demanda que se dirigirá contra el beneficiario del derecho reconocido (art. 146.1 Ley 36/2011). Respecto a esta forma de actuación existen únicamente contadas excepciones (art. 146.2 Ley 36/2011) que permitirían la revisión de oficio por parte de la propia Administración pública de sus propios actos sin necesidad de recurrir previamente a la jurisdicción social. Entre estas excepciones se encuentra la posibilidad de llevar a cabo la "*rectificación de errores materiales o de hecho y los aritméticos, así como las revisiones motivadas por la constatación de omisiones o inexactitudes en las declaraciones del beneficiario, así como la reclamación de las cantidades que, en su caso, se hubieran percibido indebidamente por tal motivo*" (art. 146.2.b Ley 36/2011).

Así las cosas, hasta ahora, la obligación de reintegro de las prestaciones de Seguridad Social indebidamente percibidas por error de la Administración (art. 55.3 TRLGSS) se aplicaba sin excepciones como consecuencia directa e inmediata de una revisión de oficio efectuada por la Administración, después de apreciar error en su actuación o manipulación en la conducta del beneficiario. Ahora bien, en 2024, las cosas cambian. Vía jurisprudencial, se empieza a reconocer una única excepción a esta regla general y que afectaría únicamente a las solicitudes de revisión basadas exclusivamente en un error de la Administración pública en cuya comisión no influyó la conducta del beneficiario.

Las SSTS, Sala de lo Social, 530/24, de 4 de abril (rcud 1156/2023) y de 29 de abril de 2024 (rcud. 858/2022)[13], creando jurisprudencia, aplican por primera vez la doctrina que fijó el Tribunal Europeo de Derechos Humanos (en adelante TEDH) en su sentencia de 26 de abril de 2018 sobre el caso de un contribuyente croata que quedó eximido de devolver a su Estado una prestación cobrada sin cumplir los requisitos, pero que le fue concedida por un error de la Administración. En esta ocasión el alto tribunal europeo interpreta el art. 1 del Protocolo adicional al Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y las Libertades Fundamentales de 20 de marzo de 1952, ratificado por España y publicado en el BOE el 12

[13] Ambas sentencias analizan casos muy similares relacionados con la percepción por parte de los trabajadores demandantes de prestaciones extraordinarias por desempleo derivadas de ERTE Covid-19 (art. 25 RDL 8/2020), como consecuencia, de un ERTE ETOP en un caso, y en el otro, por fuerza mayor. En ambas ocasiones, se aplicó una reducción de la jornada del 75% y la consiguiente prestación por desempleo en esta proporción, sin tener en cuenta, evidentemente por error producto de las prisas de aquella convulsa época, que se estaba sobrepasando el tope máximo del 70% que marca el art. 47.7.a) ET. En ambos casos se dicta resolución administrativa reclamando de oficio el reintegro íntegro de la prestación extraordinaria por desempleo indebidamente percibida. Precisamente la judicialización de la revisión de oficio a cargo del SEPE es la que da origen a ambos pleitos. En ambos casos también, los reclamantes solicitaban el derecho a la conservación íntegra de la prestación recibida, o subsidiariamente, su recuantificación teniendo en cuenta una reducción de jornada del 70% y no del 75% (en ambos casos la diferencia entre lo verdaderamente percibido y la cantidad máxima a la que ascendería la prestación que se hubiera debido recibir si la reducción de jornada de hubiera ajustado a los topes máximos permitidos del 70% y no del 75%, apenas alcanzaba los 100 euros).

de enero de 1991 (que posteriormente, cuando hubo más protocolos, empezó a denominarse Protocolo nº. 1). El citado art. 1 del referido Protocolo reconoce el derecho de toda persona "*al respeto de sus bienes*". En otras palabras: el Tribunal Supremo, más de siete años después de que el TEDH se pronunciase respecto al tema que ahora nos ocupa, considera que este criterio interpretativo debe incorporarse al Derecho español como derecho prevalente conforme al art. 31 de la Ley 25/2014 de Tratados Internacionales, desplazando así lo dispuesto literalmente en el art. 55.3 TRLGSS en lo que respecta a la devolución de prestaciones indebidas generadas por un error de la Administración pública. Y es que a juicio el TJUE, se vulnera el derecho de los ciudadanos al disfrute pacífico de sus bienes, generando una carga excesiva para el interesado, cuando la propia Administración ordena reintegrar las prestaciones recibidas considerándolas indebidas a causa de un error imputable exclusivamente a ella misma. Repárese en que toda solicitud de devolución de prestaciones indebidas lleva aparejada además la reclamación de los correspondientes intereses teóricamente generados durante el tiempo en el sujeto tuvo en su poder el importe económico ahora reclamado. Ahora, nuestro TS introduce una excepción a esta regla general y declara, el derecho de los afectados a no devolver las cantidades percibidas por error exclusivo de la Administración[14] (por lo que tampoco podrá exigírsele devolución de intereses), pero podía haber ido incluso más allá. Obsérvese que la Sentencia del TEDH reconocía no sólo el derecho a la conservación de la prestación, sino también el derecho a obtener una compensación económica derivada de los daños y perjuicios que la reclamación le genera al trabajador que ve comprometido su patrimonio.

Ahora bien, esta nueva excepción creada por medio de la interpretación jurisprudencial del derecho no es tan amplia como a primera vista pudiera parecer. Al respecto, debe insistirse en que, para que entre en juego el criterio de la no devolución de prestaciones (recordando los factores que se consideraron determinantes en la Sentencia del TEDH en la que ahora se apoya nuestro Tribunal Supremo), se necesita que concurran una serie de requisitos muy estrictos:

— Que las prestaciones cuya devolución se solicita que constituyan el sustento básico de sus titulares.

— Y que el indebido reconocimiento de las mismas sea atribuible exclusivamente al error o mala *praxis* de la Administración, sin fraude o mala fe alguna por parte de los administrados beneficiarios.

Recuérdese que, aunque estas sentencias del TS trataban casos vinculados a la solicitud de devolución de prestaciones por desempleo, teniendo en cuenta la importancia de los argumentos empleados para justificar el fallo, puede decirse que crean jurisprudencia no sólo sobre reclamaciones de prestaciones de desempleo, sino respecto a cualquier reclamación de prestaciones indebidas causadas por error de la Administración pública, tanto si son de naturaleza contributiva como no contributiva (como una Incapacidad Temporal, Incapacidad Permanente, Ingreso Mínimo Vital, etc.).

[14] Importante cuestión con una trascendencia práctica muy acusada que ponen de manifiesto, entre otros: MARTÍNEZ MOYA, J., "Reintegro de prestaciones indebidas por desempleo y doctrina TEDH Čakarević v. Croatia: ¿colmando o integrando lagunas normativas?", *Revista de Jurisprudencia Laboral*, nº. 10, 2024, págs. 1-6 soporte informático; y RODRÍGUEZ CARDO, I.A., "Jurisprudencia reciente del TEDH en materia laboral y de seguridad social (2020-febrero de 2023), *Foro. Nueva época*, vol. 25, nº. 1, 2022, págs. 281-316.

Pero, atención: conviene reparar en que este nuevo criterio interpretativo reconoce el derecho del trabajador de buena fe a conservar las prestaciones recibidas aunque posteriormente la Administración aprecie error en su cuantificación o en la apreciación de los requisitos necesarios para su devengo. Ahora bien, que se reconozca el derecho a la conservación de la prestación no impide, respecto a las prestaciones de tracto sucesivo, extinguirlas de cara al futuro si es que se aprecia que la prestación concedida no se ajusta a los requisitos normativos que determinan su devengo y cuantificación[15].

En resumen, con este nuevo criterio interpretativo no sólo se acoge la doctrina del TEDH sino que el alto tribunal español por fin demuestra haber tomado conciencia del importante papel que en la reducción de la litigiosidad puede desempeñar el cumplimiento estricto de la máxima interpretativa que proclama que "la Administración pública no puede ir contra sus propios actos"[16] y que limita las posibilidades de retroacción, en perjuicio del beneficiario, de las resoluciones adoptadas por error cuando éste es imputable exclusivamente a la propia Administración pública (en este caso, al error cometido por la TGSS o por las entidades gestoras de las prestaciones, a las que también resulta extrapolable este nuevo criterio interpretativo).

6. LA PRUEBA DE LA BAJA MÉDICA EN CASO DE IT

Es por todos conocido que, a partir de la entrada en vigor del Real Decreto 1060/2022, los trabajadores, será el INSS, tras recibir copia telemáticamente del correspondiente servicio público de salud y no el propio trabajador, el que entregue al empresario el parte de baja. Ha sido éste un cambio muy importante en la tramitación de las bajas médicas de los trabajadores por cuenta ajena. Se pretendía con ello aligerar la responsabilidad de los trabajadores enfermos (que muchas veces no podían cumplir este trámite por sí mismos y recurrían a familiares o amigos), al mismo tiempo que se toma conciencia de que la digitalización de los partes de baja hace innecesario el manejo físico de ningún documento, ya que todos ellos pueden enviarse de forma telemática.

Ahora bien, en contra de lo inicialmente planeado, en la práctica, esta modificación legal ha provocado muchos conflictos. Y es que, por el momento, la coordinación entre el servicio público de salud, el INSS y las empresas no es perfecta y sufre dilaciones muy importantes. Por mucho que el RD 1060/2022 antes citado obligue al INSS a comunicar la baja a la empresa dentro del primer día hábil siguiente a aquel en el que éste haya recibido la notificación correspondiente por parte del SPS, estos plazos no siempre se cumplen. Tanto es así que se calcula que, de media, pasarán 7 días hábiles hasta que la empresa reciba copia oficial de parte médico de baja que se haya expedido respecto a uno de sus empleados. Como a simple vista se puede apreciar, un periodo de tiempo lo suficientemente prolongado como para generar importantes conflictos entre los trabajadores y sus empresarios que, ocasionalmente, terminan en despido.

[15] Adviértase además que no corresponde en estos casos activar el procedimiento judicial de revisión de oficio ante la jurisdicción social (previsto en los arts. 146 y ss Ley 36/2011) como sí procedería en caso de controversias respecto a actos de encuadramiento en perjuicio del interesado y respecto a las cuales con el paso del tiempo cambie la Administración de parecer. Y es que en realidad se trata de situaciones muy distintas: no ha habido un cambio de criterio de la Administración públicas, sino que se trata de una situación en la que simplemente se constata un error administrativo (art. 55.4 TRLGSS), y por tanto, la propia Administración pública puede corregirlo sin necesidad de que tenga que ser la jurisdicción social la que se ocupe de determinar, *a priori*, la existencia o no del citado error.

[16] Se trata de un tema profundamente trabajado por la doctrina civilista, laboralista, administrativista y tributarista. Entre otros, véase CHAVES GARCÍA, J.R., "La doctrina de los actos propios como barrera frente a la veleidad de la Administración y del particular", *El Consultor de los Ayuntamientos*, nº. 3, 2019, págs. 136 y ss; CEDALISE, C., "La doctrina de los actos propios en los conflictos laborales", *Societas*, vol. 25, nº. 1, 2023, págs. 215-245.

Tan importantes u frecuentes son los conflictos prácticos que este cambio normativo ha desplegado en la práctica, que esta situación ha llegado recientemente a nuestros tribunales. Sirva como ejemplo, la relativamente reciente SAN, de 18 de diciembre de 2023 (recurso 269/2023), que establece que el trabajador debe comunicar a su empresario el motivo de su ausencia y no confiar sólo en el sistema. En concreto, el alto tribunal considera que dicha comunicación complementa lo establecido por la norma y resulta "*acorde con una adecuada prestación del servicio, sin que se produzca perjuicio alguno para el trabajador*", dado que "*resulta inherente a la buena fe contractual que los trabajadores comuniquen al empresario su ausencia por baja médica*".

En conclusión, la AN diferencia entre el deber de *justificar la baja* (que se cumple con el parte médico de baja tramitado por el INSS) y el deber de *comunicar* la ausencia al trabajo derivada de dicha baja, que correspondería al propio trabajador afectado, gracias al cual se consigue la "*puesta en conocimiento inmediata de un proceso de baja que repercute de forma evidente en la organización del trabajo"*.

Repárese que, quedaría comprendido dentro de los deberes inherentes a la buena fe contractual únicamente comunicar a la empresa que se encuentra de baja médica (sin necesidad de indicar, puesto que se trata de un dato personal especialmente protegido, cuál es el motivo médico concreto que ha motivado tal baja). Así las cosas, se considerarán ajustados a derecho y por lo tanto válidos, las indicaciones empresariales o las previsiones incluidas en convenio colectivo que incorporen el deber de los trabajadores de comunicar lo antes posible su situación de baja a la empresa pues, como sostiene ahora la AN, este tipo de obligaciones no contravienen sino que complementan, en aras a garantizar el buen funcionamiento de la organización empresarial, los cambios que, respecto a la tramitación de las bajas médicas, en su momento introdujo el Real Decreto 1060/2022. Así las cosas, se deduce también que la información que se pide trasladar a la empresa por parte del propio trabajador debe ser una información muy básica, que afectará únicamente al hecho de que se ausentará por motivo de baja médica y, si lo conoce, de la duración esperada de la misma (muy corta, corta o larga), sin necesidad de acompañar a tal comunicación copia del parte médico de baja. Y es que exigirle un deber de comunicación más riguroso puede ser, en muchos casos, incompatible con el estado del enfermo, que muchas veces no puede fotocopiar, escanear y enviar documentación de ningún tipo debido a su enfermedad, teniendo en cuenta además que tal proceso exigiría que fuese el propio interesado el que anonimizara las causas de la baja (ya que aparecen claramente descritas en el parte de baja que se facilita al propio trabajador, y en cambio, no deben constar en la copia del parte de baja que recibirá la empresa).

Se trata de unas consideraciones muy importantes. Recuérdese que las ausencias reiteradas e injustificadas al puesto de trabajo pueden dar lugar a la tramitación de un despido disciplinario (art. 54.1.a ET). Si jueces y tribunales vienen considerando reiteradas ausencias de al menos tres días, es fácil que, en algún caso, se tramite un despido disciplinario antes de que llegue a la empresa la comunicación oficial de la baja médica remitida por el INSS. Y si es así ¿cómo se debe actuar? ¿Cuál será la calificación jurídica que deba darse al despido así producido?

Contestando a esta compleja pregunta, recientes sentencias, entre las que destaca la SAN de 18 de diciembre de 2023 antes citada, valoran tal situación, sopesando los distintos derechos y obligaciones que entran en juego en casos de este tipo. Llegan a la conclusión de que el despido producido respecto a un trabajador que, pese a encontrarse en situación de baja

médica, no hubiera comunicado tal ausencia a su empresa, no sería nulo (al entenderse que no hay vulneración de un derecho fundamental, por las circunstancias que concurren pues se infiere que la empresa no pretendía perjudicar la recuperación de una persona ni represaliarla por ello), aunque sí podría reconocerse su improcedencia.

Pero si el deber de comunicar la ausencia se considera inherente a la buena fe contractual, y la transgresión de la buena fe contractual, por esencia, no admite graduaciones, ¿quiere esto decir que toda transgresión de a buena fe contractual no sería suficiente para tramitar, por sí sola, un despido disciplinario? No es un tema sobre el que por el momento existan pronunciamientos judiciales unificados. Así las cosas, parece que deberían ser muchos más los factores que se deberían analizar antes de alcanzar alguna decisión al respecto. Y es que, ¿estaba el sujeto, pese al motivo de salud que le impide desarrollar su prestación laboral de servicios, en una condición física y mental suficiente para comunicarse con la empresa? ¿Podría al menos dar indicación a algún allegado de que remita tal comunicación? ¿Sabía que tenía que informar a la empresa? Así las cosas, parece que el deber de comunicación, considerado parte inherente de la buena fe contractual tiene también sus límites y excepciones, que habrá que valorar de forma individualizada al analizar las condiciones concretas en las que se ha presentado cada despido, sin que sea posible ofrecer una respuesta generalizada.

En definitiva, con esto se demuestra que cuestiones que aparentemente son meramente procedimentales, tienen grandes repercusiones sobre el derecho laboral sustantivo, dando lugar a problemas prácticos de compleja respuesta con muchas aristas pendientes de concreción.

7. EFECTOS RETROACTIVOS DE LAS DEMANDAS POR INFRACOTIZACIÓN

Como es sabido, salvo los casos de error o de devolución de prestaciones indebidas, el art. 53.1 TRLGSS limita la retroactividad económica de las revisiones económicas de prestaciones ya reconocidas a un máximo de tres meses desde la solicitud. Ahora bien, consciente de que la realidad puede ser mucho más compleja de lo que la norma puede contemplar, muy recientemente, nuestro Tribunal Supremo, por vía jurisprudencial, ha adaptado este criterio general, introduciendo un nuevo factor que activa una interpretación *pro operario*. Con la STS n.º 298/2025, de 8 de abril del 2025, el alto tribunal fija doctrina sobre el plazo de retroactividad en la revisión de una prestación por infracotización[17].

En concreto, respecto a una prestación por incapacidad temporal, se analiza cuál es el día de inicio para el cómputo del plazo de retroactividad antes mencionado cuando las diferencias reclamadas se evidencian por sentencia de despido muy posterior a la fecha de reconocimiento de la prestación. El tribunal en esta ocasión, se ocupa de determinar cuál es el momento en el que debe computarse el plazo de tres meses de retroactividad reconocido con carácter general en el art. 53 TRLGSS,

[17] Como se ha adelantado, conviene insistir que no se trata de un supuesto de "error" en la cuantificación de la pensión o prestación, al que también hace referencia el art. 53.1 TRLGSS (y respecto al que las posibilidades de subsanación, son en principio más amplias), sino de una reclamación por infracotización sustentada en hechos reconocidos por sentencia judicial posterior, sin la cual, nunca se hubiera podido sustentar la reclamación de cantidad. Tampoco se trata de una solicitud de devolución de prestaciones indebidas cursada en contra del beneficiario sino, como se ha indicado, simplemente de la solicitud de recuantificación económica de la prestación recibida en favor del perceptor apoyada en hechos constatados con posterioridad a su reconocimiento. Y es que tanto en caso de error como en caso de solicitud de devolución de prestaciones indebidas, no rige esta regla general de los tres meses de retroactividad, sino el plazo general de prescripción de cuatro años.

Y es que teniendo en cuenta que la solicitud de revisión (como indica textualmente la norma) sólo pudo cursarse a partir de la fecha en la que se dictó la resolución judicial firme de la que se infiere que ha existido infracotización y en la que se basa el trabajador para solicitar la revisión, resulta patente que el perceptor de la prestación sufriría un perjuicio económico si se aplicase literalmente la ley.

Así pues, según la Sala, "*no podía razonablemente exigírsele al trabajador una reclamación inmediata al reconocimiento de la IT. Sólo a partir de ese reconocimiento judicial pudo reclamar la cuantía correcta de su prestación. Y como lo hizo tempestivamente tras la concurrencia del hecho del reconocimiento judicial, no cabe duda de que los efectos de tal reclamación deben retrotraerse a la fecha del reconocimiento inicial de la prestación*". Y es que, en el momento en el que se concedió la prestación el sujeto carecía de los elementos probatorios que sólo pudo obtener posteriormente mediante una sentencia firme. Así las cosas, entiende el alto tribunal que los efectos económicos deben retrotraerse al momento en que debió fijarse correctamente la prestación, y no sólo a los tres meses inmediatamente anteriores a la solicitud, lo que supone una interpretación claramente favorable de la literalidad de la ley en beneficio del solicitante.

Se trata éste de un precedente muy relevante pues en base a él, si el trabajador solicita la revisión económica de las pensiones y prestaciones en el momento que pudo acreditar fehacientemente el hecho en el que sustenta la infracotización (por ejemplo, con una sentencia laboral firme), la Seguridad Social o la mutua deberá recalcular y abonar las diferencias económicas desde el reconocimiento inicial de la prestación.

Entiende el juzgador que, limitando la retroactividad de los efectos económicos de la prestación derivados de la infracotización a los tres meses inmediatamente anteriores al momento de la solicitud de infracotización, teniendo en cuenta las particulares circunstancias que concurren en el caso, se causaría un perjuicio económico muy significativo al trabajador afectado respecto al que no tendría vía posible de actuación (pues, como insiste el tribunal, no hubiera podido solicitar antes la reparación de la situación de infracotización, al no tener elementos fehacientes sobre los que sustentar su petición).

Se trata de una consideración de gran importancia práctica pues el criterio utilizado en esta ocasión por el alto tribunal, claramente *pro administrado* (y *pro operario*), podría perfectamente ser extrapolable a otras prestaciones distintas a la IT, tanto derivadas de contingencia comunes como de contingencias profesionales, pues concurre en ellas identidad de razonamiento: no se podía exigir que el interesado formulase una reclamación por infracotización cuando los hechos que le permiten justificar la citada infracotización todavía no han sido fijados en sentencia firme.

8. CONSIDERACIONES FINALES

Si se tiene que resaltar cuáles serán los nuevos retos a los que deberá enfrentarse la tramitación procesal de las reclamaciones en materia de Seguridad Social, podría vaticinarse que no plantearán especiales problemas ni la utilización de las nuevas bases de datos en soporte digital y programas informáticos cada vez más complejos que, en los últimos tiempos, la administración de la Seguridad Social pone a disposición de los interesados queriendo con ello encuadrarse de forma plena en la obligación de llevar a cabo una administración electrónica que se impone en todos los ámbitos. Tampoco lo será la obligación de comunicarse por medio de documentos

informatizados con la Administración pública ni el deber de pre constituir la prueba con diez días de anticipación al acto del juicio con el fin de garantizar la agilidad procesal que impone la nueva LO 1/2025[18]. El verdadero riesgo para la tramitación eficaz de los procesos en materia de Seguridad Social viene generado por otra circunstancia[19]:

En materia de Seguridad Social, hay que diferenciar entre notificaciones automatizadas y resoluciones automatizadas. Si bien, como se ha expuesto, las resoluciones automatizadas son todavía escasas, pues se trata de una posibilidad de actuación muy reciente y todavía poco explorada, no puede decirse lo mismo de las notificaciones automatizadas. Actualmente son muchas y frecuentes las notificaciones que, cada día, se emiten por parte de los organismos vinculados a la Seguridad Social en relación a la tramitación de asuntos muy diversos. Tanto es así que, en los últimos meses, se ha denunciado la ingente cantidad de notificaciones telemáticas que los profesionales del derecho del trabajo se ven obligado a atender diariamente en relación con los diferentes asuntos cuya tramitación llevan en el despacho, desbordando sus posibilidades materiales de actuación y obligándoles a rechazar clientes ante la imposibilidad de atender, con la dedicación que se merece, cada uno de los trámites administrativos que el asunto exige.

Se trata éste de un grave problema que afectará a la tramitación procesal de los procesos de Seguridad Social está relacionado con la saturación que producen, en muchos despachos profesionales, las notificaciones automatizadas de la Seguridad Social, dando sólo un plazo de tres días para atenderlas, con la ingente carga de trabajo que ello supone.

Las notificaciones electrónicas en materia de Seguridad Social provocan tal carga de trabajo para los despachos profesionales que muchas veces hacen físicamente imposible dedicar a cada una de las comunicaciones la atención que merece, comprometiendo de esta manera el derecho a la tutela judicial efectiva de las personas afectadas. Se trata de una situación de hecho que revoluciona el ámbito procesal en materia de Seguridad Social, tal y como lo conocíamos hasta ahora. Y es que aunque gran parte de estas notificaciones electrónicas responden a asuntos de trámite, en muchas ocasiones versan sobre procedimientos que directa o indirectamente afectan al reconocimiento de derechos de los clientes o a su cuantía, lo que requiere que se les preste una atención individualizada que muchas veces, el sistema actual, no permite.

La alternativa es elevar las horas de trabajo de los profesionales o aumentar la plantilla, extremos ambos que, en la práctica, condicionan la viabilidad de los despachos profesionales, lo que permite demostrar que, el expuesto no es ni mucho menos un problema menor. Tampoco se trata de un problema fácil de resolver. Y es que una vez que la Administración electrónica

[18] Acerca de los retos a los que se enfrentaba el orden jurisdiccional social en materia de prueba a través de documentos digitales, véase DE LA CASA QUESADA, S., "Retos del régimen de la prueba en el proceso social y sus recursos, en especial ante la transformación digital", *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, nº. 474, 2023, págs. 119-150.

[19] Nuevos retos y desafíos a los que deberá enfrentarse la jurisdicción social a partir de la entrada en vigor de las últimas reformas normativas en los que se adentran, entre otros: NORES TORRES, L.E., *Proceso laboral y digitalización tras el RDL 6/2023, de 19 de diciembre*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2024; SALINAS MOLINA, F., "Una visión general de los desafíos de la jurisdicción social: propuestas de reforma legislativa a partir de una experiencia práctica crítica", *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, nº. 474, 2023, págs. 23-53; y TASCÓN LÓPEZ, R., "El proceso social tras la reforma en aras de la eficiencia procesal y digital: crónica de una tarea inconclusa", *Revista Española de Derecho del Trabajo*, nº. 275, 2024, págs. 49-93.

se ha implantado en todos los ámbitos, las notificaciones electrónicas son únicamente una consecuencia más del sistema vigente, que no va a desaparecer[20].

Ahora bien, este no es el único problema al que deberán enfrentarse los profesionales de Derecho del Trabajo que, por motivos de trabajo estén familiarizados con el proceso social en materia de Seguridad Social en el futuro: y es que la notificación electrónica de una resolución administrativa es sólo un primer paso que será continuado, previsiblemente, en breve, por resoluciones administrativas algorítmicas dictadas sin intervención directa de un funcionario. Y es que, aunque se trata de cuestiones por el momento incipientes, permitidas únicamente en materias muy concretas y bajo circunstancias tasadas, el acceso a las decisiones automatizadas en todos los sectores administrativos no es más que un paso más en este recorrido vertiginoso hacia la digitalización de la Administración pública, que elevará todavía más la carga de trabajo de los despachos profesionales y planteará nuevos retos a los profesionales del Derecho del Trabajo en el siglo XXI.

9. BIBLIOGRAFÍA

AAVV, *El proceso laboral tras las reformas de 2023 y 2025,* Cavas Martínez y Ferrando García (dirs.), Laborum, Murcia, 2025.

Blasco Gascó, F., *El interés casacional. Infracción o inexistencia de doctrina jurisprudencial en el recurso de casación*, Aranzadi, Cizur Menor, 2002.

Catalina Benavente, M.C., "La acreditación del interés casacional ante la Sala Primera del Tribunal Supremo", *Anuario de la Facultad de Derecho de la Universidad Autónoma de Madrid,* nº. 22, 2018, págs. 281-315.

Cedalise, C., "La doctrina de los actos propios en los conflictos laborales", Societas, vol. 25, nº. 1, 2023, págs. 215-245.

Chaves García, J.R., "La doctrina de los actos propios como barrera frente a la veleidad de la Administración y del particular", El Consultor de los Ayuntamientos, nº. 3, 2019, págs. 136 y ss.

Chozas Alonso, J.M., "Reformas en el proceso laboral introducidas por el RDL 6/2023, de 19 de diciembre", en AAVV, *Los procesos judiciales tras las reformas introducidas por el Real Decreto-Ley 6/2023*, Julio Banacloche Palao y Fernando Gascón Inchausti (dirs.), La Ley, Madrid, 2024, págs. 579-616.

De La Casa Quesada, S., "Retos del régimen de la prueba en el proceso social y sus recursos, en especial ante la transformación digital", *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, nº. 474, 2023, págs. 119-150.

[20] Aunque podría perfeccionarse por lo menos, evitando enviar comunicaciones en días festivos, horario nocturno o ampliando el plazo de tres días naturales (sic), actualmente previsto para su contestación (después de que el RD 708/2015 modificara el art. 18.1 del RD 84/1996 por el que se aprueba el Reglamento General sobre Inscripción de Empresas y Afiliación, Altas, Bajas y Variaciones de Datos de Trabajadores en la Seguridad Social, y redujera de 6 a 3 días naturales el plazo general para su contestación). Y es que si las notificaciones realizadas en horario que debería ser de "desconexión" laboral eran impensables en el momento en el que las notificaciones las efectuaban personas físicas, son ahora muy frecuentes desde el momento en el que se han automatizado, por lo que el plazo de tres días naturales que podía parecer suficiente en modelos tradicionales, se ha convertido en un plazo demasiado breve en una sociedad hiperconectada, poniendo en peligro el tiempo de descanso de los profesionales prácticos del Derecho del Trabajo.

De Lamo Rubio, J., "La reforma sobre eficiencia procesal en el orden social: aproximación crítica. (Real Decreto Ley 6/2023)", *Diario La Ley*, nº 10431, 2024, págs. 1-23 soporte informático.

De Nieves Nieto, N., "Nuevas reglas y criterios en la delimitación competencial entre los órdenes social y contencioso-administrativo de la jurisdicción", *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, nº. 470, 2022, págs. 109-146.

García Murcia, J., "Las leyes de eficiencia del servicio público de justicia: visión general y posible incidencia en la jurisdicción social", *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, nº. 474, 2023, págs. 55-83.

Gil Plana, J., "La eficiencia procesal como causa reformista del proceso laboral", en AAVV, *La reforma del proceso en el Orden Social derivada del RDL 6/2023, de 19 de diciembre. Comentario de urgencia*, Gloria Mª Montes Adalid y Raquel Castro Medina (coords.), Francisco Vila Tierno (dir.), Laborum, Murcia, 2024, págs. 79-109.

Goerlich Peset, J.M., "Actuaciones administrativas automatizadas en el orden social y Reglamento de Inteligencia Artificial", *El Foro de Labos*, 16 de mayo de 2024.

López Aniorte, M.C., "¿Cubre la Ley ELA todas las necesidades de atención sociosanitaria de las personas incluidas en su ámbito de aplicación?", NET21, nº.21, noviembre 2024, págs. 1-5 soporte informático.

Martínez Moya, J., "Reintegro de prestaciones indebidas por desempleo y doctrina TEDH Čakarević v. Croatia: ¿colmando o integrando lagunas normativas?", *Revista de Jurisprudencia Laboral*, nº. 10, 2024, págs. 1-6 soporte informático.

Mercader Uguina, J.R., "Los usos de alto riesgo en el ámbito laboral de la IA y la autocertificación", *El Foro de Labos*, 9 de mayo de 2024.

Moya Amador, R., "El proyecto de ley de eficiencia procesal y las reformas previstas en el proceso laboral", *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, n*º*. 102, 2023.

Nores Torres, L.E., *Proceso laboral y digitalización tras el RDL 6/2023, de 19 de diciembre*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2024.

Páez Escámez, R., "Modificaciones operadas por el RDL 6/2023 en la LEC con transcendencia en el Procedimiento Laboral", en AAVV, *La reforma del proceso en el Orden Social derivada del RDL 6/2023, de 19 de diciembre. Comentario de urgencia*, Gloria Mª Montes Adalid y Raquel Castro Medina (coords) y Francisco Vila Tierno (dir.), Laborum, Murcia, 2024, págs. 31-48.

Rodríguez Cardo, I.A., *"Jurisprudencia reciente del TEDH en materia laboral y de seguridad social (2020-febrero de 2023), Foro. Nueva época, vol. 25, nº. 1, 2022, págs. 281-316.*

Salinas Molina, F., "Una visión general de los desafíos de la jurisdicción social: propuestas de reforma legislativa a partir de una experiencia práctica crítica", *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, nº. 474, 2023, págs. 23-53.

Selma Penalva, A., *Los límites del contrato de trabajo en la jurisprudencia española*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2007.

Serrano Espinosa, G.M., "Sobre la eficiencia procesal en la reforma del proceso laboral", *Diario La Ley*, nº 10277, 2023, págs. 1-11.

Tascón López, R., "El proceso social tras la reforma en aras de la eficiencia procesal y digital: crónica de una tarea inconclusa", *Revista Española de Derecho del Trabajo*, nº. 275, 2024, págs. 49-93.