Revista Crítica de Relaciones de Trabajo

Laborum

1er Trimestre 2025 nº 14

Sumario:

Dirección: José Luis Monereo Pérez

Editorial

Conflicto laboral y proceso jurisdiccional social: aspectos relevantes de la reforma de 2025 y sus antecedentes
José Luis Monereo Pérez, Susana Rodríguez Escanciano y Guillermo Rodríguez Iniesta

Estudios Doctrinales

La configuración del trámite de defensa previo al despido
Iván Antonio Rodríguez Cardo

El concepto de intermediación laboral tras la Ley 3/2023, de Empleo
Mª Inmaculada Benavente Torres

La nueva regulación de la prevención de riesgos laborales en el ámbito del servicio del hogar familiar tras el Real Decreto 893/2024, de 10 de septiembre
Raquel Vela Díaz

¿Hacia la estabilidad laboral en España? Análisis de la reforma de 2022
Catalina Nicolás Martínez
Prudencio José Riquelme Perea

Segmentación en el mercado de trabajo del deporte español: el ejemplo de la gestión deportiva profesional en el fútbol
Ángel Guillén Pajuelo

Estudios de Doctrina Judicial

La vida privada en lugares reservados extralaborales y su control mediante detectives
Juan Miguel Díaz Rodríguez

La utilización torticera de los mecanismos de prevención, denuncia y reparación del acoso laboral detectada por nuestra doctrina judicial más reciente
Ana Isabel García Salas

El impacto de la Sentencia Loredas sobre el registro de la jornada laboral en el marco del trabajo doméstico. Análisis técnico-jurídico de la STJUE de 19 de diciembre de 2024 (C-531/23, Loredas)
Farah Amaadachou Kaddur

Derecho Comparado y Derecho Extranjero

Relaciones laborales exentas del pago del salario mínimo federal en los Estados Unidos. Acerca de la prueba judicial de la exención, a la luz de la más reciente jurisprudencia de la Corte Suprema de los Estados Unidos
Benito Couceiro Naveira

Orígenes del movimiento obrero argentino: Reflexiones a 80 años de su positivización integral
José Ignacio Agostini

Economía, Sociología e Historia de las Relaciones de Trabajo y del Estado Social

Las transformaciones del Derecho privado ante los cambios sociales: A propósito de la aportación doctrinal de Louis Josserand
José Luis Monereo Pérez

Los accidentes laborales en España en el siglo XX: recopilación de la normativa laboral
Alba Arca Arias, José María Tenías Burillo y Carmen Saiz Sánchez

Crónica Legislativa, Doctrina Judicial y Noticias Bibliográficas

Crónica legislativa, Doctrina Judicial y Noticias Bibliográficas
María Nieves Moreno Vida

Crónica Administrativa en Materia de Relaciones de Trabajo

Crónica Administrativa en Materia de Relaciones de Trabajo
José Luis Monereo Pérez y Guillermo Rodríguez Iniesta

Laborum EDICIONES

Revista Crítica de Relaciones de Trabajo

Laborum

1er Trimestre 2025 nº 14

© Ediciones Laborum, S.L.

Avda. Gutiérrez Mellado, nº 9
Planta 3ª - Oficina 21
30.008 - Murcia

Telf.: 968 88 21 81
Fax.: 968 88 70 40
Web: www.laborum.es
email: laborum@laborum.es

Depósito Legal: MU 1268-2021
Publicación Digital: ISSN 2792-7970

Contacto Revista:

www.laborum.es/revreltra
facebook.com/RevRelTra
@revreltra
revreltra@laborum.es
www.linkedin.com/showcase/revreltra/

Esta obra está bajo una licencia creative commons Atribución-NoComercial-SinDerivadas 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0). Usted es libre de copiar y redistribuir el material en cualquier medio o formato, pero debe de reconocer la autoría de manera adecuada. Usted no puede hacer uso del material con propósitos comerciales. Si mezcla, transforma o crea a partir del material, no podrá distribuir el material modificado. Más información en: https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.es_ES

DIRECCIÓN:

José Luis Monereo Pérez, *Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Granada. Presidente de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social*

SUBDIRECCIÓN:

Guillermo Rodríguez Iniesta, *Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Murcia. Magistrado (Supl.) del Tribunal Superior de Justicia de Murcia*

Susana Rodríguez Escanciano, *Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de León*

COORDINACIÓN:

Sheila López Vico, *Personal Investigador en Período de Orientación Posdoctoral (FPU) en el Dpto. de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Granada*

CONSEJO DE REDACCIÓN:

José Luis Monereo Pérez, *Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Granada. Presidente de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social*

Guillermo Rodríguez Iniesta, *Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Murcia. Magistrado (Supl.) del Tribunal Superior de Justicia de Murcia*

Susana Rodríguez Escanciano, *Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de León*

Sheila López Vico, *Personal Investigador en Período de Orientación Posdoctoral (FPU) en el Dpto. de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Granada*

Juan José Fernández Domínguez, *Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de León*

José Luján Alcaraz, *Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Murcia*

María Nieves Moreno Vida, *Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Granada*

María Arántzazu Vicente Palacio, *Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Jaume I de Castellón*

CONSEJO ASESOR:

Carlos Luis Alfonso Mellado, *Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Valencia.*

María Lourdes Arastey Sahún, *Jueza del Tribunal de Justicia de la Unión Europea*

Francisco Javier Arrieta Idiakez, *Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Deusto*

Alberto Arufe Varela, *Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de A Coruña*

María Amparo Ballester, *Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Valencia*

Fabio Tulio Barroso, *Catedrático de Derecho del Trabajo. Universidad de Pernambuco. Brasil*

Antonio Pedro Baylos Grau, *Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Castilla-La Mancha*

Stefano Bellomo, *Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Perugia. Italia*

Carlos Bravo Fernández, *Secretario Confederal de Seguridad Social y Previsión Social Complementaria de CCOO. Profesor Asociado de Derecho Social e Internacional Privado. Universidad Carlos III de Madrid*

Ferran Camas Roda, *Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Girona*

Kristina Campbell, *Catedrática de Derecho. Universidad de Columbia. Estados Unidos*

María Dolores Carrascosa Bermejo, *Profesora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Pontificia de Comillas*

María Emilia Casas Bahamonde, *Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Complutense de Madrid. Expresidenta del Tribunal Constitucional*

Faustino Cavas Martínez, *Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Murcia*

Diana del Pilar Colorado Acevedo, *Profesora Titular. Universidad Nacional de Colombia. Magistrada Auxiliar de la Corte Suprema de Justica-Sala de Casación Laboral*

Jesús Cruz Villalón, *Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Sevilla*

Ángel Luis De Val Tena, *Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Zaragoza*

María Teresa Díaz Aznarte, *Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Granada*

Carmen Elena Domínguez Soto, *Profesora de Derecho del Trabajo. Pontificia Universidad Católica de Chile*

Maravillas Espín Sáez, *Profesora Contratada Doctora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Autónoma de Madrid*

Marco Espósito, *Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Nápoles Parthenope. Italia*

Marta Fernández Prieto, *Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Vigo*

Marina Fernández Ramírez, *Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Málaga*

Juan García Blasco, *Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Zaragoza*

Thomas Geiser, *Catedrático emérito de Derecho del Trabajo y Seguridad Social de la Universidad de St. Gallen. Suiza*

José María Goerlich Peset, *Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Valencia*

Juan Gorelli Hernández, *Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Huelva*

Isabel Granados Romera, *Profesora Contratada Doctora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Granada*

Sara Guindo Morales, *Profesora Contratada Doctora. Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Granada*

Mª Sonsoles Gutiérrez de la Peña, *Inspectora de Trabajo y Seguridad Social*

María Teresa Igartua Miró, *Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Sevilla*

Elisa Verónica Lanas Medina, *Profesora de Derecho del Trabajo. Universidad de Cuenca. Ecuador*

Liliana Hebe Litteri, *Profesora Adjunta Regular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Universidad de Buenos Aires, Facultad de Derecho. Argentina*

Belén del Mar López Insua, *Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Granada*

Günther Löschnigg, *Catedrático emérito de Derecho del Trabajo y Seguridad Social de la Universidad de Graz. Austria*

Juan Pablo Maldonado Montoya, *Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad CEU San Pablo*

Isabel Marín Moral, *Profesora de Derecho. Universidad Francisco de Vitoria. Abogada*

Lucía Martín Rivera, *Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Málaga*

Jesús Martínez Girón, *Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de A Coruña*

Carolina Martínez Moreno, *Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Oviedo*

Jesús Mercader Uguina, *Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Carlos III de Madrid*

António Monteiro Fernandes, *Catedrático de Derecho del Trabajo. Universidad Nova de Lisboa. Portugal*

Francisca Moreno Romero, *Profesora titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Complutense de Madrid*
Juan Pablo Mugñolo, *Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Buenos Aires. Argentina*
Magdalena Nogueira Guastavino, *Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Autónoma de Madrid*
Antonio Ojeda Avilés, *Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Sevilla*
Pompeyo Gabriel Ortega Lozano, *Profesor Contratado Doctor de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Granada*
Manuel Carlos Palomeque López, *Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Salamanca*
Salvador Perán Quesada, *Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Málaga*
Francisco Pérez de los Cobos, *Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Complutense de Madrid. Expresidente del Tribunal Constitucional*
María del Mar Pérez Hernández, *Jefa de la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de Almería. Profesora Asociada. Universidad de Almería*
Joaquín Pérez Rey, *Secretario de Estado de Empleo y Economía Social*
Margarita Isabel Ramos Quintana, *Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de La Laguna*
Pilar Rivas Vallejo, *Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Barcelona*
Ana María Romero Burillo, *Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Lleida*
Tomás Sala Franco, *Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Valencia*
María del Carmen Salcedo Beltrán, *Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Valencia*
Antonio Vicente Sempere Navarro, *Magistrado del Tribunal Supremo. Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (exc.)*
Carmen Solís Prieto, *Profesora Contratada Doctora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Extremadura*
Carla Spinelli, *Catedrática de Derecho del Trabajo. Universidad Aldo Moro de Bari. Italia*
Natalia Tomás Jiménez, *Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Granada*
Adriana Topo, *Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Padova. Italia*
Fernando Valdés Dal-Ré, *Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Complutense de Madrid. Exmagistrado del Tribunal Constitucional*
Francisco Vila Tierno, *Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Málaga*
Isabel María Villar Cañada, *Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Jaén*

COMITÉ DE EVALUACIÓN EXTERNO:

Sara Alcázar Ortiz, *Profesora Contratada Doctor de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Zaragoza*
Francisco Alemán Páez, *Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Córdoba*
Miguel Ángel Almendros González, *Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Granada*
Guillermo Leandro Barrios Baudor, *Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Universidad Rey Juan Carlos// Magistrado (supl.) en el Tribunal Superior de Justicia de Navarra*
Carolina Blasco Jover, *Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Alicante*
Dulce María Cairós Barreto, *Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de La Laguna*
Oriol Cremades Chueca, *Profesor lector de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Universidad Autónoma de Barcelona*
Manuela Durán Bernardino, *Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Granada*
Gema Fábregat Monfort, *Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Valencia*
María Belén Fernández Docampo, *Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Vigo*
Silvia Fernández Martínez, *Profesora Permanente laboral de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Santiago de Compostela*
Marina Fernández Ramírez, *Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Málaga*
Olga Fotinopulos Basurco, *Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad del Pais Vasco*
Carolina Gala Durán, *Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Autónoma de Barcelona*
Guillermo García González, *Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Internacional de La Rioja*
Manuel García Jiménez, *Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Jaén*
Marina García Revuelta, *Profesora permanente laboral de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Cantabria*
Mario Garmendia Arrigón, *Catedrático de Derecho del Trabajo. Universidad de la República de Uruguay*
Eva Garrido Pérez, *Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Cádiz*
Miguel Ángel Gómez Salado, *Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Málaga*
Javier Hierro Hierro, *Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Extremadura*
Eduardo López Ahumada, *Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Alcalá*
Sandro Mainardi, *Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Bolonia. Italia*
Inmaculada Marín Alonso, *Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Sevilla*
María Luisa Martín Hernández, *Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Salamanca*
María de los Reyes Martínez Barroso, *Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de León*
Diego Megino Fernández, *Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Burgos*
Lourdes Mella Méndez, *Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Santiago de Compostela*
María Remedios Menéndez Calvo, *Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Alcalá*
Margarita Miñarro Yanini, *Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universitat Jaume I*
María Luisa Molero Marañón, *Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Rey Juan Carlos de Madrid*
Olimpia Molina Hermosilla, *Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Jaén*
José Manuel Morales Ortega, *Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Málaga*
María Gema Quintero Lima, *Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Carlos III de Madrid*
Jose Ríos Mestre, *Profesor Contratado Doctor de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Murcia*
Estefanía Rodríguez Santos, *Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Pablo de Olavide (Sevilla)*
Remedios Roqueta Buj, *Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Valencia*
María Salas Porras, *Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Málaga*
María Sepúlveda Gómez, *Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Sevilla*
José Antonio Soler Arrebola, *Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Almería*
Luis Ángel Triguero Martínez, *Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Granada*
Francisco Trujillo Pons, *Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universitat Jaume I*
Raquel Vela Díaz, *Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Jaén*

EDITOR:
Ediciones Laborum

RESPONSABLE DE TAREAS DE INDEXACIÓN Y REDES SOCIALES:
Alejandro Muros Polo

Destinatarios

Con esta orientación y enfoque metodológico que se busca los destinatarios de esta Revista son todas las personas, instituciones y organismos -públicos y privados- en el campo del Derecho del Trabajo sin excepción, como Abogados, Graduados Sociales, Profesorado Universitario y en general todo el personal del ámbito académico científico, Responsables de dirección de personal o de "recursos humanos", asesores sindicales o empresariales, trabajadores sociales, directores y empleados públicos, y sus respectivas asociaciones u organizaciones profesionales, entre otros.

Orientación y enfoque metodológico

Es una revista teórico-práctica que reivindica un conocimiento pleno del "Derecho vivo" tal y como se verifica en la experiencia jurídica y en la praxis judicial. Por ello al tiempo de prestar atención a las normas vigentes y a las técnicas legislativas y de protección del Derecho, se contextualiza dentro del marco político, socio-económico y ético en el que se insertan.

Los contenidos incluyen:

- Editorial (E)
- Estudios Doctrinales (ED)
- Estudios de Doctrina Judicial (EDJ)
- Derecho comparado y Derecho extranjero (DCE)
- Economía, Sociología e Historia de la Relaciones de Trabajo y del Estado Social (ESHE)
- Crónica Legislativa, Doctrina Judicial y Noticias Bibliográficas (CLJB)
- Crónica Administrativa en materia de Relaciones de Trabajo (CART)

REVISTA INCLUIDA EN LA CLASIFICACIÓN BIBLIOGRÁFICA DE LAS SIGUIENTES BASES DE DATOS Y ORGANISMOS:

Dialnet · MIAR · latindex catálogo · DRJI Directory of Research Journal Indexing · crue Universidades Españolas Red de Bibliotecas REBIUN · DULCINEA

Contenido

EDITORIAL **9**

CONFLICTO LABORAL Y PROCESO JURISDICCIONAL SOCIAL: ASPECTOS RELEVANTES DE LA REFORMA DE 2025 Y SUS ANTECEDENTES **11**
José Luis Monereo Pérez
Susana Rodríguez Escanciano
Guillermo Rodríguez Iniesta

ESTUDIOS DOCTRINALES **33**

LA CONFIGURACIÓN DEL TRÁMITE DE DEFENSA PREVIO AL DESPIDO **35**
Iván Antonio Rodríguez Cardo

EL CONCEPTO DE INTERMEDIACIÓN LABORAL TRAS LA LEY 3/2023, DE EMPLEO **67**
Mª Inmaculada Benavente Torres

LA NUEVA REGULACIÓN DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN EL ÁMBITO DEL SERVICIO DEL HOGAR FAMILIAR TRAS EL REAL DECRETO 893/2024, DE 10 DE SEPTIEMBRE **87**
Raquel Vela Díaz

¿HACIA LA ESTABILIDAD LABORAL EN ESPAÑA? ANÁLISIS DE LA REFORMA DE 2022 ..... **109**
Catalina Nicolás Martínez
Prudencio José Riquelme Perea

SEGMENTACIÓN EN EL MERCADO DE TRABAJO DEL DEPORTE ESPAÑOL: EL EJEMPLO DE LA GESTIÓN DEPORTIVA PROFESIONAL EN EL FÚTBOL **133**
Ángel Guillén Pajuelo

ESTUDIOS DE DOCTRINA JUDICIAL **157**

LA VIDA PRIVADA EN LUGARES RESERVADOS EXTRALABORALES Y SU CONTROL MEDIANTE DETECTIVES **159**
Juan Miguel Díaz Rodríguez

LA UTILIZACIÓN TORTICERA DE LOS MECANISMOS DE PREVENCIÓN, DENUNCIA Y REPARACIÓN DEL ACOSO LABORAL DETECTADA POR NUESTRA DOCTRINA JUDICIAL MÁS RECIENTE **185**
Ana Isabel García Salas

EL IMPACTO DE LA SENTENCIA LOREDAS SOBRE EL REGISTRO DE LA JORNADA LABORAL EN EL MARCO DEL TRABAJO DOMÉSTICO. ANÁLISIS TÉCNICO-JURÍDICO DE LA STJUE DE 19 DE DICIEMBRE DE 2024 (C-531/23, LOREDAS) **203**
Farah Amaadachou Kaddur

DERECHO COMPARADO Y DERECHO EXTRANJERO 219

RELACIONES LABORALES EXENTAS DEL PAGO DEL SALARIO MÍNIMO FEDERAL EN LOS ESTADOS UNIDOS. ACERCA DE LA PRUEBA JUDICIAL DE LA EXENCIÓN, A LA LUZ DE LA MÁS RECIENTE JURISPRUDENCIA DE LA CORTE SUPREMA DE LOS ESTADOS UNIDOS 221
Benito Couceiro Naveira

ORÍGENES DEL MOVIMIENTO OBRERO ARGENTINO: REFLEXIONES A 80 AÑOS DE SU POSITIVIZACIÓN INTEGRAL 233
José Ignacio Agostini

ECONOMÍA, SOCIOLOGÍA E HISTORIA DE LAS RELACIONES DE TRABAJO Y DEL ESTADO SOCIAL 255

LAS TRANSFORMACIONES DEL DERECHO PRIVADO ANTE LOS CAMBIOS SOCIALES: A PROPÓSITO DE LA APORTACIÓN DOCTRINAL DE LOUIS JOSSERAND 257
José Luis Monereo Pérez

LOS ACCIDENTES LABORALES EN ESPAÑA EN EL SIGLO XX: RECOPILACIÓN DE LA NORMATIVA LABORAL 305
Alba Arca Arias
José María Tenías Burillo
Carmen Saiz Sánchez

CRÓNICA LEGISLATIVA, DOCTRINA JUDICIAL Y NOTICIAS BIBLIOGRÁFICAS 379

CRÓNICA LEGISLATIVA, DOCTRINA JUDICIAL Y NOTICIAS BIBLIOGRÁFICAS 381
María Nieves Moreno Vida

CRÓNICA ADMINISTRATIVA EN MATERIA DE RELACIONES DE TRABAJO 421

CRÓNICA ADMINISTRATIVA EN MATERIA DE RELACIONES DE TRABAJO ..423
José Luis Monereo Pérez
Guillermo Rodríguez Iniesta

Editorial

Laborum

Revista Crítica
de
Relaciones de Trabajo
Laborum

Editorial
nº 14 (1er Trimestre 2025)
ISSN: 2792-7962 – ISSNe: 2792-7970
Págs. 11-31

Conflicto laboral y proceso jurisdiccional social: aspectos relevantes de la reforma de 2025 y sus antecedentes

Labour Conflict and the Social Jurisdictional Process: Key Aspects of the 2025 Reform and Its Background

José Luis Monereo Pérez
Catedrático de Derecho del trabajo y de la Seguridad Social Universidad de Granada.
Director de la Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum
Director de la Revista de Derecho de la Seguridad Social, Laborum.
Presidente de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social.
https://orcid.org/0000-0002-0230-6615

Susana Rodríguez Escanciano
Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de León.
Subdirectora de la Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum
https://orcid.org/0000-0001-5910-2982

Guillermo Rodríguez Iniesta
Catedrático Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Subdirector de la Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum
Subdirector de la Revista Derecho de la Seguridad Social, Laborum
Secretario General de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social
https://orcid.org/0000-0001-5054-8822

Sumario

1. VOLVIENDO LA VISTA ATRÁS: EL CONFLICTO COMO GERMEN DEL DERECHO DEL TRABAJO
2. CUESTIONES CONCEPTUALES: MANIFESTACIONES DEL CONFLICTO DE TRABAJO
3. VÍAS DE SOLUCIÓN DEL CONFLICTO: APUNTE
4. LOGROS HISTÓRICOS DEL PROCESO SOCIAL
5. LÍNEAS EVOLUTIVAS DEL PROCESO SOCIAL
6. PRECEDENTES INMEDIATOS A LA REFORMA DE 2025: APOSTANDO POR LA EFICIENCIA DIGITAL Y LA EFICIENCIA PROCESAL
   6.1. Las reformas de 2021
   6.2. Los proyectos de Ley del año 2022
   6.3. El Decreto Ley 5/2023
   6.4. El Decreto Ley 6/2023
   6.5. La regulación del derecho de defensa en 2024
7. LA LEY ORGÁNICA 1/2025, DE 2 DE ENERO, DE MEDIDAS EN MATERIA DE EFICIENCIA DEL SERVICIO PÚBLICO DE JUSTICIA

Cita Sugerida: MONEREO PÉREZ, J.L., RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. y RODRÍGUEZ INIESTA, G.: «Conflicto laboral y proceso jurisdiccional social: aspectos relevantes de la reforma de 2025 y sus antecedentes». *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum,* 14 (2025): 11-31.

"Toda la elaboración del Derecho sindical posterior a la Constitución, y toda la creación de un nuevo Derecho del Trabajo, tiene en su fundamento la elaboración de una noción clave: la de "interés colectivo""

Giovanni Tarello[1]

1. VOLVIENDO LA VISTA ATRÁS: EL CONFLICTO COMO GERMEN DEL DERECHO DEL TRABAJO

Es un aserto totalmente verosímil que donde no hay conflicto no hay Derecho, porque sencillamente se hace innecesario, no en vano en la dialéctica entre confrontación y pacto se mueve el sistema de relaciones laborales. No menos verdad es que desde el punto de vista de la política del Derecho se ha pretendido la institucionalización y la procedimentalización de las controversias de trabajo a través de distintos cauces jurídicos; todos ellos encaminados, de algún modo, a resolver (o prevenir) la conflictividad vinculada al marco del empleo y sus múltiples aristas[2].

No se debe olvidar que si bien en el imaginario social, la idea de conflicto sigue teniendo una imagen negativa, su estudio científico y la experiencia muestran que también presenta una dimensión positiva, como motor de cambio y oportunidades de mejora. Por lo demás, como ha sido advertido clásicamente, en cualquier caso, el conflicto entre capital y trabajo es consustancial a la sociedad industrial y, por ello, a las relaciones laborales. Los conflictos de intereses son inevitables en todas las sociedades. Cualquier acercamiento a las relaciones entre empresarios y trabajadores resultaría infructuoso si la divergencia entre sus respectivos intereses no es abiertamente reconocida y articulada. Existen normas para resolverlos, pero no pueden existir normas para eliminarlos completamente en su raíz más profunda y estructural. Ciertamente, tienen que existir y existen reglas dirigidas a promover la negociación, a promover el acuerdo y su cumplimiento, y tienen que existir reglas dirigidas a regular el uso de las presiones sociales utilizables por ambas partes como armas en el conflicto[3]. La función integradora de la confrontación estructural instalada en la relación de trabajo asalariado es la razón histórica o causa eficiente del Derecho del Trabajo, al propio tiempo que la justificación de su mantenimiento y permanencia. Recordando el momento histórico en el que surge ante el malestar generado por la explotación de la fuerza de trabajo, derivada de la superioridad económica de los patronos, fruto del maquinismo, el *Ius Laborum* pretende "introducir un factor de apaciguamiento ante situaciones de tensión cada vez más comprometidas"[4]. En este orden de ideas conviene señalar aquí "la naturaleza esencialmente *contradictoria* del Derecho del Trabajo. Carácter que está presente en el mismo nacimiento de este sector del ordenamiento, pues el resultado contradictorio de la presión de la clase trabajador con la intención de superar una situación derivada de las relaciones de producción existentes y el esfuerzo de la burguesía por hacer posible la pervivencia de las estructuras capitalistas. Por ello se ha podido observar que el Derecho del Trabajo es una "legislación de compromiso social" (G. Scelle) y se ha afirmado su marcado carácter transaccional (J.M. Galiana Moreno), que acaba

[1] Tarello, G.: *Teorías e ideologías en el Derecho Sindical,* traducción y Estudio preliminar, "Cultura jurídica y pluralismo jurídico-sindical en Giovanni Tarello (pp. VII-XCV), a cargo de Monereo Pérez, J.L. y Fernández Avilés, J. A., Granada, Comares (Colección Crítica del Derecho), 2002, p. 27.

[2] Monereo Pérez, J.L.: "Huelga y procedimientos de solución de conflictos", *Lex Social*, núm. 2, vol. 14, 2024, p. 4. Véase, asimismo y ampliamente, *Ibid.,* "Teoría general del conflicto laboral", en Orozco Pardo, G. y Monereo Pérez, J.L. (Dirs.) *et altri: Tratado de mediación en la resolución de conflictos,* González de Patto, R., y Lozano Martín, A. M. (Coords.), Madrid, Tecnos, 2015, pp. 495-535.

[3] Kahn-Freund, O.: *Trabajo y Derecho,* traducción y nota preliminar de J.M. Galiana Moreno, "IN MEMORIAM" por Cavas Martínez, F. y Luján Alcaraz, J., edición al cuidado de J.L. Monereo Pérez, Granada, Comares (Colección Crítica del Derecho), 2019, pp. 63-65.

[4] Galiana Moreno, J.M.: "Reflexiones sobre el carácter transaccional del Derecho del Trabajo", en *Estudios de Derecho del Trabajo en memoria del Profesor Gaspar Bayón Chacón*, Madrid, Universidad Complutense, 1980, p. 543.

planteando la exigencia de un esfuerzo de colaboración entre las fuerzas sociales, lo que encuentra su expresión más acabada en el fenómeno de la concertación social"[5].

En el deplorable estado y condición de las clases trabajadoras (lo que eufemísticamente llegó a denominarse en la época la "cuestión social"), se encuentra precisamente el germen de su propia superación. Lo que acreditan los hechos y la propia configuración jurídica de las relaciones individuales de trabajo es la existencia de "relaciones de poder asimétricas y el conflicto inherente a las relaciones de trabajo (la subordinación jurídica"[6].

La respuesta inmediata frente al alarmante estado de cosas habrá de llegar, ciertamente, a través de una doble vía paralela que permite el alumbramiento de dos cruciales procesos históricos, indispensables por lo demás para conocer el nacimiento de la disciplina: primero, la organización y movilización del proletariado industrial (el movimiento obrero), a partir de la conciencia de clase que articula una reacción de autotutela colectiva de los propios trabajadores frente a su injusta situación; segundo, la intervención del Estado en el problema social a través de una legislación protectora del trabajo asalariado (la legislación obrera)[7]. La necesidad de remediar la situación de desigualdad entre asalariados y empresarios "lleva a acordar una importante significación política a las instituciones jurídico-laborales, a revalorizar la intensidad y los contenidos del intervencionismo garantizador y tutelante"[8], mediante la asignación a los trabajadores de derechos y reivindicaciones que a otros profesionales no les fueron reconocidos[9].

En apretada síntesis, la razón de ser histórica del Derecho del Trabajo como disciplina jurídica autónoma es la de servir al proceso de juridificación del conflicto entre el trabajo asalariado y el capital, de su canalización, integración o institucionalización jurídica por el Estado[10]. Su presencia histórica "no se debe desde luego al azar o al capricho de legisladores, sino, antes, al contrario, a la ejecución de una precisa y singular misión, cual es la de institucionalización o juridificación de las

[5] Monereo Pérez, J.L.: *Algunas reflexiones sobre la caracterización técnico jurídica del Derecho del Trabajo*, Madrid, Civitas, 1996, pp. 15 y ss. ("El Derecho del Trabajo sin máscara"), y 27 y ss. ("La fisonomía jurídica del Derecho del Trabajo en el ordenamiento del Estado Social"), la cita del texto en particular en pp. 24-25.

[6] Monereo Pérez, J.L.: "Subordinación y "constitución social" del trabajo en el tercer milenio", en Monereo Pérez, J.L., y Perán Quesada, S. (Dirs.) *et altri: Las nuevas formas de trabajo. Retos y oportunidades para la laboralización de las prestaciones profesionales,* Ruíz Santamaría, J.L. y Muros Polo, A. (Coords.), Granada, Comares (Colección Trabajo y Seguridad Social), 2024, pp. 3-69, en particular pp. 6-30; en la perspectiva histórica, Monereo Pérez, J.L.: *La reforma social en España. Adolfo Posada,* Prólogo de Fernando Valdés Dal-Ré, Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2003, especialmente, pp. 231-515 ("La revisión de la "constitución liberal del trabajo": el reformismo jurídico-social como antídoto a la "cuestión social"").

[7] "Las categorías civiles daban por supuesto lo que no era: que el capitalismo moderno podía seguir indefinidamente agarrándose al clavo del contrato individual". Romagnoli, U.: *El Derecho, el Trabajo y la Historia*, Madrid, Consejo Económico y Social de España, 1997, p. 23. De la insuficiencia de las categorías civilistas paulatinamente va surgiendo la respuesta de un constitucionalismo de Derecho social. Véase, Monereo Pérez, J.L.: *Derechos Sociales de la Ciudadanía y ordenamiento Laboral,* Madrid, Consejo Económico y Social de España, 1996, especialmente, pp. 27 y ss. (sobre la desmercantilización como objetivo de la política social moderna), y Capítulo II ("La desmercantilización relativa del trabajo como objetivo de la política social en el capitalismo avanzado: El trabajo y su ordenación jurídica"), pp. 45-157; *Ibid., Fundamentos doctrinales del Derecho social en España,* Madrid, Trotta, 1999, Capítulo 4 (sobre el Derecho social y la constitución jurídica de la clase trabajadora y la combinación de status y contrato en la "constitución del trabajo"), pp. 191 y ss.; *Ibid.,* "Constitucionalismo de Derecho privado "social" y "constitución del trabajo" frente al liberalismo iusprivatista tradicional. A propósito de la teoría jurídica de Georges Ripert", *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum,* nº 1, 2021, pp. 197-264. https://revista.laborum.es/index.php/revreltra/article/view/525/585

[8] Baylos Grau, A.: *Derecho del Trabajo: modelo para armar*, Madrid, Trotta, 1991, p. 32.

[9] Sinzheimer, H.: "El perfeccionamiento del Derecho del Trabajo", en *Crisis económica y Derecho del Trabajo. Cinco estudios sobre la problemática humana y conceptual del Derecho del Trabajo,* traducción y ensayo preliminar de F. Vázquez Mateo, Madrid, MTSS, 1984, p. 49.

[10] González Ortega, S.: "La dificil coyuntura del Derecho del Trabajo", *Relaciones Laborales*, núm. 21, 1989, p. 9.

contradicciones entre el trabajo asalariado y la titularidad de la organización productiva", tendente, a la postre, a la instauración de la seguridad y de la paz sociales reconocidas las posibilidades de presión de los trabajadores[11].

Transcurridas casi tres centurias de este germen, el grado de madurez y civilización, también de productividad, de un sistema de relaciones laborales viene marcada también hoy en día, en gran medida, por el modo en el que hace frente a esta demanda de canalización institucionalizada de los numerosos y muy diversos conflictos desarrollados en su seno en cada momento histórico[12].

2. CUESTIONES CONCEPTUALES: MANIFESTACIONES DEL CONFLICTO DE TRABAJO

La relación de conflicto toma la forma de tensión o *controversia* jurídica -la cual presupone la exteriorización del conflicto y se actúa con la pretensión o con la oposición- entre trabajadores y empresario o empresarios, afectando, de manera indistinta a un trabajador asalariado o un grupo o colectividad laboral, pudiendo distinguir entre conflictos colectivos, plurales e individuales. Los primeros se refieren a toda controversia fundamentada en el trabajo o con relación a los intereses que en él se suscitan exteriorizada por sujetos colectivos/sindicales y respecto de cuestiones que adquieren una dimensión colectiva[13]. La pluralidad de trabajadores presente en un conflicto colectivo es importante pero no es suficiente, pues la "pluripersonalidad" también existe en el conflicto precisamente denominado plural, el cual se distingue del colectivo porque mientras éste afecta indiferenciada e indivisiblemente a un conjunto o multiplicidad de trabajadores en cuanto tal, el conflicto plural se construye a partir de una mera yuxtaposición de intereses individuales conjuntamente planteados y gestionados por razones de eficacia, pero sin configurar un auténtico conflicto colectivo[14].

Estando integrado el concepto de conflicto colectivo de trabajo por un elemento cuantitativo, la pluralidad o colectivo de trabajadores, y por otro cualitativo, el interés colectivo, genérico o de categoría, clase o grupo[15], procede distinguir, a su vez, dos tipos de conflictos de este carácter: económicos o jurídicos. Los primeros, también llamados de intereses o de regulación, surgen para crear una norma donde no la hay o para renegociar lo ya acordado modificándolo o sustituyéndolo por otro acuerdo distinto. Los segundos, por el contrario, aparecen ante el incumplimiento de la norma pactada o ante discrepancias en su interpretación o aplicación por disparidad de criterios[16]. Dicho en otros términos, los conflictos jurídicos son aquellos que versan sobre la interpretación o la aplicación de normas preexistentes, estatales, convenidas o acordadas colectivamente, así como prácticas de

[11] Palomeque López, M.C.: "La función y refundación del Derecho del Trabajo". *Relaciones Laborales*, núm. 13, 2000, p. 22; *Ibid., Derecho del Trabajo e ideología,* 7ª ed., revisada, Madrid, Tecnos, 2011, pp. 19-48.

[12] "La existencia de conflictos, la situación de conflictividad debe ser considera como un *elemento normal y natural* en toda sociedad mínimamente consolidada. El conflicto como elemento dinamizador de la "sociedad organizada" democráticamente. El conflicto no es necesariamente una "anomalía" social o jurídica. La "civilización" (jurídica) reside en encauzar el conflicto, no en negarlo (negar su existencia)". Cfr. Monereo Pérez, J.L.: "Teoría general del conflicto laboral", en Orozco Pardo, G. y Monereo Pérez, J.L. (Dirs.) *et altri: Tratado de mediación en la resolución de conflictos,* González de Patto, R., y Lozano Martín, A. M. (Coords.), Madrid, Tecnos, 2015, p. 509.

[13] González-Posada Martínez, E.: "La caracterización del conflicto colectivo de trabajo y los instrumentos para su solución", *Relaciones Laborales*, núm. 17, 2000, p. 13.

[14] Palomeque Lopez, M.C.: "El proceso de conflictos colectivos", en *VI Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Santa Cruz de Tenerife, 21 y 22 de mayo de 1993, ejemplar mecanografiado

[15] Vida Soria, J.: "La distinción entre conflictos sobre derechos y conflictos sobre intereses en la problemática general de los conflictos colectivos de trabajo", en el libro colectivo *Quince Lecciones sobre conflictos colectivos de trabajo,* Madrid, Servicio de Publicaciones de la Universidad Complutense de Madrid, 1968, *passim*; Apilluelo Martin, M.: "Nuevo modelo de conflictos de trabajo: medios de solución y el ASEC", en *La aplicación de la reforma del Estatuto de los Trabajadores en la negociación colectiva. IX Jornadas de Estudio sobre la Negociación Colectiva*, Madrid, CCNCC, 1996.

[16] Por todas, STS de 30 de junio de 1984 (Ar. 3376), que sienta una doctrina reiterada en sucesivos pronunciamientos.

empresa de naturaleza colectiva, cuya pervivencia no se cuestiona por los litigantes, mientras que los conflictos de intereses económicos o de regulación son los que, preexistiendo una norma, versa sobre su oportunidad, pretendiendo su modificación o sustitución por otra, o aquellos que, simplemente, postulan el dictado de una nueva norma que cubre un vacío normativo[17]. Una guía jurídico-positiva de esta categorización jurídica la ofrecen, paradigmáticamente, artículos como el 153 de la LRJS (en el marco "Del proceso de conflictos colectivos")[18], 17.1 y 25.a) del RD-Ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo, o el 4.3 del VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (Sistema Extrajudicial).

Con todo, el conflicto colectivo y el conflicto plural no agotan la variedad de controversias existentes en el marco laboral, pues, como ya consta, también cabe hacer referencia al conflicto individual como pugna entre la persona trabajadora y la empleadora en el marco de la concreta relación laboral.

Por lo demás, avanzando en este excurso conceptual, se debe, igualmente, deslindar entre las medidas de conflicto y los procedimientos de composición del mismo. Las primeras hacen referencia a los medios o cauces de presión utilizados por los sujetos en desavenencia para exteriorizar su disconformidad con la contraparte en alguna materia y propiciar una solución favorable a sus intereses; a estos efectos importa dejar constancia de cómo la CE, en cuanto a las pugnas colectivas, reconoce genéricamente el derecho de los trabajadores y empresarios a "adoptar medidas de conflicto colectivo..." (art. 37.2), elevando, además, al rango de derecho fundamental la medida conflictiva típica y más importante --también la más efectiva-- en manos de los trabajadores: la huelga (art. 28.2 CE)[19]. Por su parte, la manifestación del conflicto individual toma forma a través de variadas reclamaciones que afectan única y exclusivamente a dos sujetos, esto es, a los dos protagonistas de la relación laboral.

Los segundos, los procedimientos de composición, son entendidos como los instrumentos o expedientes técnicos diseñados por el ordenamiento jurídico para lograr la integración o terminación del propio conflicto[20].

Interesa subrayar que la fisonomía y la dinámica de estos procedimientos diferenciados de presión colectiva y de solución de los conflictos de trabajo está sufrido un proceso de readaptación

[17] Bodas Martín, R.: "La mediación en los conflictos jurídicos colectivos", *Derecho Social*, núm. 104, 2024, p. 57; ampliamente, Monereo Pérez, J.L.: "Teoría general del conflicto laboral", en Orozco Pardo, G. y Monereo Pérez, J.L. (Dirs.) *et altri: Tratado de mediación en la resolución de conflictos,* González de Patto, R., y Lozano Martín, A. M. (Coords.), Madrid, Tecnos, 2015, pp. 511 y ss. ("Clasificaciones funcionales de los conflictos") y pp. 517 y ss. (sobre la ordenación jurídica general de los conflictos de trabajo y los principios y mecanismos de solución heterónomos y autónomos).

[18] Conforme al apartado 1º del art. 153 (Ámbito de aplicación del proceso de conflictos colectivos) "Se tramitarán a través del presente proceso las demandas que afecten a intereses generales de un grupo genérico de trabajadores o a un colectivo genérico susceptible de determinación individual y que versen sobre la aplicación e interpretación de una norma estatal, convenio colectivo, cualquiera que sea su eficacia, pactos o acuerdos de empresa, o de una decisión empresarial de carácter colectivo […]".

[19] Con ello toma cuerpo la distinción entre, por un lado, medidas conflictivas de los trabajadores, destacando la huelga como principal arma de lucha en poder de los trabajadores aun cuando existen otras, lícitas unas, ilegales o abusivas otras; por otro, medidas conflictivas patronales, entre las cuales sobresale el cierre patronal, así como mereciendo diversos juicios de legalidad, el ejercicio del poder de dirección como medida conflictiva o el ejercicio de los derechos constitucionales de libertad de expresión, reunión y manifestación, el fomento del esquirolaje, listas negras, etc. Sala Franco, T.: "El sistema español de representación de los trabajadores", *Rev. Treb*., núm. 9, 1989, p. 11

[20] Amplio estudio y recopilación bibliográfica en Fernández Domínguez, J.J.; Martínez Barroso, Mª.R. y Rodríguez Escanciano, S.: *El Derecho del Trabajo tras las últimas reformas 'flexibilizadoras' de la relación laboral*, Madrid, CGPJ, 1998, pp. 661 y ss.

permanente -a través de continuas reformas legislativas "aluvionales"- con la consolidación del "Derecho Flexible del Trabajo"[21].

3. VÍAS DE SOLUCIÓN DEL CONFLICTO: APUNTE

La defensa de intereses antagónicos por trabajadores y empresarios hace necesario que el ordenamiento jurídico-laboral diseñe cauces para canalizar dicha tensión intentando lograr los equilibrios a que la función tuitiva obliga. Junto a los sistemas de solución judiciales (orden jurisdiccional) y los administrativos (autoridades laborales e Inspección), cobran renovado protagonismo los sistemas autónomos, ya sean, de autocomposición o heterocomposición, caracterizados por ser las propias partes en conflicto las que lo resuelven, cuestión distinta es que (voluntaria o forzosamente) lo hagan directamente (autocomposición) a modo y manera de una negociación colectiva, o lo hagan indirectamente mediante la intervención de un tercero (heterocomposición a través de la mediación, conciliación o arbitraje).

En concreto, la primera fórmula, la mediación, implica que el tercero se limita a procurar la aproximación psicológica de las partes contendientes mediante la reunión de las mismas y/o exhortación a la avenencia. La segunda, la mediación, supone que el tercero realiza por sí mismo la búsqueda y la propuesta de un canal solutorio de acuerdo o avenencia, que ofrece o propone a la consideración de los contendientes. Y la última, el arbitraje, conlleva que el tercero dirime el conflicto planteado, fijando los términos y condiciones de la solución, con base unas veces en el compromiso o acuerdo previo de las partes de sometimiento a la decisión final del tercero-no juez (arbitraje voluntario) y otras veces en un encargo ad hoc del poder público, efectuado en determinadas situaciones conflictivas excepcionales (arbitraje obligatorio)[22], tal y como sucede en los supuestos de huelgas en circunstancias excepcionales (por su duración o consecuencias, las posiciones de las partes y el perjuicio grave de la economía nacional), en materia electoral (art. 76 ET) o dentro del procedimiento de descuelgue de condiciones convencionales (art. 82.3 ET).

Los derechos constitucionales de negociación colectiva y de adopción de medias de conflicto colectivo (art. 37.1 y 2 CE)[23] amparan la creación de estos medios autónomos de solución de los

[21] Para la elaboración y construcción técnica del concepto de "Derecho Flexible del Trabajo" y su significación de política del Derecho, concepto de "Derecho Flexible del Trabajo" que fue elaborador desde el análisis de las orientaciones y tendencias subyacentes a los procesos de reformas legislativas de la década de los noventa, véase Monereo Pérez, J.L.: *Introducción al Nuevo Derecho del Trabajo. Una reflexión crítica sobre el Derecho Flexible del Trabajo,* Valencia, Tirant lo Blanch, 1996, pp. 16 y ss., y 42 y ss.; *Ibid., Algunas reflexiones sobre la caracterización técnico jurídica del Derecho del Trabajo*, Madrid, Civitas, 1996, pp. 64 y ss. El proceso de "flexibilización iuslaboral encuentra su última fase -por el momento- en una metamorfosis de las instituciones fundamentales del ordenamiento laboral y del papel de los tres grandes actores del sistema de relaciones laborales (expresión equivalente a la de "sistema de relaciones industriales", en el lenguaje propio del Derecho anglosajón). Todo lo cual va más allá de la simple transformación de "adaptación" del Derecho del Trabajo y del Derecho Colectivo/Sindical, en particular. Puede consultarse, al respecto, Monereo Pérez, J.L.: *La metamorfosis del Derecho del Trabajo,* Albacete, Bomarzo, 2017, especialmente, pp. 29 y ss., y 213 y ss.

[22] Martín Valverde, A.: "Las relaciones entre el sistema judicial y los medios no judiciales de solución de conflictos de trabajo", en Valdés Dal-Re, F. (Coord.) *et altri: Los sistemas de solución extrajudicial de conflictos laborales. Situación actual y perspectivas de futuro*, Madrid, Fundación Sima, 2006, p. 149.

[23] Puede consultarse, Vida Soria, J.: "Conflictos colectivos de trabajo. Análisis del artículo 37.2 de la Constitución Española de 1978", en la obra colectiva *Comentarios a las Leyes Políticas. Constitución Española de 1978,* dirigida por Alzaga Villaamil, O., Tomo IV, Madrid, Edersa, 1983. (Nueva edición, en coautoría con Gallego Morales, A. J., Madrid, Edersa, 1996; Monereo Pérez, J.L.: "El derecho a la negociación colectiva (artículo 37.1)", y "El derecho a adoptar medidas de conflicto colectivo (artículo 37.2)", en Monereo Pérez, J.L., Molina Navarrete, C. Y Moreno Vida, M.N. (Dirs.) *et altri: Comentario a la Constitución Socio-económica de España,* Granada, Comares, 2002, pp. 625 y ss., y 685 y sigs., respectivamente; *Ibid., La negociación colectiva en España: un modelo de negociación colectiva para el siglo veintiuno,* Barcelona, Atelier, 2024, Capítulo 1 ("La garantía constitucional ex artículo 37.1

conflictos que son así una manifestación del principio de autonomía colectiva[24]. La desjudialización del sistema de composición de las controversias laborales aparece, al día de hoy, como respuesta cualitativamente deseable y adecuado paliativo a la avalancha de litigios presentados ante la administración de justicia en razón a un doble orden de consideraciones. De un lado, el ofrecimiento de fórmulas no judiciales para componer diferencias y el seguimiento efectivo de las mismas por quienes están en conflicto producirá una significativa desviación de buena parte de las cuestiones litigiosas de las que invariablemente venían conociendo los órganos jurisdiccionales hacia nuevas instancias no jurisdiccionales, y con ello, una reducción considerable del --por momentos insostenible-- volumen de trabajo de los Juzgados de lo Social (*rectius*, secciones de lo social de los Tribunales de Instancia) y Tribunales Superiores de Justicia en funcionamiento[25]. De otro, la dotación al sistema de una mínima capacidad de autorresolución y de solvencia no judicial de conflictos es una exigencia que no nace ya de meras demandas de rapidez y descongestión, sino también --y sobre todo-- de la necesidad de individualizar, personalizar o singularizar al máximo la respuesta, adaptándola a las necesidades específicas del centro laboral y del puesto de trabajo y permitiendo agrandar, al tiempo, la zona de influencia de la autonomía colectiva[26].

El marco legal actual reserva un significativo espacio para el desarrollo de los procedimientos de solución autónoma de los conflictos laborales, no sólo en los vinculados a la interpretación, aplicación, renovación y sustitución de los convenios (ámbito tradicional de juego de estos procedimientos), sino que se les asigna también un lugar propio en los períodos de consultas que ha de abrir el empresario en los procedimientos de movilidad geográfica, modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, suspensiones del contrato y reducciones de jornada, despidos colectivos, e inaplicación a la empresa de determinadas condiciones de trabajo establecidas en convenios colectivos estatutarios o descuelgue por causas económicas, técnicas, organizativas o productivas de los instrumentos negociados regulados en el título III ET[27].

Bajo tales premisas, las organizaciones sindicales y las asociaciones patronales más representativas han establecido, en ejercicio de su autonomía colectiva y acudiendo a la cobertura técnica de los acuerdos sobre materias concretas (modalidad singular de los acuerdos marco, provista de eficacia normativa y personal general), cauces institucionales de mediación y de arbitraje para la solución extrajudicial de conflictos laborales (principalmente colectivos, aunque también plurales o individuales)[28].

Ahora bien, estas bondades de los sistemas extrajudiciales de solución de conflictos no deben hacer olvidar la necesidad de contar con una tutela judicial ágil capaz de proporcionar soluciones efectivas a la contienda, máxime cuando la jurisdicción social va a conocer únicamente sobre los conflictos jurídicos, anudados consiguientemente a la dicción del derecho, no así sobre los conflictos de intereses, cuya satisfacción se alcanza mediante la infungible voluntad negociadora de las partes[29].

---

de la Constitución Española en la dinámica de la negociación colectiva"), pp. 13 y ss., Capítulo 2 ("El contenido esencial del derecho fundamental a la negociación colectiva y la fuerza vinculante de los convenios colectivos"), pp. 57 y ss.

[24] STC 217/1991.

[25] Rodríguez Escanciano: "El diálogo y la concertación social en los Estatutos de Autonomía: Consejos y otros órganos de participación institucional", *Trabajo y Derecho*, núm. Extra 15, 2022.

[26] Fernández Domínguez, J.J.; Martínez Barroso, M.R. y Rodríguez Escanciano, S.: *El Derecho del Trabajo tras las últimas reformas 'flexibilizadoras' de la relación laboral*, cit., pág. 679-680.

[27] Casas Baamonde, M.E.: "Mediación, arbitraje y períodos de consultas", *Relaciones Laborales*, núm. 4, 2013, p. 2.

[28] Palomeque López, M.C.: "El arbitraje laboral", en *La solución extrajudicial de los conflictos laborales. II Congreso de Castilla y León sobre Relaciones Laborales*, Valladolid, Junta de Castilla y León, 2002, pág. 124.

[29] Bodas Martín, R.: "La mediación de los conflictos jurídicos colectivos", *Derecho Social*, núm- 104, 2024, p. 67.

4. LOGROS HISTÓRICOS DEL PROCESO SOCIAL

El Derecho del Trabajo no sólo ha ido asentando una autonomía y sustantividad propia (relativa como todas las "autonomías" que reconoce un ordenamiento jurídico, pues la realidad del Derecho está en su unidad dentro de la diversidad funcional y estructural[30]) en el campo de la ciencia jurídica en atención al tipo de relaciones sociales que juridifica; al logro de ese atributo también ha contribuido, y de manera nada desdeñable, la creación y puesta en práctica de las denominadas "normas sobre ordenación y funcionamiento de la justicia del trabajo"[31]. En el ámbito del Derecho social, las normas procesales que se han ido sucediendo a lo largo del tiempo han tenido siempre presente, en mayor o menor medida, los principios procedimentales de la inmediación, la oralidad, la concentración y la celeridad como ordenadores a la vez que inspiradores del proceso. Aquellas normas han experimentado lógicamente cambios en un intento de perfeccionar y mejorar la tramitación, adaptándola a las modificaciones de carácter sustantivo y en definitiva a la realidad de cada momento, tratando de solucionar problemas y de superar obstáculos que la práctica diaria ha ido desvelando o potenciando. Precisamente –permítasenos la reiteración-- las claves del éxito del proceso social han pivotado siempre en la búsqueda de la oralidad, de la facilitación en el acceso a la vía jurisdiccional, de la inmediación y de celeridad como manifestaciones del principio de tutela judicial efectiva[32].

Se construyó, así, un proceso ágil, gratuito y oral, que permitiera la rápida satisfacción de unas pretensiones caracterizadas por la urgencia vital y la desigualdad material de las partes en litigio[33]. Ahora bien, aun cuando el éxito del proceso social parecía haberlo hecho invulnerable al poder destructor del tiempo al punto de marcar la impronta seguida por otros procesos (civil o contencioso-administrativo) que han querido responder a las necesidades del tráfico jurídico moderno, lo cierto es que en los últimos años se ha visto sometido a ciertas deficiencias que han aconsejado transitar sendas reformadoras en aras a conseguir la ansiada eficiencia[34].

[30] En realidad, "la autonomía del Derecho del Trabajo significa la especial modalización del tratamiento jurídico del trabajo en su dimensión individual y colectiva, que da a éste una especificidad jurídica. Por lo demás, la autonomía de esta rama del Derecho (como todas las divisiones del Derecho objetivo que conoce el vigente ordenamiento jurídico como sistema complejo), *es esencialmente relativa*. Desde esta perspectiva parece claro que el Derecho del Trabajo es una rama del ordenamiento jurídico general, en parte con técnicas y principios jurídicos peculiares; en parte, compartiendo técnicas y principios ya existentes en otras ramas jurídicas, técnicas y principios que singulariza deformándolos y adaptándolos a su propia peculiaridad *per ratione materie*". Cfr. Monereo Pérez, J.L.: *Algunas reflexiones sobre la caracterización técnico jurídica del Derecho del Trabajo*, Madrid, Civitas, 1996, p.45; *Ibid., Introducción al Nuevo Derecho del Trabajo. Una reflexión crítica sobre el Derecho Flexible del Trabajo,* Valencia, Tirant lo Blanch, 1996, p. 54. Desde la perspectiva de una teoría jurídica formal y material del Derecho, puede consultarse al respecto, *Ibid.,* "Conocimiento y crítica del Derecho: por una teoría comprensiva y explicativa del Derecho", en *Revista de derecho social,* Nº 37, 2007, pp. 11-52.

[31] Valdés Dal-Re, F. "Las jurisdicciones sociales en los países de la Unión Europea: convergencias y divergencias", *Actualidad Laboral*, núm. 8, 2000, p. 104.

[32] Martín Valverde, A.: "La formación del Derecho del Trabajo en España", en *La legislación social en la Historia de España. De la revolución liberal a 1926*, Madrid, Congreso de los Diputados, 1987, p. LVII. Para un análisis en el Derecho Procesal Laboral vigente de los fundamentos y principios del proceso laboral, véase Monereo Pérez, J.L. (Dir.) *et altri*: *Manual de Derecho procesal laboral: Teoría y Práctica,* Moya Amador, R., Serrano Falcón, C., y Tomás Jiménez, N. (Coords.), 5ª edición, Madrid, Tecnos, 2020, Capítulo II ("El proceso laboral en general: Teoría general del proceso laboral"), pp. 104 y sigs.

[33] Martín Valverde, A.: "Jurisdicción social y tutela judicial efectiva", *Derecho Privado y Constitución*, núm. 4, 1994, p. 85.

[34] Luján Alcaraz, J. "La nueva Ley de Enjuiciamiento Civil y su influencia sobre el proceso laboral ordinario", *Aranzadi Social*, núm. 3, 2000, p. 10.

5. LÍNEAS EVOLUTIVAS DEL PROCESO SOCIAL

Haciendo un poco de historia, tanto la LPL de 1990, como su sucesora de 1995, tras la intensa reforma laboral del año 1994 del siglo pasado, "deslumbraron al mundo jurídico e hicieron que el proceso social se convirtiera en orgullo y estandarte del iuslaboralismo triunfante", sirviendo además de modelo para las reformas procesales ocurridas en el año 1998 en el marco de la jurisdicción contenciosa y en el año 2000 en la reforma de ritos civil[35].

Esta certera afirmación no fue óbice para que reconocer que a lo largo de las dos décadas siguientes el proceso social quedara rezagado frente a las nuevas leyes rituarias contencioso-administrativa y civil, que provocaron el desfase de algunas de sus instituciones[36]. Distintas iniciativas de reforma intentaron corregir esta situación, destacando entre ellas –y sin ánimo exhaustivo—la profunda remodelación llevada a cabo por la Ley 13/2009, de 3 de noviembre, de reforma de la legislación laboral para la implantación de la oficina judicial, que amplió las funciones del entonces Secretario Judicial (hoy Letrado de la Administración de Justicia), potenció las garantías del justiciable e incorporó diversas mejoras procesales como la grabación de las vistas[37].

Con todo, el producto resultante no era más que un parche incapaz de dar cobertura un problema estructural, de suerte que el legislador apostó por una reforma de calado, elaborando una nueva norma rituaria en el orden social, la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS), con el fin de conseguir una mejora técnica transversal en la solución de controversias laborales. Como señala su exposición de motivos, esta Ley trata de conseguir dos ambiciosos objetivos:

De un lado, una ampliación notable del ámbito competencial del orden social al objeto de abordar en su integridad la materia contenciosa laboral. Así, cabe destacar el empeño que muestra su redactor, expresado en el preámbulo como meta principal, por "*establecer, ampliar, racionalizar y definir con mayor claridad el ámbito de conocimiento del orden jurisdiccional social, con fundamento en su mayor especialización, conocimiento más completo de la materia social y marco procesal especialmente adecuado a los intereses objeto de la tutela de este orden*".

De otro, una modernización de los cauces procedimentales propios del orden social de la jurisdicción, continuando y profundizando la labor iniciada con la ya mencionada Ley 13/2009.

Pese a los avances experimentados en la consecución de ambos horizontes, fue necesario introducir cauces destinados a fomentar la digitalización del proceso, pudiendo mencionar como hitos más significativos los introducidos por la Ley 42/2015, de 5 de octubre, con la reforma de la Ley de Enjuiciamiento Civil para establecer la obligatoriedad con carácter general de comunicación por medios electrónicos con la Administración de Justicia (incluidos los exhortos, mandamientos y oficios), e introducir las subastas judiciales; por las Leyes Orgánicas 7/2015, de 21 de julio, y 4/2018, de 28 de diciembre, donde se aprecia un claro cambio de cariz en tanto en cuanto la utilización de dichas tecnologías deja de ser una facultad, para convertirse en una clara necesidad; o por la regulación del sistema LexNET a la luz del Real Decreto 1065/2015[38]. La pandemia derivada del COVID en el año 2020 exigió medidas procesales y organizativas específicas en el ámbito de la Administración

[35] Tascón López, R.: "La digitalización de la justicia social", *Documentación Laboral*, núm. 133, 2024 p. 66.
[36] Rodríguez Escanciano, S.: *Deficiencias del proceso social y claves para su reforma*, Madrid, Marcial Pons, 2001, pp. 24 y ss.
[37] Tascón López, R.: "La digitalización de la justicia social", *Documentación Laboral*, núm. 133, 2024 p. 66.
[38] Tascón López, R.: "La digitalización de la justicia social", *Documentación Laboral*, núm. 133, 2024, p. 68.

de Justicia (Ley 3/2020 y Real Decreto Ley 16/2020) con canales novedosos como la celebración de vistas y actos procesales mediante presencia telemática actualmente generalizada[39].

La introducción de adelantos técnicos en la tramitación procesal no evitó, sin embargo, el surgimiento de retrasos significativos en la satisfacción de los intereses del justiciable, tal y como ha dado buena cuenta, a modo de mero botón de muestra, la Sentencia del Tribunal Constitucional 125/2022, de 10 de octubre, que ha reconocido el amparo a una persona trabajadora porque el juzgado demoró nada menos que 3 años la fecha de celebración del acto de juicio, tratándose de un sencillo proceso ordinario en el que se pretendía una indemnización por incumplimiento en la formalización de un contrato posdoctoral[40].

Se puede señalar que, a día de hoy, "la jurisdicción social está desbordada"[41]. Tal preocupante realidad aconsejó introducir innovaciones técnicas de calado en el texto de la LRJS, siendo el último hito de este proceso reformador el llevado a cabo por la reciente Ley Orgánica 1/2025, de 2 de enero, de medidas en materia de eficiencia del Servicio Público de Justicia, precedida por el Real Decreto Ley 6/2023, de 19 de diciembre, publicado en el BOE de 20 de diciembre y convalido por Acuerdo del Congreso de los Diputados de 10 de enero de 2024, y otras normas conexas, que merecen un repaso siquiera breve.

6. PRECEDENTES INMEDIATOS A LA REFORMA DE 2025: APOSTANDO POR LA EFICIENCIA DIGITAL Y LA EFICIENCIA PROCESAL

Con fundamento en el "Plan Justicia 2030" presentado el 17 de febrero de 2020 por el titular del Ministerio de Justicia del Estado español ante la Comisión de Justicia del Congreso de los Diputados, que incluye entre sus objetivos transformar el servicio público de la justicia para hacerlo más accesible, eficiente y contribuir con ello al esfuerzo común de la sostenibilidad y la cohesión, varias iniciativas legislativas introdujeron algunas reformas de contenido sustantivo en la LRJS. Así, siguiendo un orden cronológico y sin ánimo exhaustivo, cabe mencionar las siguientes:

6.1. Las reformas de 2021

Dos novedades principales fueron introducidas:

De un lado, la Ley 19/2021, de 20 de diciembre, modifica el art. 2 LRJS para incluir dentro de las competencias del orden social, en el apartado o), las "cuestiones referidas a aquellas prestaciones de protección social que establezcan las Comunidades Autónomas en el ejercicio de sus competencias, dirigidas a garantizar recursos económicos suficientes para la cobertura de las necesidades básicas y a prevenir el riesgo de exclusión social de las personas beneficiarias".

De otro, la disposición final 20ª Ley 22/2021, de 28 de diciembre, de Presupuestos generales del Estado para 2022, renueva el apartado f) del art. 3 LRJS para encomendar al orden jurisdiccional contencioso-administrativo las impugnaciones frente a "los actos administrativos dictados en las fases preparatorias, previas a la contratación de personal laboral para el ingreso por acceso libre", previsión

[39] Nogueira Guastavino, M.: "Eficiencia digital y procesal en la justicia (rdl 6/2023) y su impacto en la Ley reguladora de la jurisdicción social", *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 6, 2024, pp. 353 y ss.

[40] Molina Navarrete, C.: "¿Nueva modernidad para una jurisdicción social estancada?: retos en los entornos de una sociedad digital del trabajo y justicia multinivel", *Revista Trabajo y Seguridad Social (Centro de Estudios Financieros)*, núm. 474, 2023, p. 9.

[41] Esteve Segarra, A.: "La intención de agilización del proceso social con la reforma operada en 2023", *Documentación Laboral*, núm. 133, 2024, p. 84.

que ha sido declarada inconstitucional por la Sentencia 145/2022, de 15 de noviembre, por exceder del contenido material propio de una Ley de Presupuestos, con el retorno a la jurisdicción social de las cuestiones relativas al mencionado acceso libre al empleo público laboral[42].

Por eso –y como no podía ser de otra manera-- el Auto de la Sala de Conflictos de 10 enero de 2023[43] concluye "que erradicado dicho precepto del cuerpo procesal laboral, habremos de retornar a la situación precedente acuñada por la Sala, y que determinaba residenciar la competencia en el orden social de la jurisdicción". Como matización adicional, el Auto de la Sala de Conflictos de 21 de febrero de 2024[44] aclara, no obstante, que "si se trata de bases generales comunes a los procesos selectivos de personal funcionario y laboral, la competencia corresponde a los órganos del orden contencioso-administrativo".

6.2. Los proyectos de Ley del año 2022

A lo largo de 2022 tuvieron entrada en la cámara baja española, de forma más o menos simultánea, tres macroproyectos de ley que se ocupaban, respectivamente, de la eficiencia organizativa, la eficiencia digital y la eficiencia procesal del Servicio Público de Justicia[45]. Los tres proyectos quedaron precipitadamente inconclusos tras la convocatoria anticipada de elecciones generales el pasado 29 de mayo de 2023.

6.3. El Decreto Ley 5/2023

Antes de la celebración del proceso electoral mencionado se aprobó el extenso Decreto Ley 5/2023, de 28 de junio, que en lo que se refiere a la materia procesal se centró principalmente en dotar de mayor agilidad a la tramitación de los recursos de casación para la unificación de doctrina, eliminando el recurso contra el auto de inadmisión por falta de subsanación de defectos cuando la parte ya ha sido advertida y requerida para dicha subsanación, dejando pasar el plazo. Se acoge, por tanto, la misma solución que la LRJS establece para los autos de inadmisión por incumplimiento de manera manifiesta e insubsanable de los requisitos procesales para preparar o interponer el recurso, por carencia sobrevenida del objeto del recurso, por falta de contenido casacional de la pretensión y por haberse desestimado en el fondo otros recursos en supuestos sustancialmente iguales. Se elimina también el trámite de audiencia previa al recurrente respecto de ciertas causas de inadmisión sobre las cuales necesariamente habrá de haber efectuado alegaciones en dos momentos diferentes -escrito de preparación y escrito de interposición de recurso-, de manera que su supresión en nada perturba el derecho a la tutela judicial efectiva evitando un trámite que dilata innecesariamente la tramitación del recurso. Con todo, se mantiene la audiencia a la parte cuando la causa de inadmisión escapa del contenido de aquellos escritos como sucede con la falta de contenido casacional de la pretensión y el haberse desestimado en el fondo otros recursos en supuestos sustancialmente iguales[46].

[42] López Hormeño, M.C.: "Jurisdicción competente para conocer sobre la impugnación de los procesos selectivos y bolsas de empleo del personal laboral: un eterno camino de ida y vuelta", *Diario La Ley*, 22 de marzo de 2023.

[43] Núm. 2/2023. Reiterado por AATS, Sala de Conflictos, 12 diciembre 2023 (rec. 10/2023), 21 febrero 2024 (rec. 12/2023) y 1 julio 2024 (rec. 6 y 11/2024).

[44] Núm. 21/2024.

[45] Cavas Martínez, F. y Ferrando García, F.: "Las reformas del proceso laboral de 2023 y 2025 en España: una visión panorámica", Cielo Laboral, https://adapt.us3.list-manage.com/track/click?u=477f592c29b5a739ce4cc8917&id=6af9aeaa0d&e=26ee5ea647

[46] Uría-Menéndez: "La reforma del recurso de casación en los distintos órdenes jurisdiccionales, operada por el Real Decreto-Ley 5/2023, de 28 de junio", https://www.uria.com/es/publicaciones/newsletter/1695-procesal

6.4. El Decreto Ley 6/2023

Tras la constitución del nuevo gobierno, algunas de las reformas contempladas en las iniciativas proyectadas y frustradas en 2022 lograron salir adelante, de nuevo, por la vía de la legislación de urgencia. Fue precisamente el Decreto Ley 6/2023 el encargado de incorporar a la LRJS una serie de baluartes para la ejecución del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia en materia de servicio público de justicia. Esta reforma incorpora una *summa divissio* de cambios, unos encaminados a la digitalización y otros dirigidos a la agilización de procedimientos[47]. Así, en apretada síntesis:

1º.- Añade en el apartado o) del art. 2 la competencia del orden social para conocer, junto a las prestaciones de dependencia, el reconocimiento de la situación de dependencia y los servicios derivados. Aun cuando la versión original de la LRJS ya atribuía a la jurisdicción social la revisión de las prestaciones asociadas a la Ley de Dependencia realizando una equiparación *ex lege* de esta tipología de prestaciones con las de Seguridad Social[48], conviene recordar que, abusando de una fórmula reiteradamente utilizada por el legislador, esta atribución quedó diferida en el tiempo, en virtud de lo dispuesto en la disposición final séptima LRJS, a cuyo tenor la "fecha de entrada en vigor (para estos supuestos) se fijará en una ulterior Ley, cuyo Proyecto deberá remitir el Gobierno a las Cortes Generales en el plazo de tres años, teniendo en cuenta la incidencia de las distintas fases de aplicación de la Ley de Dependencia, así como la determinación de las medidas y medios adecuados para lograr una ágil respuesta judicial en estas materias". Hasta la promulgación del Real Decreto Ley 6/2023 no se ha desbloqueado la atribución al orden social de todas las cuestiones relacionadas con la Ley de Dependencia que siguieron alojadas en el orden contencioso-administrativo[49]: valoración de grado, dictamen de reconocimiento y provisión de servicios (teleasistencia, centro de día o de noche, centro residencial o ayuda a domicilio) o prestaciones (cuidados en el entorno familiar, asistencia personal o vinculada al servicio). Sin duda, la asunción de esta materia litigiosa por el orden social "resulta muy importante para evitar la cruda realidad de la no materialización de tales prestaciones (o servicios) a pesar de su presumible derecho a percibirlas…dado que la parte beneficiaria podrá, en su caso, acogerse a las normas de ejecución provisional en el proceso social sobre ejecutividad de las sentencias condenatorias al pago durante la eventual tramitación de un recuso, con la consecuencia de ponerse fin al trámite de no cumplirse con tal abono"[50]. Lo que no deja de ser criticable es que no se haya introducido previsión legal alguna para considerar urgente la tramitación de estos procesos[51].

2º.-Amplía el apartado n) del art. 2 LRJS para agregar las impugnaciones relacionadas en el art. 47 bis ET relativo al mecanismo RED de Flexibilidad y de Estabilización del Empleo[52]. Se trata de dos figuras novedosas, que o bien ante coyunturas adversas de carácter global, o bien ante

[47] Esteve Segarra, A.: "La intención de agilización del proceso social con la reforma operada en 2023", *Documentación Laboral*, núm. 133, 2024, p. 84.

[48] González de Patto, R.M.: *La garantía jurisdiccional de las prestaciones de dependencia en el marco de la reforma del proceso social*, Albacete, Bomarzo, 2011, p. 44.

[49] SSTS, Social, 14 octubre 2014 (rec. 1115/2013) y 2 noviembre 2015 (rec. 308/2014).

[50] Salinas Molina, F.: "Proyecto de Ley de Medidas de Eficiencia Procesal: ámbito social", *Jurisdicción Social*, núm.234, 2022, p. 25.

[51] Iturri Garate, J.C.: "Los procesos sobre situaciones de dependencia pasan a lo social", *Jurisdicción Social*, junio 2024.

[52] Mercader Uguina, J.R., y De la Puebla Pinilla, A.: "El mecanismo red de flexibilidad y estabilización del empleo: un marco permanente para la conservación del empleo en situaciones de crisis", en Monereo Pérez, J.L., Rodríguez Escanciano, S., y Rodríguez Iniesta, G. (Dirs.) *et altri: La reforma laboral de 2021: Estadio técnico de su régimen jurídico,* Ortiz Castillo, F. (Coord.), Murcia, Laborum, 2022, pp. 407 y ss.; Monereo Pérez, J.L., y Ortega Lozano, P.G.: "Mecanismo red de flexibilidad interna y garantía de estabilización del empleo(Artículo 47 bis del estatuto de los trabajadores y disposiciones concordantes)", en *Temas Laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social,* Nº 161, 2022 (Ejemplar dedicado a: Monográfico sobre la reforma laboral de 2021 para la postpandemia), pp. 305-334. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8396998

crisis sectoriales, guardan un paralelismo claro con los ERTE, exigiendo pronunciamientos de la Administración[53]. Así, tras la solicitud empresarial y la evacuación del informe por la Inspección de Trabajo, la autoridad laboral deberá dictar resolución en el plazo de siete días naturales. Tal resolución podrá ser impugnada ante el orden social de la jurisdicción[54]. En concreto, el art. 17.2 Real Decreto 608/2023, de 11 de julio, por el que se desarrolla el Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo remite a la jurisdicción social la impugnación judicial de las resoluciones en el ámbito del Mecanismo RED. Como reciente botón de muestra, cabe señalar que por Orden PJC/1472/2024, de 26 de diciembre, se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 23 de diciembre de 2024, por el que se declara la activación del Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo, de conformidad con el artículo 47 bis ET. Por su parte, la decisión empresarial sobre suspensión de contratos o reducción de jornada podrá ser impugnada ante los órganos del orden jurisdiccional social, acudiendo al procedimiento regulado en el art. 138 LRJS (impugnación individual) o al proceso de conflicto colectivo (impugnación colectiva), según sea el caso[55].

3º.-Modifica el art. 64 LRJS para exceptuar del requisito del intento de conciliación, o en su caso mediación, a las reclamaciones sobre el trabajo a distancia y al pleito monitorio. En aras de potenciar la funcionalidad de la modalidad procesal monitoria (cuyo rasgo más destacable es la inexistencia de vista), se revisa también la regulación contenida en el art. 101 LRJS, incrementando de 6.000 a 15.000 euros la cantidad por la que se puede reclamar a través de este procedimiento. Desaparece la posibilidad de consignar el importe de lo adeudado (solo se admite el pago directo al trabajador). Se introducen ajustes en la tramitación para no demorar la resolución del litigio: en caso de oposición empresarial, solo si las partes solicitan vista se convocará la misma, siguiendo la tramitación del procedimiento ordinario –en caso contrario, el juez concretará cantidad-, sin que el actor deba presentar nueva demanda; también se convocará vista siguiendo el procedimiento ordinario, sin exigencia de nueva demanda, cuando el requerimiento de pago al empresario no se hubiera podido notificar personalmente.

Además, se perfila ahora con mayor precisión la excepción a la necesidad de llevar a cabo el intento de conciliación en los casos en que se encuentre involucrada una Administración Pública, atendiendo al criterio de quién es el representante procesal del sujeto demandado (quedando eximido de este requisito general de procedibilidad cuando lo fuera "el abogado del Estado, el letrado o letrada de la Administración de la Seguridad Social, los representantes procesales de las Comunidades Autónomas o de las Administraciones Locales o el Letrado o Letrada de las Cortes Generales"(art. 64.2 LRJS)[56].

4º.- Afianza la posibilidad de que se ejerciten simultáneamente las acciones que uno o varios actores tengan contra uno o varios demandados, siempre que entre ellos exista un nexo por razón del título o causa de pedir, no solo cuando las acciones "se funden en los mismos hechos" sino también cuando "se funden en una misma o análoga decisión empresarial" (art. 25.3 LRJS). Incluso, impone la obligación al juzgado de acordar la acumulación de los procesos cuando, concurriendo los requisitos anteriormente mencionados, los actores no ejercitan conjuntamente las acciones, quedando eliminada

[53] Vila Tierno, F.: "Una visión general sobre las modificaciones operadas en el orden social por el Real Decreto Ley 6/2023, de 19 de diciembre", Vila Tierno, F. (Dir.) *et altri: La reforma del proceso en la orden social derivada del Real Decreto Ley 6/2023, de 19 de diciembre. Comentario de urgencia,* Murcia, Laborum, 2024, p. 19.

[54] Gil Plana, J.: "La eficiencia procesal como causa reformista del proceso laboral", en Vila Tierno, F. (Dir.) *et altri: La reforma del proceso en la orden social derivada del Real Decreto Ley 6/2023, de 19 de diciembre. Comentario de urgencia*, Murcia, Laborum, 2024, p. 89.

[55] Cavas Martínez, F.: "La impugnación judicial de las medidas de ajuste temporal de empleo (suspensión del contrato y reducción de jornada)", *Documentación Laboral*, núm. 127, 2022, Vol. III, pp. 11 y ss.

[56] Tascón López, R.: *Hacia la eficiencia procesal en el orden social de la jurisdicción*, Pamplona, Aranzadi, 2023, p. 107.

esta obligación "cuando el juez o tribunal aprecie, de forma motivada, que la acumulación podría ocasionar perjuicios desproporcionados a la tutela judicial efectiva del resto de intervinientes" (art. 28 LRJS).

Reglas particulares rigen en los supuestos de acumulación de demandas derivadas de un mismo accidente de trabajo o enfermedad profesional, pues en tal caso "las partes demandantes o demandadas han de informar de la existencia de varias demandas al juzgado o sección que se hubiera repartido la primera de tales demandas o recursos en el plazo de 5 días desde la notificación de la admisión de la segunda o ulteriores demandas o recursos o, en su caso, desde que la parte tenga conocimiento del juez o sección en la que hubiera sido turnada la primera"(art. 25.3 LRJS). Igualmente, la parte del proceso de impugnación de un acto o resolución administrativa está obligada a informar al juzgado de la existencia de varias demandas o recursos (art. 23.7 LRJS). No obstante, se prohíbe acumular acciones en reclamaciones sobre acceso, reversión y modificación del trabajo a distancia a las que se refiere el art. 138 bis LRJS) (art. 26 LRJS). Se admite la acumulación a la acción de despido de la reclamación de cantidades adeudadas cuando sean vencidas, exigibles y de cuantía determinada, de manera que la falta de concurrencia de alguno de estos requisitos impide dicha acumulación, dando prioridad al enjuiciamiento del despido (art. 26.3 LRJS). Se permite también acumular en una misma demanda "acciones de modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo por parte de distintos actores contra un mismo demandado siempre que deriven de los mismos hechos o de una misma decisión empresarial" y "acciones de despido por causas objetivas por parte de distintos actores contra un mismo demandado siempre que deriven de cartas de despido con idéntica causa" (art. 26.8 LRJS). En fin, se refuerza la obligatoriedad de acumular tanto procesos tramitados en un mismo juzgado o tribunal contra el mismo demandado (art. 28.1 LRJS) como demandas pendientes en distintos procesos ante dos o más juzgados de lo social de una misma circunscripción)[57].

5º.- Regula, en un nuevo art. 86 bis LRJS, el denominado procedimiento testigo, como fenómeno de "litigación en masa", que pretende dar respuesta, preferente, a demandas con identidad sustancial de objeto, sin necesidad de tramitar todas ellas (que se suspenderán). Consiste en que, cuando un órgano judicial tenga pendiente una pluralidad de procesos con identidad de objeto y de parte demandada, si no procediera la acumulación, deberá tramitar preceptivamente uno o varios de ellos con carácter preferente (según el orden de presentación), previa audiencia de las partes por plazo común de 5 días y suspendiéndose el curso de los demás, para que, una vez firme la sentencia, se deje constancia en los procesos suspendidos y se notifique a las partes de los mismos a fin de que, en el plazo de 5 días, puedan los demandantes interesar la extensión de sus efectos de acuerdo al nuevo art. 247 ter LRJS, la continuación del procedimiento o desistir de la demanda[58].

6º.-Profundiza, en el art. 247 ter LRJS, sobre la extensión de efectos que una sentencia firme que hubiera reconocido una situación jurídica individualizada a favor de una o varias personas (y que, en principio, sólo vincularía a las partes interesadas) pueda extenderse a otras personas en fase de ejecución. Para tal extensión de efectos se exige que[59]: a) los interesados se encuentren en idéntica situación jurídica que los favorecidos por el fallo, b) el órgano sentenciador sea también competente por razón de territorio para conocer de sus pretensiones de reconocimiento de dicha situación individualizada, c) los interesados soliciten la extensión en el plazo máximo de un año desde la última notificación de la sentencia a quienes fueron parte en el proceso. Se dispone el traslado a las

[57] De la Puebla Pinilla, A.: "Preguntas y respuestas sobre las reformas en la jurisdicción social", *Revista de Derecho Laboral VLex*, núm. 11, 2024, p. 25.

[58] De la Puebla Pinilla, A.: "Preguntas y respuestas sobre las reformas en la jurisdicción social", *Revista de Derecho Laboral VLex*, núm. 11, 2024, pp. 26 y ss. Por extenso, Salinas Molina, F.: "El procedimiento testigo en la LRJS según el Real Decreto Ley 6/2023", *Derecho Social*, núm. 106, 2024, pp. 106 y ss.

[59] De la Puebla Pinilla, A.: "Preguntas y respuestas sobre las reformas en la jurisdicción social", *Revista de Derecho Laboral VLex*, núm. 11, 2024, p. 27.

partes para presentación de posibles alegaciones, se establecen los supuestos en que la extensión de efectos no es posible (cosa juzgada, doctrina contraria a la jurisprudencia del Tribunal Supremo o doctrina reiterada del Tribunal Superior de Justicia territorialmente competente o cuando el interesado ya tuviera resolución consentida y firme en vía administrativa), así como las causas de suspensión del incidente de extensión de efectos. El juez resolverá mediante auto (recurrible) si estima o no la extensión de efectos, y con el testimonio de dicho auto los interesados podrán solicitar la ejecución[60].

7º.- Reconoce la suspensión de la ejecución solicitada de común acuerdo por las partes y por un tiempo máximo de 15 días, para solventar las posibles discrepancias que se susciten en el ámbito de la ejecución a los procedimientos de mediación. De alcanzarse un acuerdo, éste debe someterse a homologación judicial en la forma y los efectos establecidos para la transacción, pero de no alcanzarse, se declara que se levantará la suspensión y se continuará con la tramitación

8º.- Confiere nueva redacción al art. 97.3 LRJS para regular un nuevo supuesto de posible imposición de sanción pecuniaria cuando la sentencia condenatoria coincida esencialmente con la pretensión contenida en la papeleta de conciliación o solicitud de mediación.

9º.-Añade un último párrafo de cierre en el art. 236.1 LRJS señalando que en los supuestos de revisión frente a sentencia firme por haber recaído sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos, se debe dar traslado a la Abogacía General del Estado sobre la presentación de la demanda , así como de la decisión sobre su admisión y que la «Abogacía del Estado podrá intervenir, sin tener la condición de parte, por propia iniciativa o a instancia del órgano judicial, mediante la aportación de información o presentación de observaciones escritas sobre cuestiones relativas a la ejecución de la Sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos. El letrado o letrada de la Administración de Justicia notificará igualmente la decisión de la revisión a la Abogacía General del Estado. Del mismo modo, en caso de estimarse la revisión, los letrados y las letradas de la Administración de Justicia de los tribunales correspondientes informarán a la Abogacía General del Estado de las principales actuaciones que se lleven a cabo como consecuencia de la revisión".

10º.- Reformula el art. 188.1 LRJS para añadir el recurso de revisión contra los decretos del Letrado de la Administración de Justicia que antes no eran recurribles cuando resolvían el recurso de reposición, sin perjuicio de reproducir la cuestión al recurrir, si fuere procedente, la resolución definitiva. Este párrafo fue declarado nulo por vulneración del art. 24.1 CE al no contemplar la intervención judicial en la revisión de resoluciones de los Letrados de la Administración de Justicia y se estimó que, hasta que el legislador no se pronunciara al respecto, el recurso judicial procedente frente al decreto del Letrado resolutivo de la reposición sería el directo de revisión al que se refiere el propio precepto en su segundo párrafo como señaló la Sentencia del Tribunal Constitucional 72/2018. Esta doctrina ha sido incorporada en la literalidad de la LRJS[61].

11º.-Añade un procedimiento urgente y preferente (vista en los 5 días siguientes a la admisión de la demanda y sentencia dictada en 5 días) en los casos de demandas por despido en las que el trabajador manifieste que la empresa no ha tramitado la baja por despido en la TGSS (art. 103.4 LRJS), introduciendo, por tanto, el despido verbal que normalmente se produce por desaparición de la empresa sin que esta tramite la baja del trabajador y lo hace otorgándole preferencia.

[60] Nogueira Guastavino, M.: "Eficiencia digital y procesal en la justicia (rdl 6/2023) y su impacto en la Ley reguladora de la jurisdicción social", *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 6, 2024, pp. 353 y ss.

[61] Nogueira Guastavino, M.: "Eficiencia digital y procesal en la justicia (rdl 6/2023) y su impacto en la Ley reguladora de la jurisdicción social", *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 6, 2024, pp. 353 y ss.

12º.- Especifica expresamente, recogiendo una práctica que se había convertido en habitual, que el poder apud acta se puede realizar de modo gratuito a través del registro electrónico de apoderamientos ad hoc (art. 18.2 LRJS), añadiendo que la representación también se puede realizar apud acta a través del registro electrónico referido en los supuestos de demandas con más de 10 actores en los que los demandantes deben designar un representante común (abogado, procurador, graduado social colegiado, uno de los demandantes o un sindicato) con el que se entenderán las sucesivas diligencias del litigio (art. 19 LRJS).

13º.-Modifica el lugar de presentación de escritos y documentos, estableciendo que las partes deben presentar todos ellos en la forma establecida en el nuevo art. 135 LEC, esto es, a través de medios electrónicos o digitales cuando los intervinientes estén obligados a su empleo o hayan voluntariamente decidido optar por el uso de dichos medios, dejando claro, empero, el art. 44 LRJS que los trabajadores pueden "elegir en todo momento si actúan ante la Administración de Justicia a través de medios electrónicos o no"[62].

14º.- Impone la obligación de señalar un domicilio " físico, teléfono y dirección electrónica, en el caso de las personas obligadas a relacionarse electrónicamente con la Administración de Justicia, para la práctica de actos de comunicación" (art. 53.2), señalando, al tiempo, que los actos de comunicación (citaciones, notificaciones, emplazamientos y requerimientos) sólo se realizarán en el local de la oficina judicial "a las partes que no actúen representadas" tanto "si es por propia iniciativa" como "por haber sido emplazados para ello", si bien se mantiene que, en otro caso, sigue siendo posible la comunicación en el domicilio señalado a estos efectos (art. 55 LRJS).

15º.-Sigue salvaguardando que las comunicaciones por medios electrónicos fuera de la oficina judicial no se pueden imponer al trabajador mediante contrato (art. 56.5 LRJS)[63].

16º.- Aclara que en los procedimientos en materia de prestaciones de la seguridad social es posible la remisión del expediente administrativo de forma electrónica a través de un nodo de interoperabilidad, de la dirección electrónica o localizador que dé acceso al expediente electrónico puesto a disposición, siempre que se garantice la integridad del acceso a lo largo del tiempo que determine la correspondiente política de gestión de documentos electrónicos y el cumplimiento de la normativa de interoperabilidad aplicable al tipo de expediente (art. 143.1 LRJS)[64].

6.5. La regulación del derecho de defensa en 2024

La Ley Orgánica 5/2024, de 11 de noviembre, del Derecho de Defensa, en su art. 12.3 regula el derecho de las personas trabajadoras "a la indemnidad frente a las consecuencias desfavorables que pudieran sufrir por la realización de cualquier actuación conducente al ejercicio de sus derechos", previsión que se completa en la disposición adicional 3ª señalando que dichas actuaciones han de haber sido efectuadas "ante la empresa" o tratarse de "actuaciones administrativas o judiciales" destinadas a la reclamación de sus derechos laborales, sean realizadas "por ellas mismas o por sus representantes legales". En todo caso, "dicha protección se extiende al cónyuge, pareja de hecho y parientes hasta el

[62] Ortega Lozano, P. G.: "El procedimiento digitalizado y telemático: especial referencia a la videoconferencia y a la sala online (medidas en materia de servicio público de justicia y reforma de la LRJS)", en Vila Tierno, F. (Dir.) *et altri: La reforma del proceso en el Orden Social derivada del RDL 6/2023, de 19 de diciembre: Comentario de urgencia*, Murcia, Laborum, 2024, pp. 49-78.

[63] Nores Torres, L. E.: "El proceso de digitalización en la jurisdicción social: avances y perspectivas", *Lex Social*, núm. 13 (2), 2023, pp. 1–30.

[64] Nogueira Guastavino, M.: "Eficiencia digital y procesal en la justicia (rdl 6/2023) y su impacto en la Ley reguladora de la jurisdicción social", *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 6, 2024, pp. 353 y ss.

segundo grado de consanguinidad o afinidad, que presten servicios en la misma empresa, aun cuando éstos no hubieran realizado la actuación conducente al ejercicio de sus derechos".

7. LA LEY ORGÁNICA 1/2025, DE 2 DE ENERO, DE MEDIDAS EN MATERIA DE EFICIENCIA DEL SERVICIO PÚBLICO DE JUSTICIA

Cierto es que, como se ha podido comprobar, en el Real Decreto Ley 6/2023 se refunden en buena medida las principales reformas contempladas en los proyectos non natos sobre eficiencia digital y eficiencia procesal. No menos verdad es que quedaron fuera otras medidas de gran significación, en concreto las contenidas en el proyecto de ley sobre eficiencia organizativa, rescatadas ahora por la LO 1/2025. Lógicamente, no es posible detenerse, dentro de una editorial analítica, pero que sirve de pórtico al presente número de la Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, a exponer todas y cada una de las disposiciones que configuran un importante cambio de paradigma en las relaciones con la Administración de Justicia. Baste, a estos fines, con intentar esquematizar algunas de las más trascendentes con el único propósito de abrir la senda para la profundización por otras investigaciones que se acerquen más detenidamente a esta temática, no sin alertar que la relevancia de los instrumentos jurídico-laborales y su proyección transversal en la vida de las personas y en los índices económicos, contrasta con la escasa atención que su canalización procesal ha suscitado en este último paquete de reformas, infravalorando la necesidad de modernización de un orden social, que caracterizado históricamente por su capacidad de innovación, hace tiempo que está estancado e, incluso, presenta síntomas de desfase y obsolescencia respecto del camino de evolución de otros órdenes como el civil y el contencioso.

Bajo la aludida hipótesis metodológica de aportar una mera aproximación a las novedades de mayor enjundia introducidas por la Ley Orgánica 1/2025 en el proceso laboral, cabe señalar que, aun cuando su ámbito de conocimiento no ha sido afectado y muchas veces las modificaciones se limitan a introducir las reglas de un lenguaje inclusivo, lo cierto es que algunas presentan mayor fondo, a saber:

1º.-El punto de partida finalista no es otro que el objetivo de *racionalizar el modelo y la búsqueda de la eficiencia organizativa de la Administración de Justicia*. Actualmente, la mayor complejidad de las relaciones sociales y económicas y el importante incremento de la litigiosidad plantean nuevas exigencias en la organización de la Administración de Justicia. Además, se ha producido un avance espectacular en el campo de las tecnologías de la información y comunicación, así como en las infraestructuras de transporte que permiten una mayor movilidad y la concentración de población y servicios en torno a núcleos urbanos, por lo que el modelo tradicional de juzgado unipersonal ha ido quedándose obsoleto. La organización judicial tradicional ha provocado, con el paso del tiempo, una serie de disfunciones en el ámbito de la Administración de Justicia, como pueden ser la falta de especialización de los juzgados; la proliferación de órganos con idéntica competencia en cada partido judicial, conllevando una innecesaria dispersión de medios y esfuerzo; el favorecimiento de la justicia interina; y las desigualdades en la carga de trabajo y en el tiempo de resolución de asuntos, entre otras. Es por ello que la racionalización del modelo y la búsqueda de la eficiencia aconsejan que el primer nivel de organización judicial opere de forma colegiada, como también ocurre en las demás instancias judiciales, en la misma línea que otros países de nuestro entorno democrático. Es importante destacar que el modelo de los Tribunales de Instancia es un sistema de organización colegiada que no altera el ejercicio de la función jurisdiccional ni las competencias de los órganos de enjuiciamiento unipersonales (Preámbulo).

2º.-Incorpora una reforma de la estructura organizativa del orden social creando los denominados Tribunales de Instancia, dotados, junto a otras secciones, de una sección social, que viene a sustituir a los actuales juzgados de lo social, con el apoyo de unas oficinas judiciales que se

redefinen y concretan en servicios comunes. Esta transformación tendrá lugar el 31 de diciembre de 2025. Se constituirá así una sección de lo social específica dentro de todos los Tribunales de Instancia que tengan sede en la capital de cada provincia, con jurisdicción en toda ella, aunque también se contempla –sería impensable otra cosa por razones de todos conocidas– la posibilidad de que se establezcan secciones de lo social en Tribunales de Instancia con sede en poblaciones distintas de la capital de provincia, con jurisdicción en el ámbito territorial que a tal efecto se delimite. Excepcionalmente, las secciones de lo social podrían extender su jurisdicción a dos o más provincias dentro de la misma Comunidad Autónoma. El arco material de competencias de las secciones de lo social de los Tribunales de Instancia se extendería a todos aquellos asuntos que, siendo propios del orden jurisdiccional social, no estuvieran atribuidas a órganos judiciales de nivel superior[65]. El art. 84.6 LOPJ, aplicable a todos los órdenes jurisdiccionales, permite que la sección actúe en la instancia de manera colegiada, integrándose por tres miembros, cuando en atención al volumen, especial complejidad o el número de intervinientes de un procedimiento, ello favorezca la función jurisdiccional[66], pero con respeto a la independencia judicial de cada magistrado[67].

El objetivo de esta reconversión no es sino fomentar la especialización, unificar criterios y distribuir de manera más equilibrada las cargas de trabajo, optimizando los recursos disponibles y apostando por la innovación tecnológica, incluido el teletrabajo, también a fin de contribuir a la sostenibilidad ambiental del servicio público de justicia[68].

3º.- Aun cuando deja bien clara su voluntad de resolver el problema del retraso del servicio público de justicia reduciendo el número de conflictos que se convierten en litigios judiciales, preconizando vías extrajudiciales, lo cierto es que mantiene al orden social fuera de las reformas introducidas en la regulación civil y mercantil de los medios alternativos de solución de controversias al entender que la normativa laboral ya prevé instrumentos eficaces en los que se materializan soluciones pactadas. No obstante, procede a fomentar la concordia dentro del proceso al albur de la conciliación (mediación) inmediatamente previa al juicio junto a la conciliación (mediación) durante el juicio[69].

En este marco, cabe recordar que la inserción en la regulación de los procesos judiciales de nuevos y mayores márgenes para el acuerdo entre las partes litigantes, impulsando la conciliación o mediación como medios de evitación del proceso, fueron impulsadas por el Real Decreto Ley 6/2023, que ya había previsto los siguientes cambios no por conocidos menos dignos de reiteración[70]: 1) actualización de la lista de supuestos exceptuados de la regla general de conciliación previa y la referencia dentro de la misma a los entes públicos; 2) reformulación de los efectos de la solicitud de conciliación o de mediación en los plazos de prescripción o caducidad; 3) asignación de deberes de información con ocasión de esos trámites previos "a efectos de ulteriores actuaciones judiciales"; y 4)

[65] García Murcia, J.: "Las leyes de eficiencia del servicio público de justicia: visión general y posible incidencia en la jurisdicción social", *Revista Trabajo y Seguridad Social (Centro de Estudios Financieros)*, núm. 474, 2023, p. 68.

[66] Nores Torres, E.: "La incidencia de la Ley Orgánica 1/2025, de 2 de enero, en el ámbito laboral: una primera aproximación", *Brief AEDTSS*, https://www.aedtss.com/la-incidencia-de-la-lo-1-2025-de-2-de-enero-en-el-ambito-laboral-una-primera-aproximacion/

[67] De Lamo Rubio, J.: "Oficina judicial y Tribunales de Instancia: un camino por recorrer", *Diario La Ley*, núm. 10646, 2025.

[68] Molina Navarrete, C.: "Retos de la jurisdicción social en la nueva sociedad del trabajo 5.0: claves para una necesaria modernización", *Retos de la jurisdicción social en los nuevos escenarios del trabajo: balance y perspectivas de futuro. Liber Amicorum en homenaje al magistrado don Fernando Salinas Molina*, Guadalupe Hernández, H.; Segoviano Astaburuaga, M.L. y Molina Navarrete, C., Dirs.): Madrid, CEF, 2023, p. 24.

[69] García Murcia, J.: "Las leyes de eficiencia del servicio público de justicia: visión general y posible incidencia en la jurisdicción social", *Revista Trabajo y Seguridad Social (Centro de Estudios Financieros)*, núm. 474, 2023, p. 74.

[70] García Murcia, J.: "Las leyes de eficiencia del servicio público de justicia: visión general y posible incidencia en la jurisdicción social", *Revista Trabajo y Seguridad Social (Centro de Estudios Financieros)*, núm. 474, 2023, p. 77.

ampliación de las hipótesis de imposición de sanciones pecuniarias por incomparecencia injustificada al acto de conciliación o mediación.

Para conseguir el impulso de los actos de conciliación en el inicio o desarrollo del proceso las modificaciones son con la reforma de 2025 bastante más discretas, y se han concentrado prácticamente en la remodelación de los trámites del acto de conciliación y de las reglas de intervención del Letrado de la Administración de Justicia en el arreglo que pudieran alcanzar las partes en el momento previo al juicio o durante el devenir del proceso (arts. 62 a 84 LRJS). Se contempla, así, la posibilidad de disociar las fechas de celebración de los actos de conciliación anticipada (ante el Letrado/a de la Administración de Justicia) y juicio (ante el juez o tribunal), posibilitando con ello una agenda doble y compatible de trabajo, que podrá establecerse a instancia de cualquiera de las partes, si estimaran razonadamente que existe la posibilidad de llegar a un acuerdo conciliatorio, o de oficio por el Letrado/a de la Administración de Justicia, si entendiera que, por la naturaleza y circunstancias del litigio o por la solución dada judicialmente en casos análogos, pudiera ser factible que las partes alcancen un acuerdo, descargando así de trabajo al órgano judicial. Esta separación, en el esquema reformista de 2025, debería permitir efectuar un mayor número de señalamientos para conciliación que de juicio en una jornada, lo que coadyuvaría a la descongestión de los juzgados, favoreciendo una programación más eficaz, e impulsaría la verdadera labor mediadora del Letrado de la Administración de Justicia, al no estar mediatizados por la perspectiva de retrasar la labor judicial. Ello va acompañado a un cierto impulso a esta conciliación según se aprecia en el art. 84 LRJS, apartados 2 (anticipación por vía telemática) y 3 (el Letrado/a de la Administración de Justicia deja constancia de las razones que impiden la consecución del acuerdo lo cual podría tener trascendencia a la hora de valorar su conducta de cara a una eventual multa)[71]. Se prevé, además, que el acto de conciliación tenga lugar a partir de los diez días desde la admisión de la demanda y con una antelación mínima de treinta días a la celebración del acto de la vista, con el fin de poder dar una respuesta ajustada a lo que la realidad social exige. Además, se podrán imponer sanciones por faltar al acto de conciliación de manera injustificada.

4º.- Incentiva el impulso de la oralidad de las sentencias, con la finalidad de agilizar no sólo su dictado, sino también la notificación y la declaración de firmeza de estas, salvo cuando las partes comparezcan por ellas mismas (art. 50 LRJS).

5º.- Introduce ajustes en la concreción del cómputo de los plazos de prescripción y caducidad, que será efectiva desde la presentación de la solicitud de conciliación, especificando que transcurrido un plazo de 30 días hábiles sin haberse celebrado el acto de conciliación o sin haberse iniciado mediación o alcanzado acuerdo en la misma se tendrá por terminado el procedimiento y cumplido el trámite, recogiendo así doctrina jurisprudencial (art. 65 LRJS)[72].

6º.- Actualiza el importe mínimo de la multa por temeridad o mala fe, elevándolo de 180 a 600 euros (art. 75 LRJS).

7º.- Elimina la obligación de presentar copias de la demanda, recursos y documentos, lo cual resulta coherente con la generalización del expediente judicial electrónico y el propósito de acabar gradualmente con el papel (arts. 80.2, 196.1, 210.1 y 223.2 LRJS)[73].

[71] Nores Torres, E.: "La incidencia de la Ley Orgánica 1/2025, de 2 de enero, en el ámbito laboral: una primera aproximación", *Bief AEDTSS*, 08/01/2025.

[72] Tascón López, R.: *Hacia la eficiencia procesal en el orden social de la jurisdicción*, Pamplona, Aranzadi, 2023, p. 108.

[73] Cavas Martínez, F. y Ferrando García, F.: "Las reformas del proceso laboral de 2023 y 2025 en España: una visión panorámica", *Cielo Laboral*, https://adapt.us3.list-manage.com/track/click?u=477f592c29b5a739ce4cc8917&id=6af9aeaa0d&e=26ee5ea647

8º.- Amplía de cinco a diez días de antelación a la fecha del juicio el plazo para solicitar pruebas que requieren citaciones o requerimientos (art. 90.3 LRJS). Además, modifica sustancialmente la aportación de los medios de prueba al procedimiento, estableciendo el deber de las partes (ya no es una mera posibilidad) de presentar con diez días de antelación (antes cinco) los documentos o pericias de que intenten valerse en el acto del juicio (todos ellos, no sólo los que por volumen o complejidad aconsejen esa aportación anticipada) [nuevo art. 82.5 LRJS (antes art. 82.4 LRJS)][74]. Establece también que la prueba se deberá presentar en formato electrónico, salvo que la parte no venga obligada a relacionarse electrónicamente con la Administración de Justicia, en cuyo caso se admitirá la presentación en papel o en otros soportes no digitales.

9º.- Establece una nueva regulación del recurso de casación para la unificación de doctrina, modificando varios preceptos de la LRJS (arts. 219, 221, 224 y 225) con el propósito de aunar el alcance y finalidad de esta modalidad de recurso en todas las Salas del Tribunal Supremo y apreciar con mayor rigor el requisito de admisión. Coherentemente con su caracterización como recurso extraordinario y no como una tercera instancia, se incorpora la exigencia de interés casacional objetivo, siguiendo el ejemplo de los demás órdenes jurisdiccionales y del propio Tribunal Constitucional con la denominada "especial trascendencia constitucional". Considera, así, que existe interés casacional objetivo si concurren circunstancias que aconsejen un nuevo pronunciamiento de la Sala, cuando la cuestión posee una trascendencia o proyección significativa, o si el debate suscitado presenta relevancia para la formación de la jurisprudencia. Se añade, por tanto, una suerte de nueva *conditio sine qua non* a sumar a los requisitos tradicionales sobre: 1) contradicción entre sentencias de las Salas de lo Social de Tribunales Superiores de Justicia y las sentencias de otros Tribunales Superiores de Justicia o del Tribunal Supremo; 2) planteamiento de la controversia respecto de los mismos litigantes u otros en idéntica situación; y 3) concurrencia de la *triple identidad* (sustento en hechos, fundamentos y pretensiones sustancialmente iguales) (art. 219.1 LRJS).También habilita a la Sala de Gobierno del Tribunal Supremo para que pueda determinar la extensión máxima y el formato de los escritos que se presenten ante ella (art. 210 LRJS) e incorpora la irrecurribilidad de los autos que acuerden la inadmisión del recurso de revisión y del proceso por error judicial (art. 236 LRJS).

10º.- Establece que el tribunal, mediante auto, rechazará de plano y sin sustanciación alguna la demanda de tercería de dominio a la que no se acompañe un principio de prueba por escrito del fundamento de la pretensión del tercerista, así como la que se interponga con posterioridad al momento en que, de acuerdo con lo dispuesto en la legislación civil, se produzca la transmisión del bien al acreedor o al tercero que lo adquiera en pública subasta (art. 260.2 LRJS).

11º.- Reenvía la realización de los bienes embargados a lo dispuesto en la legislación procesal civil, con lo que desaparece la posibilidad (antes admitida) que, en caso de que la subasta quede desierta, los ejecutantes (o los responsables solidarios/subsidiarios) se adjudiquen el bien por el 30 por cierto del avalúo (art. 264 LRJS).

Terminar indicando que es cierto que la digitalización del proceso social puede impulsar, a corto plazo, una agilización de actuaciones, así como una interconexión de procesos y una mayor mecanización en labores puramente formales y burocráticas, lo cual ayudará en la celeridad de la tramitación de las demandas. No menos verdad es que la potenciación de los sistemas de conciliación y el uso decidido de la multa por temeridad o mala fe pueden servir de exponente para reducir la conflictividad. Ahora bien, un intento de solución realista y sincero de los retrasos en el foro exige dotar al orden jurisdiccional social de adecuados medios materiales y humanos, más allá de una mera transformación de los juzgados en tribunales de instancia. Si se quiere lograr un acortamiento

[74] Nores Torres, E.: "La incidencia de la Ley Orgánica 1/2025, de 2 de enero, en el ámbito laboral: una primera aproximación", *Bief AEDTSS*, 08/01/2025.

en los plazos de resolución de los litigios, evitando una justicia tardía y, por tanto, falta de tutela, deviene imprescindible que los órganos de la jurisdicción social funcionen adecuadamente contando con recursos suficientes como clave de la bóveda de futuras reformas[75]. Todo ello sin olvidar que la baja calidad de los textos normativos, promulgados a modo de aluvión (a menudo acompañado de los excesos patentes en la utilización de la legislación motorizada[76] de pretendida urgencia y necesidad, que va más allá de las previsiones finalistas ex art. 86 de nuestra Norma Fundamental[77], olvidando que puede hacerse reclamo alternativo -y no sólo complementario o sucesivo- a los proyectos de ley por el procedimiento de urgencia), puede entorpecer también la labor de interpretación y aplicación típica de jueces y tribunales. La buena arquitectura de las leyes contribuye a reducir la tasa de litigiosidad y, en consecuencia, a la minoración de la correspondiente carga procesal.

[75] El propio legislador es consciente de ello cuanto considera que el sistema de Justicia de nuestro país, que da soporte al ejercicio de la potestad jurisdiccional, padece desde hace décadas de insuficiencias estructurales, algunas de las cuales, sin justificación, han dificultado que ocupe plenamente el lugar que merece en una sociedad avanzada. No hay duda de que en algunos puntos del sistema puede haber déficit de recursos que haya que corregir, pero no parece que esta sea la causa principal de nuestros problemas crónicos, derivados más bien de la escasa eficiencia de las soluciones que sucesivamente se han ido implantando para reforzar la Administración de Justicia como servicio público (Preámbulo II).

[76] Carl Schmitt hizo referencia al "legislador motorizado" (como fuente creadora de la "legislación motorizada"), en el sentido de que el procedimiento legislativo era cada vez más rápido y sumario. E incluso, se llegaría a la situación de que la "ley" del Parlamento era desplazada por el "Decreto" gubernamental. Cfr. Schmitt, C.: "Die Lage der europäischen Rechtswissenschaft", en *Verfassungsrechtliche Aufsätze aus den Jahren 1924-1954*, Berlín, Duncker & Humblot, 1958, pp. 404-407.

[77] Recuérdese que según el art. 86 de la Constitución Española: "1. En caso de extraordinaria y urgente necesidad, el Gobierno podrá dictar disposiciones legislativas provisionales que tomarán la forma de Decretos-leyes y que no podrán afectar al ordenamiento de las instituciones básicas del Estado, a los derechos, deberes y libertades de los ciudadanos regulados en el Título I, al régimen de las Comunidades Autónomas ni al Derecho electoral general. 2. Los Decretos-leyes deberán ser inmediatamente sometidos a debate y votación de totalidad al Congreso de los Diputados, convocado al efecto si no estuviere reunido, en el plazo de los treinta días siguientes a su promulgación. El Congreso habrá de pronunciarse expresamente dentro de dicho plazo sobre su convalidación o derogación, para lo cual el Reglamento establecerá un procedimiento especial y sumario. 3. Durante el plazo establecido en el apartado anterior, las Cortes podrán tramitarlos como proyectos de ley por el procedimiento de urgencia". Conforme al art. 93.1 del Reglamento del Congreso de los Diputados los 10 de febrero de 1982 (objeto de sucesivas reformas): "A petición del Gobierno, de dos Grupos Parlamentarios o de una quinta parte de los Diputados, la Mesa del Congreso podrá acordar que un asunto se tramite por procedimiento de urgencia".

Estudios Doctrinales

Laborum

Revista Crítica
de
Relaciones de Trabajo

Laborum

Estudios Doctrinales
nº 14 (1er Trimestre 2025)
ISSN: 2792-7962 – ISSNe: 2792-7970
Págs. 35-66

La configuración del trámite de defensa previo al despido[1]

The configuration of the defence procedure prior to dismissal

Iván Antonio Rodríguez Cardo *Catedrático de Universidad*
Universidad de Oviedo
https://orcid.org/0000-0003-0721-467X

Sumario

1. INTRODUCCIÓN
2. LA APLICABILIDAD DIRECTA DEL ART. 7 DEL CONVENIO Nº 158 OIT EN EL ORDENAMIENTO ESPAÑOL: BREVES NOTAS HISTÓRICAS
3. ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL TRÁMITE DE DEFENSA: EN PARTICULAR, ALCANCE DE LA EXCEPCIÓN PREVISTA EN EL ART. 7 DEL CONVENIO Nº 158 OIT
4. TIEMPOS Y POSIBLES PARTICIPANTES
5. ASPECTOS FORMALES Y CONTENIDO DEL TRÁMITE DE DEFENSA
6. DERECHOS Y DEBERES DE LAS PARTES DURANTE EL TRÁMITE DE DEFENSA: EN PARTICULAR, EL ALCANCE DE LA BUENA FE Y EL DERECHO DEL TRABAJADOR A CONTINUAR PRESTANDO SERVICIOS EN LAS MISMAS CONDICIONES
7. LA CALIFICACIÓN DEL DESPIDO ANTE EL INCUMPLIMIENTO DEL TRÁMITE DE DEFENSA
8. A MODO DE CONCLUSIÓN: ¿MEJORA CUALITATIVAMENTE LA PROTECCIÓN DEL TRABAJADOR EL DERECHO DE DEFENSA CON CARÁCTER PREVIO AL DESPIDO?
9. BIBLIOGRAFÍA

Fecha Recepción: 26/12/2024
Fecha Revisión: 29/01/2025
Fecha Aceptación: 08/02/2025

Cita Sugerida: RODRÍGUEZ CARDO, I.A.: «La configuración del trámite de defensa previo al despido». *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum,* 14 (2025): 35-66.

[1] Trabajo realizado en el marco del Proyecto I+D+i, financiado por el Ministerio de Ciencia e Innovación, que lleva por título "El impacto de los cambios tecnológicos, económicos y sociales" (IPs María Antonia Castro Argüelles e Iván Antonio Rodríguez Cardo, referencia: PID2020-118499GB-C32).

Resumen

La Sala de lo Social del Tribunal Supremo modificó en noviembre de 2024 su añeja doctrina sobre el art. 7 del Convenio nº 158 OIT, al que ha reconocido aplicabilidad directa desde ese momento. En consecuencia, se introduce un nuevo requisito formal en el despido disciplinario, y quizá también en algunas modalidades del despido objetivo, que consiste en un trámite de "defensa" para el trabajador anterior a la adopción de la decisión de extinguir el contrato. El Convenio de la OIT no precisa la configuración concreta de ese trámite, ni en relación con la forma, ni en lo relativo a los plazos, ni tampoco en lo que atañe a los derechos y deberes de las partes. E incluso podrían suscitarse dudas con las consecuencias de su omisión. En ausencia de una regulación legal o convencional específica, es imprescindible proporcionar pautas sobre todos esos aspectos, pues, como todo derecho, su efectividad exige el respeto a unas condiciones mínimas. El presente trabajo tiene como objeto, precisamente, determinar ese contenido mínimo indispensable para que el trámite de defensa se adecúe a las exigencias del Convenio nº 158 de la OIT y de nuestro ordenamiento interno.

Palabras clave

Despido; OIT; derecho de defensa; audiencia previa; jurisprudencia; buena fe.

Abstract

In November 2024, the Social Chamber of the Supreme Court revised its traditional interpretation of Article 7 of ILO Convention No. 158, recognizing its direct applicability from that point forward. As a result, a new formal requirement has been introduced for disciplinary dismissals—and potentially for certain types of objective dismissals—mandating a "defence" procedure for the worker prior to the employer's decision to terminate the contract. The ILO Convention does not define the specific configuration of this procedure, leaving open questions regarding its form, deadlines, and the rights and obligations of the parties. Moreover, uncertainties may arise about the consequences of failing to follow this procedure. In the absence of explicit provisions in the law or collective agreements, it becomes crucial to establish guidelines addressing these aspects, as the effectiveness of any right depends on the fulfilment of certain minimum conditions. This paper seeks to identify the essential minimum requirements for the defence procedure to comply with the standards set by ILO Convention No. 158 and to integrate effectively into our domestic legal framework.

Keywords

Dismissal; ILO; right of defence; prior hearing; case law; good faith.

1. INTRODUCCIÓN

El art. 7 del Convenio nº 158 de la OIT (1982) dispone que «no deberá darse por terminada la relación de trabajo de un trabajador por motivos relacionados con su conducta o su rendimiento antes de que se le haya ofrecido la posibilidad de defenderse de los cargos formulados contra él, a menos que no pueda pedirse razonablemente al empleador que le conceda esta posibilidad». Pese a que han transcurrido más de cuatro décadas de su aprobación, y casi 40 años desde su ratificación por España[2], este ha sido un precepto que no ha disfrutado de aplicación en el ordenamiento interno hasta que en 2024 el TS decidió modificar una añeja jurisprudencia que hacía prevalecer las disposiciones internas, considerando que proporcionaban una tutela suficiente al trabajador.

Este nuevo criterio jurisprudencial provoca una activación sobrevenida del art. 7 del Convenio nº 158, y con ello se introduce un requisito formal adicional en el despido disciplinario, que no puede ser adoptado por el empresario si previamente no permite al trabajador defenderse de las razones que esgrime el empleador para tomar la decisión extintiva. Por supuesto, cabría cuestionar los argumentos ofrecidos por el TS para rectificar su posición, y también los que utiliza para limitar el alcance de su doctrina a los despidos producidos después de la publicación de la sentencia (el 18 de noviembre de 2024)[3], pero, por más que se compartan o se cuestionen, ese derecho de defensa se ha incorporado ya al régimen jurídico del despido y va a desplegar consecuencias prácticas inmediatas.

En apariencia, este nuevo trámite formal no habría de suscitar demasiados conflictos, porque la legislación laboral ya contempla alguna fórmula similar para ciertos colectivos. Sin embargo, una aproximación más detenida pone de manifiesto que, en ausencia de una regulación legal y/o convencional adecuada, se plantean una serie de incertidumbres que, a buen seguro, provocarán abundante litigiosidad. En efecto, el reconocimiento de este derecho de defensa, que no exactamente de audiencia previa, carece de una regulación específica, ni en la norma internacional, ni en la interna. A la espera de que los convenios colectivos introduzcan reglas particulares, no es claro si la propia empresa puede diseñar unilateralmente el procedimiento, y en concreto precisar la duración, la forma y el contenido, ni quién es el interlocutor válido del trabajador, ni en qué situación se encuentra el trabajador en tanto dura ese trámite, amén de que emergen otras incertidumbres, como la calificación del despido en caso de incumplimiento. En suma, el propósito de este estudio no consiste en analizar la sentencia del TS que reconoce la aplicación directa del art. 7 del Convenio nº 158 OIT, sino en valorar las implicaciones y consecuencias de ese pronunciamiento, toda vez que ha de ser operativo de forma inmediata.

2. LA APLICABILIDAD DIRECTA DEL ART. 7 DEL CONVENIO Nº 158 OIT EN EL ORDENAMIENTO ESPAÑOL: BREVES NOTAS HISTÓRICAS

El poder disciplinario del empleador ha de sujetarse, lógicamente, a una serie de límites y condiciones, pero la legislación laboral no se ha caracterizado por un excesivo intervencionismo en relación con su ejercicio, y ha preferido conceder un margen de actuación al convenio colectivo -y al propio empleador- en lugar de establecer pautas precisas, en la ley o en un desarrollo reglamentario, quizá para evitar someter al empleador privado a las mismas exigencias procedimentales que en el ámbito administrativo o en el judicial.

[2] El Instrumento de Ratificación se publicó en el BOE de 29 de junio de 1985 (https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1985-12535).

[3] De esa fecha es la comunicación aparecida en la página web del CGPJ (https://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Poder-Judicial/Tribunal-Supremo/Noticias-Judiciales/El-Tribunal-Supremo-fija-que-las-empresas-no-pueden-despedir-disciplinariamente-a-los-trabajadores-sin-abrir-tramite-de--audiencia-previa-).

De este modo, el ET se limita a indicar que la «sanción de las faltas graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan» (art. 58.2), lo que afecta a la carta de despido disciplinario, sin perjuicio de que el convenio colectivo pueda introducir otras «exigencias formales» (art. 55.1). Se trata de reglas muy genéricas, y que demuestran que el legislador nunca ha considerado imprescindible configurar el procedimiento disciplinario a partir de parámetros garantistas desde una perspectiva formal, quizá sobre la base , por un lado, de que no es adecuado imponer al empleador, o a determinados empleadores, en particular las pequeñas empresas, cargas burocráticas desmedidas, para las que a menudo no estarán preparadas y que podrían ocasionar un sobrecoste económico; y, por otro, de que el posterior procedimiento jurisdiccional ante el orden social ofrece suficientes garantías para el trabajador.

Esta parquedad en la regulación explica que el derecho de defensa del trabajador afectado por un potencial despido no esté reconocido como tal, al menos como regla general, pues pueden encontrarse varias excepciones legales, más allá de lo que derive de la negociación colectiva. La primera de esas excepciones conecta con el derecho de libertad sindical, pues la vinculación del trabajador con un sindicato exige al empleador respetar ciertas cautelas durante el procedimiento sancionador. En esta línea, el art. 55.1 ET advierte que «si el trabajador estuviera afiliado a un sindicato y al empresario le constase, deberá dar audiencia previa a los delegados sindicales de la sección sindical correspondiente a dicho sindicato», en el mismo sentido que el art. 10.3.3 LOLS, que reconoce a los delegados sindicales -de las secciones constituidas en empresas o, en su caso, en centros de trabajo de más de 250 trabajadores[4]- el derecho a «ser oídos por la empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su sindicato en particular, y especialmente en los despidos y sanciones de estos últimos». Sin embargo, ese es un derecho de defensa indirecto, o no personal, porque no se atribuye al trabajador directamente, sino a sus representantes[5]. En palabras de la jurisprudencia, se trata de una «garantía singular del trabajador sindicado que no tiene cualquier otro trabajador despedido o sancionado, y que encuentra su razón de ser en las conveniencia apreciada por el legislador de que los trabajadores sindicados tengan una protección reforzada frente al poder disciplinario del empresario, a cuyo riesgo de abuso pueden resultar más vulnerables»[6].

En cambio, la audiencia previa sí es un requisito formal específico en el caso de sanciones por faltas graves o muy graves, incluido obviamente el despido disciplinario, de los representantes de los trabajadores, pues tanto el art. 55.1 como el art. 68.a) del ET exigen en tal caso la apertura de un expediente contradictorio en el que no sólo deben ser oídos el comité de empresa o los restantes delegados de personal, sino también el propio interesado.

La audiencia previa, por consiguiente, parece conectar con un procedimiento sancionador de carácter formalizado, como también se contempla para el ejercicio de la potestad disciplinaria en el empleo público, con reglas que se extienden al personal laboral. No en vano, el respeto al «procedimiento previamente establecido» es la primera pauta que recoge el art. 98.1 del EBEP, relativo precisamente al procedimiento disciplinario, y ese mismo apartado exige la «audiencia al interesado» incluso para la imposición de sanciones por faltas leves en el marco de un procedimiento sumario, y por tanto menos garantista.

El apartado 2 de ese art. 98 requiere el «pleno respeto a los derechos y garantías de defensa del presunto responsable» en el procedimiento disciplinario, que debe contar con fases instructora

[4] SSTS de 9-5-2018 (recurso 3051/2016) y 24-6, y 2 y 24-7-2020 (recursos 1386/2018, 823/2018 y 810/2018), entre otras.

[5] Sobre su dimensión constitucional, vid. STC 30/1992, de 18 de marzo.

[6] SSTS de 23-5-1995 (recurso 2313/1994) y de 21-12-2017 (recurso 2079/2015).

y sancionadora con la «debida separación» y encomendadas a órganos distintos. La participación del interesado durante la fase instructora es prácticamente constante, pues, como dispone el art. 34.2 RD 33/1986, de 10 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de Régimen Disciplinario de los Funcionarios de la Administración del Estado (que se aplica con carácter supletorio en las administraciones con otras normas procedimentales, según su art. 3), el «Instructor como primeras actuaciones, procederá a recibir declaración al presunto inculpado», que no sólo participa en ese momento, sino que también puede presentar alegaciones en las distintas fases, como en relación con el pliego de cargos (art. 36), las pruebas (art. 41) o la propuesta de resolución (art. 43). No es sorprendente, por tanto, que esta audiencia previa se contemple también en el art. 15 del RD 1146/2006, de 6 de octubre, por el que se regula la relación laboral especial de residencia para la formación de especialistas en Ciencias de la Salud.

La diferencia de rigor en el procedimiento disciplinario entre la administración pública y la empresa privada es, así pues, muy notable. Prescindiendo de los representantes de los trabajadores -y del «trámite de audiencia» antes de adoptar la decisión sancionadora ante cualesquiera faltas en la relación laboral especial de abogados[7]-, el empleador privado simplemente ha de hacer reflejar por escrito los hechos que motivan su decisión y la fecha de efectos, pues el eventual escrutinio de la corrección del procedimiento disciplinario sólo tendrá lugar en un ulterior proceso judicial. Obviamente, la ausencia de pautas procedimentales precisas no supone que el empleador cuente con una libertad completa, pues otros derechos, y algunos de carácter fundamental, pueden tener un impacto decisivo, por ejemplo en relación con la obtención de las pruebas que acreditan el incumplimiento.

Todo ello sin perjuicio, en relación con los defectos formales, de la posibilidad de subsanación en un breve plazo, bien antes del proceso judicial (art. 55.2 ET)[8], bien con posterioridad, si el despido ha sido declarado improcedente por motivos formales y se opta por la readmisión (art. 110.4 LRJS)[9]. Esta subsanación, en realidad, constituye un nuevo despido, pues la relación laboral no se extingue hasta que la decisión se adopta correctamente, y el trabajador tiene derecho a percibir el salario -y a seguir de alta en la Seguridad Social- hasta ese momento.

El Convenio nº 158 de la OIT podría haber alterado esta configuración ya desde la década de los 80. De hecho, su ratificación dio lugar a un intenso debate doctrinal, y también a cierta litigiosidad ante los tribunales, pues ese texto, muy complejo, contaba con el potencial de haber impulsado cambios profundos en el régimen jurídico del despido en función de la interpretación que se hubiera impuesto. En relación específica con la defensa previa, la doctrina científica se posicionó de forma prácticamente unánime en contra de una aplicación directa del art. 7 del Convenio 158, considerando, por un lado, que dicho precepto exigía normas internas para su implementación y, por otro, que el derecho de defensa del trabajador se encontraba conveniente protegido por otras vías[10]. Y esa fue

[7] Art. 25.2 del RD 1331/2006, de 17 de noviembre.

[8] «Si el despido se realizara inobservando lo establecido en el apartado anterior, el empresario podrá realizar un nuevo despido en el que cumpla los requisitos omitidos en el precedente. Dicho nuevo despido, que solo surtirá efectos desde su fecha, solo cabrá efectuarlo en el plazo de veinte días, a contar desde el siguiente al del primer despido. Al realizarlo, el empresario pondrá a disposición del trabajador los salarios devengados en los días intermedios, manteniéndole durante los mismos en alta en la Seguridad Social».

[9] «Cuando el despido fuese declarado improcedente por incumplimiento de los requisitos de forma establecidos y se hubiese optado por la readmisión, podrá efectuarse un nuevo despido dentro del plazo de siete días desde la notificación de la sentencia. Dicho despido no constituirá una subsanación del primitivo acto extintivo, sino un nuevo despido, que surtirá efectos desde su fecha».

[10] Alonso Olea, M., "Sobre la forma de despido en relación con el Convenio de la OIT, núm. 158 (Ginebra, 1982), sobre la terminación de la relación de trabajo", *Documentación Laboral*, nº 20, 1986, pp. 43 y ss.; Castro Argüelles, M.A., *El régimen disciplinario en la empresa*, Aranzadi, Pamplona, 1993, pp. 264 y ss.; Albiol Montesinos, I., *El despido disciplinario y otras sanciones en la empresa*, Deusto, Bilbao, 1990, pp. 42 y ss.; Mella Méndez, L., "El Convenio 158 OIT y la regulación del despido en España: valoración de algunos puntos críticos", en Nahas, T., y

asimismo la posición del TS, que afirmó contundentemente que ese art. 7 «no es de aplicación directa al exigir que el legislador desarrolle el procedimiento adecuado que ofrezca al trabajador la garantía que contiene, y mientras no tenga lugar tal desarrollo, el trabajador en nuestro ordenamiento ya se encuentra suficientemente tutelado con la exigencia establecida en el art. 55.1 del Estatuto de los Trabajadores y con su posibilidad de defensa en el trámite de la previa conciliación (art. 50 de la Ley de Procedimiento Laboral) y en el proceso judicial»[11].

Los reproches de la OIT[12] no fueron atendidos en el ámbito interno, ni por el legislador, ni tampoco por la negociación colectiva[13]. El TS, por su parte, mantuvo el mismo criterio hasta la STS de 18-11-2024[14], que modificó la consolidada jurisprudencia previa sobre el carácter *non-executing* de esa norma, advirtiendo que el art. 7 del Convenio nº 158 es «una disposición que debe calificarse de completa o aplicable en forma automática, sin precisar de normas de ejecución que deban dictarse por España ya que está suficiente y debidamente concretados sus términos». Este cambio de posición se justifica a partir de cinco razones principales: 1- La aplicación de las previsiones sobre eficacia, observancia y cumplimientos de las normas internacionales previstas en la Ley 25/2014, de 27 de noviembre, de Tratados y otros Acuerdos Internacionales; 2- El reciente reconocimiento de la posibilidad de aplicar el control de convencionalidad; 3- La eliminación de los salarios de tramitación en el despido improcedente sin readmisión; 4- La supresión de la nulidad del despido por defectos

Fita Ortega, F., *OIT 100 años: una visión de sus principios fundamentales desde el siglo XXI,* Aranzadi, Pamplona, 2018, pp. 91 y ss.; Álvarez Gimeno, R., "Terminación de la relación de trabajo", en García Murcia, J. (Dir.), *La influencia de los convenios y recomendaciones de la OIT en la legislación social española*, BOE, Madrid, 2024, pp. 546 y ss.; Molina Navarrete, C., "Actualidades y críticas del convenio 158 OIT en los derechos europeos: ¿El renacer del sentido del límite jurídico a la libertad (de empresa) en favor de la seguridad (en el empleo)?", *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Vol. 7, número especial de conmemoración del Centenario de la OIT, 2019, pp. 146-148; San Pedro Corral, M., "Convenio 158 de la OIT: Comentario a los artículos 1 y 7", *Actualidad Laboral*, nº 5, 1987, pp. 241 y ss.; Mut González, F., "La incidencia del Convenio 158 de la OIT en materia de despidos", *Relaciones Laborales*, nº 3, 1994, pp. 84 y ss.; García Becedas, G., "Los requisitos del despido disciplinario y el Convenio 158 de la OIT", *Revista de trabajo*, nº 85, 1987, pp. 77 y ss.; Galiana Moreno, J.M., "El convenio número 158 de la OIT y su incidencia en los despidos individuales", *Revista jurídica de la Región de Murcia*, nº 4, 1986, pp. 103 y ss.; García Ninet, J.I., "El convenio 158 de la OIT (1982) sobre terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador y su cumplimiento por España", *RMESS*, nº 117, 2015, pp. 39 y ss.

[11] Por todas, SSTS de 4-11-1987 (STS 16626/1987), de 13-6-1988 (STS 4494/1988) y de 13-11-1989 (STS 6283/1989).

[12] «La Comisión desearía señalar una vez más a la atención del Gobierno que la disposición del artículo del Convenio según la cual "no deberá darse por terminada la relación de trabajo de un trabajador por motivos relacionados con su conducta o su rendimiento antes de que se le haya ofrecido la posibilidad de defenderse de los cargos formulados contra él, a menos que no pueda pedirse razonablemente al empleador que le conceda esta posibilidad". La Comisión señala que las disposiciones antes mencionadas de la legislación nacional no se ajustan al Convenio en lo que a este punto se refiere, en la medida en que las garantías de este último alcanzan a todos los trabajadores, independientemente, en particular, de la posibilidad de presentar el asunto a un tribunal competente o del procedimiento que consiste en firmar recibo cuando el empleador presenta el aviso de la terminación de un contrato de empleo. La Comisión espera que el Gobierno tomará las medidas necesarias para hacer surtir plenos efectos a este artículo del Convenio»; cfr. Observación (CEACR) - Adopción: 1994, Publicación: 81ª reunión CIT (1994). En sentido análogo, vid. Observación (CEACR) - Adopción: 1990, Publicación: 77ª reunión CIT (1990), y Observación (CEACR) - Adopción: 1992, Publicación: 79ª reunión CIT (1992).

[13] García Ninet, J.I., "La negociación colectiva española como instrumento para cumplir con lo previsto en el artículo 7 del Convenio 158 de la OIT", *RGDTSS*, nº 36, 2014; Garrido Palacios, M.A., "La aplicabilidad directa del artículo 7 del Convenio 158 de la Organización Internacional del Trabajo en los despidos por motivos relacionados con la conducta o rendimiento de la persona trabajadora", *Revista de Derecho Social*, nº 104, 2023, pp. 37 y ss.; Pumar Beltrán, N., "La incidencia del Convenio núm. 158 OIT sobre la protección del despido en el Derecho español", en AA.VV., *La aplicación de los convenios de la OIT por los jueces nacionales: el caso español desde una perspectiva comparada*, Bomarzo, Albacete, 2011, pp. 133 y ss.; Sanguineti Raymond, W., "El derecho de defensa previa al trabajador frente al despido", *Revista de Derecho Social*, nº 105, 2024, pp. 41 y ss.; Sempere Navarro, "Audiencia previa e indemnización por despido: noticia de dos sentencias", *Revista de Jurisprudencia Laboral*, nº 10, 2024.

[14] Recurso 4735/2023.

formales. 5- La ausencia de una regla que permita desplazar la norma internacional en el caso de que la regulación interna sea más favorable globalmente. Sobre esas premisas, la aplicación directa del art. 7 del Convenio nº 158 supone que el empleador no puede adoptar la decisión de despido disciplinario, y quizá tampoco de algunas modalidades de despido objetivo, sin permitir al trabajador que se defienda previamente.

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL TRÁMITE DE DEFENSA: EN PARTICULAR, ALCANCE DE LA EXCEPCIÓN PREVISTA EN EL ART. 7 DEL CONVENIO Nº 158 OIT

La STS de 18-11-2024 ha extendido sustancialmente el alcance del derecho de defensa con anterioridad al despido, que ya no queda limitado a aquellos supuestos en los que una norma lo reconocía o establecía un procedimiento más formalizado en el que era imprescindible escuchar al afectado, como un expediente contradictorio. Como se indicó en el epígrafe precedente, las sanciones en el empleo público o aquéllas que involucran a afiliados a un sindicato y representantes de los trabajadores constituyen los ejemplos más tradicionales.

Por consiguiente, en este nuevo escenario el derecho de defensa previa es una garantía formal de la que han de disfrutar los trabajadores -todos, en principio- en los términos del art. 7 del Convenio nº 158, a falta de mayor precisión en las normas internas. Ese art. 7 advierte que «no deberá darse por terminada la relación de trabajo de un trabajador por motivos relacionados con su conducta o su rendimiento antes de que se le haya ofrecido la posibilidad de defenderse de los cargos formulados contra él». Es una regla que en nuestro país se relaciona con el despido disciplinario, aunque pudiera llegar a alcanzar a determinadas causas del despido objetivo. En verdad, el despido por ineptitud o el derivado de la falta de adaptación del trabajador ante modificaciones técnicas desde luego conectan con el «rendimiento».

En apariencia, esa podría parecer una interpretación excesiva, porque el art. 7 del Convenio nº 158 reconoce el derecho de defensa frente a los «cargos formulados» contra el trabajador, y esa explícita referencia a «cargos» sólo es comprensible en el marco de un procedimiento disciplinario[15]. No obstante, el Informe de la Comisión de Expertos de la OIT sobre ese Convenio advirtió que el art. 7 «no se refiere no sólo a los motivos relacionados con la conducta del trabajador sino también a los relacionados con su trabajo (rendimiento), como por ejemplo, el desempeño insatisfactorio»[16]. Como se ha puesto de manifiesto en los últimos tiempos con la doctrina del CEDS sobre la Carta Social Europea, esta clase de órganos o comités proporcionan una interpretación auténtica que, en sentido estricto, no es vinculante para los tribunales españoles, pero que tampoco es razonable ignorar. Comoquiera que no existe una práctica o jurisprudencia previa sobre la aplicación del art. 7 del Convenio nº 158, y que la expresión «por motivos relacionados con su conducta o su rendimiento» admite interpretaciones múltiples, no existen razones totalmente concluyentes ni para limitar el derecho de defensa al despido disciplinario, ni para extenderlo en todo caso a ciertos despidos por causas objetivas. El hecho de que la OIT se decante por esta segunda opción es, sin duda, un argumento a favor de la interpretación extensiva.

Es cierto que el art. 7 del Convenio alude a los «cargos» contra el trabajador, que conectan con un incumplimiento, pero también lo es que en la versión en inglés se utiliza el término «*allegations*» (coincidente con «*allégations*», en la versión francesa), una expresión de más amplio espectro. No

[15] Lahera Forteza, J., y Pedrajas Quiles, A., "Criterios de la obligada audiencia previa a los despidos disciplinarios", en *Abdon Pedrajas Litter*, accesible en https://www.abdonpedrajas.com/pics/eventos/criterios-de-la-obligada-audiencia-previa-a-los-despidos-disciplinarios-v2.pdf.

[16] CEACR, Protección contra el despido injustificado, OIT, Ginebra, 1995, párrafo 145, pág. 71. El párrafo 161, en la página 76, permite conectar el «desempeño insatisfactorio» con las causas de despido disciplinario de los apartados a) y b) del art. 52 ET.

debe descartarse, así pues, que el recto cumplimiento del art. 7 del Convenio de la OIT obligue a extender el trámite de audiencia a los despidos por ineptitud y falta de adaptación previstos en los apartados a) y b) del art. 52 ET.

Por otro lado, ese art. 7 no sólo atribuye el derecho, sino que establece una excepción, toda vez que permite obviar ese trámite cuando «no pueda pedirse razonablemente al empleador que […] conceda esta posibilidad» al trabajador. Esta es una excepción que va a requerir concreción, bien por parte del legislador, bien por parte de los tribunales, bien por ambas vías. De hecho, la propia STS de 18-11-2024 se apoya en ese pasaje para limitar el alcance temporal del nuevo criterio.

Conviene recordar que tanto el TS como el TC habían aplicado a los cambios de jurisprudencia una doctrina más o menos similar a la elaborada en relación con las modificaciones normativas, que son admisibles porque la seguridad jurídica no puede derivar en una petrificación del ordenamiento jurídico. Ahora bien, las limitaciones que debe observar la jurisprudencia no coinciden con las que afectan a la ley, porque la jurisprudencia es un complemento del ordenamiento, no una fuente de Derecho, y por ello las reglas sobre irretroactividad de las leyes no pueden extenderse miméticamente a la modificación de un criterio jurisprudencial. Hace más de tres décadas la STC 95/1993 afirmó que la aplicación de un cambio de criterio interpretativo a supuestos producidos bajo una jurisprudencia anterior no equivale a una retroactividad *in peius,* sino que «ha hecho decir a la norma lo que la norma desde un principio decía, sin que pueda entenderse que la jurisprudencia contradictoria anterior haya alterado esa norma, o pueda imponerse como Derecho consuetudinario frente a lo que la norma correctamente entendida dice».

Por consiguiente, un cambio de criterio jurisprudencial no vulnera *per se* derechos fundamentales, pues «no existe vulneración de la tutela judicial efectiva (24.1 CE) ni se infringe el principio de seguridad jurídica (9.3 CE) por el hecho de haber cambiado nuestra doctrina y de resolver un caso con la mantenida (vigente, viva) cuando se decide el mismo», ya que «al aplicar (igual que en supuestos anteriores y posteriores) la doctrina jurisprudencial del momento en que se resuelve lo que hacemos es seguir las exigencias del sistema de fuentes de nuestro ordenamiento»[17].

La extrapolación de esa argumentación al derecho de defensa previa en el despido afectaría a la calificación de la práctica totalidad de los despidos efectuados en el ámbito privado que hubieran sido impugnados y aún no contasen con respuesta judicial definitiva. La STS de 18-11-2024 evita esa consecuencia fijando como fecha de efectos del cambio jurisprudencial el momento de publicación de esa sentencia, pero no matiza sus criterios previos sobre el alcance de una modificación jurisprudencial, sino que se apoya, precisamente, en el propio art. 7 del Convenio nº 158, en esa excepción que permite obviar el trámite de defensa cuando «no pueda pedirse razonablemente al empleador» que lo respete, lo que, a juicio del TS, concurre en el caso de la sentencia porque en el momento de efectuar el despido el empleador desconocía que hubiera de cumplir con ese requisito, toda vez que ni la norma interna ni la jurisprudencia lo exigían.

Esa es una conclusión que, evidentemente, puede compartirse o criticarse, desde múltiples perspectivas, pues la pugna entre los principios de seguridad jurídica y justicia ha sido constante durante siglos, de modo que cualquier posición provocaría insatisfacción en quienes prefieren que prevalezca el otro principio[18]. Sin embargo, no es tan relevante analizar la decisión del TS, cuyos efectos están perfectamente delimitados y suponen exclusivamente una acotación temporal, como identificar otras posibles excepciones -de índole material- a la aplicación del trámite de defensa.

[17] STS de 6-4-2017 (recurso 3566/2015).

[18] Rodríguez Cardo, I.A., *La seguridad jurídica en el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social ¿Un principio en decadencia?,* BOE, Madrid, 2024, pp. 35 y ss.

En la medida en que se trata de una excepción, desde luego ha de interpretarse restrictivamente, pero la formulación empleada, deliberadamente abierta («no pueda pedirse razonablemente al empleador que le conceda esta posibilidad»), dificulta ofrecer un significado preciso, y remite a un análisis casuístico que es, desde un punto de vista dogmático y teórico, una opción inadecuada, porque -en defecto de intervención del legislador, poco probable, y menos si se confía en que proporcione una regulación detallada- derivará en respuestas muy dispares que dilatarán en el tiempo notablemente la elaboración de pautas sólidas hasta que el TS tenga ocasión de pronunciarse en unificación de doctrina.

En una primera aproximación, cabría pensar que la excepción permitiría eludir el trámite de defensa cuando por la entidad de la falta o la contundencia de las pruebas no pueda razonablemente entenderse que el trabajador va a ofrecer una justificación razonable o que la empresa cambiará de opinión, convirtiendo el trámite en una exigencia formal inútil que demora la efectividad de una decisión ya tomada y que no es susceptible de cambio[19].

Es esa una interpretación posible, obviamente, pero no está claro que se acomode ni a la letra ni al espíritu de la excepción, por varias razones. En primer lugar, el trámite de defensa no puede depender de que el empleador esté más o menos convencido de la decisión que adopta, porque en tal caso el trámite sería irrelevante cuando el empleador, con independencia de la gravedad de la falta, manifestara que su decisión es irrevocable cualesquiera que sean los argumentos del trabajador. En segundo lugar, el convencimiento del empleador sobre la gravedad de la falta y la confianza en los medios probatorios a su disposición ni impiden la impugnación de la decisión ni predeterminan el resultado, porque el derecho de defensa asiste al trabajador y le permite exigir la revisión de las sanciones en sede judicial. En tercer lugar, la corrección del despido disciplinario no depende de la confianza del empleador en su decisión, sino de la existencia de causa, de la proporcionalidad de la medida y de la licitud y suficiencia de los medios de prueba, amén del cumplimiento de las exigencias formales. Y en cuarto lugar, o quizá en primero, el despido disciplinario exige un incumplimiento «grave» y «culpable» del trabajador, y resulta difícil pensar que, al menos en relación con la culpabilidad, la versión del trabajador no pueda ser relevante.

La doctrina judicial de instancia y suplicación es muy rica en detalles y matices al analizar el despido disciplinario, y causas como las ofensas verbales o físicas o la vulneración de la buena fe contractual dan lugar a resultados en ocasiones sorprendentes, cargados de matices, que hacen complejo imaginar supuestos tan extremadamente claros que priven al trabajador de cualquier posibilidad de defensa. De hecho, si ello fuera así cabría incluso sostener -en términos de mera hipótesis- que el propio procedimiento judicial es inútil y un gasto innecesario de recursos públicos, y la demanda en sí misma encajaría en el concepto de temeridad porque no es posible jurídicamente concebir un resultado distinto.

Sin embargo, hace tiempo que la teoría del silogismo judicial, tesis que defiende que la decisión del juez es el resultado de la subsunción de un supuesto de hecho en la norma, ha entrado en crisis,

[19] «Es obvio que esa excepción no nace en defensa de la seguridad jurídica de la empresa, sino como una garantía de justo equilibrio en el funcionamiento de tal garantía de defensa ex ante, de modo que no se vea obligada la empresa a esa audiencia en casos de tal entidad para sus intereses que convierta la audiencia en mero trámite (dilatorio, inútil, inexigible, gravoso). Estos casos, formulados como un concepto jurídico indeterminado, a concretar según las circunstancias concurrentes, pero no propiamente como una cláusula tan abierta que neutralice el derecho general de defensa previa, se identifican con la naturaleza de las conductas de indisciplina (ej. especial intensidad ofensiva) o la gravedad de la falta de rendimiento (ej. daño desproporcionado)»; Molina Navarrete, C., Un juicio de convencionalidad debido, justicia salomónica de ocasión: Audiencia previa al despido sí, pero "ex nunc", Briefs de la AEDTSS, accesible desde https://www.aedtss.com/un-juicio-de-convencionalidad-debido-justicia-salomonica-de-ocasion-audiencia-previa-al-despido-si-pero-ex-nunc/.

debiendo reformularse ante las nuevas circunstancias jurídicas y sociales[20]. La interpretación jurídica es un proceso que puede conducir a varios resultados alternativos razonables sin que la actuación del intérprete merezca reproche[21]. De ahí que las garantías formales deban respetarse por más claro que de antemano se estime el resultado, porque la preconcepción y el prejuicio son contrarios al derecho de defensa, a la tutela judicial efectiva y, también, a otros actos previos que tienen como finalidad, precisamente, que quien toma la decisión cuente con toda la información pertinente para evitar errores y daños injustificados. Conviene tener presente que durante los trabajos preparatorios del Convenio nº 158 se planteó la posibilidad de añadir una aclaración en el art. 7, en el sentido de permitir la omisión del trámite de defensa ante una «falta grave», pero esa enmienda no prosperó. A la postre, un despido disciplinario presupone un incumplimiento grave y culpable, lo que podría conducir a la completa irrelevancia del trámite de defensa[22].

Se ha sugerido, por otro lado, que este trámite previo no sería imprescindible en caso de confesión del afectado sin aportar ninguna justificación[23], pero en ese escenario la propia confesión y la ausencia de justificación demostrarían que se ha escuchado al trabajador, de modo que ya se cumpliría la finalidad del art. 7 del Convenio nº 158. En verdad, atendiendo a la literalidad del precepto es probable que la expresión «no pueda pedirse razonablemente al empleador que le conceda esta posibilidad» no haya de conectarse con los hechos en sí, con la gravedad del incumplimiento y la culpabilidad del autor, sino con la «posibilidad» fáctica de «conceder» el trámite de defensa «razonablemente», y por tanto se vincularía a dificultades de tipo personal o material que verdaderamente impidan dar voz al trabajador, y no a elementos más propios de la valoración jurídica o del proceso interno/mental de toma de decisiones por parte del empleador.

Esa es una interpretación que se acomoda mejor a la consideración del trámite de defensa como derecho del trabajador, y a su omisión como excepción -de necesaria interpretación restrictiva-, de modo que sólo se justificaría que el empleador prescindiera de ese trámite cuando no localice al trabajador, o cuando este no pueda ofrecer su versión, o cuando no sea posible proceder a esa defensa en un plazo razonable. Un supuesto evidente es la privación de libertad del trabajador, que en caso de sentencia firme conlleva la consideración como faltas injustificadas al trabajo de las ausencias debidas a una condena privativa de libertad, incurriendo en un incumplimiento contractual sancionable con el despido disciplinario[24]. No sería razonable, obviamente, exigir al empresario que se desplace al centro penitenciario a cumplimentar un trámite de defensa, del mismo modo que también cabría omitir ese trámite si el trabajador se encuentra hospitalizado, particularmente cuando su situación revista gravedad o simplemente no se encuentre en condiciones psicofísicas adecuadas (*v.gr.,* ingreso en cuidados intensivos).

Por consiguiente, esta es una excepción que debería limitar sus efectos a todas aquellas coyunturas en las que el empleador no pueda contactar con el trabajador, porque no conozca su ubicación o porque no tenga acceso o forma de comunicarse con él. Es probable que en 1982, fecha de aprobación del Convenio nº 158, esas situaciones pudieran ser más frecuentes, especialmente con trabajadores que prestaban servicios alejados del centro de operaciones principal del empleador, en otra ciudad, país o incluso continente, pero en el momento actual, y gracias a las nuevas tecnologías,

[20] Iturralde Sesma, V., "Sobre el silogismo judicial", *Anuario de Filosofía del Derecho*, nº 8, 1991, pp. 239 y ss.

[21] De Otto, I., *Sistema de fuentes*, 4ª Edición, Ariel, Barcelona, 1995, pp. 287 y ss.

[22] CEACR, Protección contra el despido injustificado, OIT, Ginebra, 1995, pág. 72. El párrafo 149 concluye encomendando «a los órganos responsables de la aplicación de las disposiciones nacionales» la tarea de velar «por que esta disposición del Convenio sea aplicada de buena fe».

[23] Sanguineti Raymond, W., y Álvarez Cuesta, H., "Requisitos formales del despido individual: la posibilidad de defensa del Convenio 158 OIT, la audiencia sindical y la nulidad del despido verbal o de hecho", en Baylos Grau, A. (Coord.), *La reforma del despido*, Bomarzo, Albacete, 2024, pp. 143-144.

[24] SSTS de 14-2-2013 (recurso 979/2012) y 24-4-2018 (recurso 1351/2016).

es evidente que el trámite de defensa no ha de ser necesariamente presencial, y debe respetarse cuando pueda realizarse por cualesquiera vías aptas para ello (*v.gr.*, videoconferencia).

En suma, la "razonabilidad" que justifica la supresión del trámite de defensa no puede depender de la valoración *ex ante* del empleador sobre la conveniencia/pertinencia/utilidad de la declaración del trabajador, sino de la posibilidad fáctica, logística y material de escuchar al trabajador -dentro de un plazo razonable- antes de tomar la decisión extintiva. De lo contrario, se corre el riesgo de condenar a la irrelevancia a ese trámite, pues su pertinencia podría llegar a depender de la valoración sobre el fondo, toda vez que si efectivamente se constata el incumplimiento grave y culpable podría considerarse "razonable" que el empleador omitiera un trámite que no iba a modificar su decisión; o viceversa, pues si la causa no existía, o no era suficiente, se concluiría que la defensa previa habría sido imprescindible para aquilatar los hechos. O, quizás, los tribunales se verían obligados a crear otra categoría de incumplimientos "especialmente graves" o "flagrantes", que se diferenciarían de los incumplimientos "simples" en los que se podría prescindir del trámite de defensa. Todo ello implicaría, en verdad, supeditar la garantía formal a una valoración sobre el fondo del asunto que no encaja ni en la letra del art. 7 del Convenio nº 158, ni seguramente tampoco en el espíritu de este trámite.

A la postre, la STS 18-11-2024 precisa que la «razonabilidad de la negativa empresarial a dar la audiencia […], como excepción que es, vendrá determinada por las concretas circunstancias que rodeen cada caso y que permitan justificar que el empleador no podía o tenía que conceder esa posibilidad que no es lo mismo que eludirla». Conforme al Convenio nº 158 OIT lo determinante, por tanto, será que el empleador «no pueda» cumplir el trámite de defensa, y no que lo considere innecesario o inútil. De ahí que haya que ser cauteloso con eventuales omisiones del trámite previstas en convenio colectivo, que habrán de estar convenientemente justificadas.

Por supuesto, otras muchas situaciones generarán zonas grises, como el hecho de que el contrato de trabajo se encuentre suspendido. Ni es exigible demorar la decisión hasta que finalice la causa de suspensión, ni tampoco omitir automáticamente el trámite por esa misma razón, por lo que habrá que atender a las particularidades de cada caso, y sobre todo al esfuerzo mostrado por el empleador, y también por el trabajador, en orden a activar ese procedimiento de defensa previo al despido y participar efectivamente en él.

4. TIEMPOS Y POSIBLES PARTICIPANTES

El trámite de defensa se ha convertido en un nuevo requisito formal del despido disciplinario, y quizá también del despido objetivo por ineptitud y falta de adaptación, que sólo excepcionalmente puede omitirse. El art. 7 del Convenio nº 158 no concreta en qué consiste ese trámite, pues se limita a indicar que el empleador debe haber ofrecido al trabajador la posibilidad de defenderse. La parquedad del precepto permite cuestionar, en primer término, la premisa misma de partida de la STS de 18-11-2024, que considera que el art. 7 del Convenio nº 158 OIT es de aplicación directa «al ser una disposición que debe calificarse de completa o aplicable en forma automática, sin precisar de normas de ejecución que deban dictarse por España ya que está suficiente y debidamente concretados sus términos».

La contundencia de la sentencia es sorprendente, porque cabe plantear muchas preguntas. ¿Puede exigir el trabajador ir acompañado de abogado/graduado social a esa audiencia? ¿Deben/pueden estar los representantes de los trabajadores? ¿La audiencia requiere la presencia física/comunicación verbal o puede sustanciarse por escrito? ¿Debe celebrarse con un determinado plazo de antelación a la toma de la decisión o puede tomarse la decisión en unidad de acto una vez escuchado al trabajador, pero sin un período de reflexión?

La STS de 18-11-2024 no contesta a estas preguntas directamente, pero contiene algunas afirmaciones que, quizá, en el futuro requerirán matización. Por ejemplo, el TS advierte que el trámite de defensa «no precisa de mayor desarrollo normativo para su cumplimiento ya que basta, simplemente, con permitir al trabajador que se defienda de los cargos sobre su conducta o trabajo». Es una posición que se ajusta al art. 7 del Convenio nº 158 OIT, que propiamente no requiere conceder un trámite de audiencia, porque la audiencia, como se desprende de su origen etimológico y recoge la RAE, implica «escuchar» al afectado. El Convenio de la OIT exige, literalmente, que se conceda al trabajador «la posibilidad de defenderse de los cargos formulados contra él», lo que se satisfaría con un trámite completamente escrito.

El TS añade que el art. 7 del Convenio nº 158 «no dice nada más, ni exige nada especial en orden a la forma de articular ese dialogo o audiencia del trabajador de manera que, aunque se pudiera entender que está introduciendo un criterio flexible para los Estados puedan perfilar una concreta forma de hacer efectiva esa disposición, no impide que, como requisito mínimo y suficiente, baste con que se le dé oportunidad al trabajador de ser oído, lo que no requiere de mayor precisión».

Desde esa perspectiva, el trámite de defensa no requeriría de un ulterior desarrollo normativo y podría resultar directamente aplicable. Difícilmente cabe negar esa conclusión si se atiende a que adolecen de esa misma falta de precisión otros trámites similares previstos en el ordenamiento interno. El art. 10.3.3 LOLS, en relación con el derecho de los delegados sindicales a ser oídos antes de la adopción de medidas disciplinarias de los afiliados, y más específicamente el art. 25.2 del RD 1331/2006, de 17 de noviembre, en relación con las sanciones en la relación laboral especial de abogados, únicamente se refieren al trámite de audiencia, sin concretar su contenido, y no se ha puesto en cuestión su aplicabilidad directa aun a falta de normas específicas de procedimiento.

Pese a carecer de fuerza vinculante, la Recomendación sobre la terminación de la relación de trabajo nº 166 (1982) ofrece precisiones de interés que pueden contribuir a una adecuada aplicación del Convenio nº 158, al que trata de complementar. En primer término, la Recomendación remite, a efectos de desarrollo, a la «legislación nacional, contratos colectivos, reglamentos de empresa, laudos arbitrales o sentencias judiciales, o de cualquier otra forma conforme con la práctica nacional y que resulte apropiada según las condiciones nacionales».

En ausencia de normas legales, la negociación colectiva es un instrumento adecuado sobre el que configurar un procedimiento específico para articular este derecho de defensa previo al despido. En defecto de norma convencional, el empleador cuenta con capacidad para establecer las pautas correspondientes. La Recomendación remite expresamente a los "reglamentos de empresa", que, más allá de cómo se denominen, se han revitalizado en los últimos años a ciertos efectos. No en vano, la jurisprudencia del TEDH, y también la del TC, sobre la licitud del uso de medios empresariales con fines personales ha otorgado singular valor a esos instrumentos elaborados por el empleador. Evidentemente, habrán de respetar el marco legal, pero han de contar con espacio en defecto de una regulación más detallada en convenio colectivo.

La Recomendación nº 166 incorpora también una serie de precisiones sobre los «procedimientos previos a la terminación o en ocasión de estas», con el fin de exigir información adecuada con carácter previo al despido en ciertos casos (*v.gr.,* ineptitud o caracteres y consecuencias de la reincidencia). En relación con el derecho de defensa, el apartado 9 afirma que «todo trabajador debería tener derecho a contar con la asistencia de otra persona» para defenderse de los «cargos», lo que abocaría a un proceso formalizado y de cierta duración.

No parece entenderlo así la STS de 18-11-2024, en la que se afirma que el Convenio introduce «un principio básico, una medida de equidad, al incluir, junto a las disposiciones relativas al recurso frente a la decisión de despido, un claro mecanismo previo, que ha de activarse antes o con ocasión del despido». Es decir, la aplicación del Convenio no exige un procedimiento complejo dotado de numerosas garantías formales, sino que es suficiente uno más simple que tenga lugar «con ocasión del despido».

Cabría por tanto preguntarse si es lícito celebrar un trámite de defensa prácticamente en unidad de acto con el despido disciplinario. Un trámite en el sentido más estricto de la expresión, porque la decisión empresarial ya estaría tomada y el trámite únicamente pretende cumplir con la exigencia de la norma, pero sin ninguna intención de cambiar la opinión. Un trámite, en suma, porque el empleador se limita a oír al trabajador, pero carece de cualquier predisposición de escuchar lo que tiene que decir.

En un análisis más detenido, estas afirmaciones de la STS de 18-11-2024 -aunque aparentemente *obiter dicta* tienen peso en la respuesta final- no parecen del todo compatibles con su jurisprudencia, en la que se ha decantado por incrementar la efectividad de estos procedimientos. En relación con la audiencia de los delegados sindicales, se introduce ese requisito de «efectividad», que se concreta en un determinado plazo de antelación, de modo que «entre la solicitud de la audiencia y el despido del afiliado» ha de transcurrir «un plazo mínimo de un día equivalente a veinticuatro horas»[25], a salvo de que «concurran circunstancias excepcionales que impidieran o hicieran necesario un despido» inmediato[26].

Por supuesto, cabría entender que ese plazo mínimo es exigible en el caso de intervención de los representantes porque ellos no conocen, o no necesariamente conocen, los hechos que se imputan al trabajador, de modo que celebrar ese trámite sin haber proporcionado previamente la información y haber permitido un mínimo de preparación haría imposible articular una defensa. En cambio, el trabajador, de ordinario, conocerá esos hechos, porque presuntamente es el autor de la infracción que el empleador pretende sancionar, y no habría necesidad de dilatar la toma de la decisión.

Sin embargo, conviene insistir en que el art. 7 del Convenio nº 158 no contempla propiamente un trámite de audiencia, sino que reconoce el derecho de defensa, que no se satisface con pautas meramente formales, sino que, como ha recordado el TS en relación, precisamente, con el trámite de audiencia, debe configurarse de tal modo que permita «articular una efectiva defensa preventiva de los intereses del trabajador», con el fin de que «pudiera dar lugar a un cambio de la decisión proyectada por el empresario o a adoptar medidas que pudieran influir de manera preventiva en la decisión disciplinaria proyectada y a suministrar información al empresario sobre determinados aspectos o particularidades de la conducta y de la situación del trabajador afectado», pues de lo contrario tendría lugar «la notificación de un acuerdo empresarial meramente pendiente de ejecución», lo que vulnera la finalidad del derecho de defensa[27].

La STS de 18-11-2024, en el fondo, parece compartir esta misma idea, al afirmar que la finalidad del derecho reconocido en el art. 7 del Convenio nº 158 «es que el trabajador sea escuchado sobre los hechos por el empleador antes de que éste pueda adoptar decisiones definitivas al respecto que, con ese conocimiento, a lo mejor no hubiera tomado». De algún modo, este derecho de defensa conecta con la buena fe, principio al que el trabajador y el empresario han de someterse «en sus prestaciones recíprocas» (art. 20.2 ET). La buena fe exigiría del empresario un esfuerzo adecuado de

[25] En la doctrina científica se ha estimado «prudente» extender el plazo a 2 días hábiles; Lahera Forteza, J., y Pedrajas Quiles, A., "Criterios de…", op.cit.

[26] SSTS de 16-10-2001 (recurso 3024/2000), de 7-6-2005 (recurso 5200/2003) y de 12-7-2006 (recurso 2276/2005).

[27] SSTS de 7-6-2005 (recurso 5200/2003) y de 21-12-2017 (recurso 2079/2015).

indagación no sólo sobre los hechos, sino también sobre su gravedad y la culpabilidad del trabajador, de modo que parece plenamente coherente que el trabajador pueda alegar en su descargo lo que estime conveniente en relación con su efectiva participación o con las eventuales circunstancias atenuantes o eximentes.

De alguna manera, el derecho de defensa obliga a articular un procedimiento de despido en el que se contemple la participación del trabajador, un procedimiento que debe estar regido por los principios de buena fe y efectividad. Por supuesto, no se trata de una negociación, pero no es compatible con este derecho, por ejemplo, que este trámite se sustancie ante una persona que no tiene capacidad para tomar ninguna decisión, y que simplemente se limite a recibir las alegaciones del trabajador y posteriormente a entregarle la carta de despido.

En esta línea, la STS de 18-11-2024 advierte que «esa audiencia previa atiende a un criterio de equidad, permitiendo al trabajador que alegue lo oportuno en relación con hechos merecedores de ser sancionados y lo haga ante quien tiene el poder disciplinario y antes de que éste adopte la medida», caracteres que considera parte «esencial» del «derecho de audiencia o defensa que, en el marco de la relación de trabajo y durante su vigencia, se presenta como un acto formal dentro del ejercicio legítimo del poder disciplinario del que es titular la empresa».

Por consiguiente, el hecho de que el despido disciplinario pudiera producirse por transgresión de la buena fe contractual no justifica que el empleador ignore ese principio de buena fe en tanto que la relación de trabajo siga viva. Y una manifestación de la buena fe consiste, precisamente, en aceptar la posibilidad de que el conocimiento sobre los hechos no sea completo, o que la valoración pudiera resultar equivocada, y por ello este derecho de defensa exige, por decirlo de algún modo, la escucha activa y una reflexión/valoración posterior por parte de alguien con verdadera capacidad de decisión para confirmar la voluntad previa de extinguir el contrato o retractarse de ella.

De este modo, el procedimiento para efectuar el despido disciplinario parece que necesariamente se dilatará en comparación con el tradicionalmente previsto en el ET. Ya no es suficiente que el empleador, una vez que alcance el convencimiento, comunique al trabajador su decisión, sino que, en primer término, deberá informarle sobre las infracciones en las que ha incurrido y, lógicamente, habría de conceder un tiempo de preparación previo para la defensa. Y, en segundo lugar, después de que el empleador reciba el escrito de defensa y/o se celebre la audiencia, la decisión no debería ser adoptada antes de haber analizado las alegaciones del trabajador, precisamente para respetar los principios de efectividad y buena fe.

Pese a lo que pudiera deducirse de una primera lectura de la STS de 18-11-2024, es probable que no ofrecer al trabajador un margen de preparación para su defensa, o no acreditar que el empleador ha dedicado un mínimo tiempo a valorar las alegaciones presentadas, pueda considerarse como una vulneración del derecho de defensa, con las consecuencias que ello puede generar en la calificación del despido. A la postre, es altamente improbable que los tribunales consideren como efectivo un trámite que consista en convocar al trabajador, informarle de los cargos, pedirle en ese mismo momento que se defienda y sin solución de continuidad comunicarle el despido. Ni siquiera parece que esa deba ser la respuesta en casos de incumplimiento flagrante o evidente, porque en tal caso se confundiría el fondo con la forma, y se validaría el incumplimiento formal por la efectiva concurrencia de causa suficiente para el despido. El régimen jurídico actualmente vigente del despido no se ha construido sobre esos parámetros, pues por más flagrante e incontestable que sea la infracción cometida por el trabajador, el despido no puede ser declarado procedente ante la inobservancia de los requisitos formales (*v.gr.*, no entrega de carta de despido). En suma, la valoración sobre el correcto cumplimiento del derecho de defensa no puede depender del posterior análisis sobre el fondo, porque eso convertiría el derecho de

defensa en irrelevante, toda vez que la licitud o ilicitud del despido dependería en último término de la valoración de los hechos y no de si se respetaron los requisitos formales.

Desde esa perspectiva, es difícil aceptar que «como requisito mínimo y suficiente» basta con que «se le dé oportunidad al trabajador de ser oído», tal y como afirma la STS de 18-11-2024. El contenido esencial del derecho de defensa, para que efectivamente cumpla su función como defensa, debe incluir algún elemento más que simplemente el comparecer y ser oído, y, entre esos elementos, los plazos para la preparación y para la reflexión, como antes se indicaba, parecen imprescindibles. Cuestión distinta es la duración mínima de cada uno de ellos. Veinticuatro horas parecen suficientes en el caso de la preparación, por analogía con la audiencia de los delegados sindicales -aunque el trabajador, en teoría, podría necesitar menos tiempo porque algún conocimiento ha de tener de los hechos que se le imputan, al haber participado en ellos-, siempre teniendo presente el necesario respeto al convenio colectivo, si estableciera algún trámite adicional. En este sentido, si se contempla expresamente un plazo de alegaciones, el despido producido con anterioridad a la conclusión de ese plazo sin que se hayan presentado tales alegaciones no sería lícito, aun cuando el trabajador hubiera podido compartir su versión de los hechos en alguna reunión formal o informal[28].

En cambio, no es sencillo concretar la duración que ha de estimarse como "razonable" para la reflexión/valoración de la empresa tras las alegaciones del trabajador. En verdad, no se encuentra ningún parámetro o criterio suficientemente sólido para establecer un plazo mínimo de reflexión/análisis/verificación de las alegaciones del trabajador. Es probable que en ocasiones ni siquiera sea necesaria ninguna demora -*v.gr.,* ausencia de cualquier justificación o argumento por parte del trabajador-, mientras que en otros casos esa duración quizá deba extenderse si las alegaciones del trabajador exigieran verificación. Cabe pensar que si veinticuatro horas es un plazo razonable para que el trabajador elabore su defensa, ese mismo lapso ha de ser igualmente razonable para que el empleador valore las alegaciones, toda vez que antes de comunicar los cargos al trabajador ya se habrá producido una indagación sobre los hechos. Sin embargo, no cabe ofrecer certezas en este momento.

En relación con los participantes, el derecho de defensa debe sustanciarse ante una persona que, en el seno de la empresa, tenga capacidad para ejercer el poder disciplinario, y por tanto que pueda decidir si se efectúa o no el despido. Y la comunicación debe dirigirse al trabajador afectado, lógicamente. Sin embargo, no parece totalmente imprescindible la presencia de otras personas. La Recomendación nº 166, como se advirtió, es partidaria de reconocer el derecho a contar con la «asistencia de otra persona», que podría ser un profesional del Derecho o incluso un representante de los trabajadores, pero esa asistencia no parece que encaje en el contenido mínimo o esencial de ese derecho.

En primer término, la ley interna no contempla este supuesto como uno en el que se exija la apertura de expediente contradictorio, de modo que la presencia de los representantes de los trabajadores no está garantizada, porque el eventual derecho de información, recogido por ejemplo en el art. 64.4.c) ET, no exige audiencia y se respeta entregando los datos con posterioridad. Y, en segundo lugar, la presencia de un abogado/graduado social podrá ser más o menos conveniente, y desde luego el empleador no podrá negarse a ella, pero, a salvo de previsión contraria en convenio colectivo, no condiciona el procedimiento, pues su ausencia no conlleva la invalidez del trámite -el empleador ni siquiera está obligado a informar al trabajador sobre esa posibilidad de contar con asesoramiento externo-, sus costes no ha de afrontarlos el empleador, y no se encuentra justificación clara para exigir una extensión de los plazos de preparación para facilitar que ese asesor pueda elaborar adecuadamente las alegaciones. Toda esa demora implica un coste para el empleador que, no conviene olvidarlo, es la víctima de un incumplimiento grave y culpable, al menos en el caso del despido disciplinario.

[28] STS de 4-5-2009 (recurso 789/2008).

La incorporación de este trámite de defensa dilata el proceso de toma de decisiones, que, como es sabido, ha de sujetarse a los plazos de prescripción del art. 60.2 ET[29]. En el supuesto de que se acercase el vencimiento del plazo, podría justificarse la omisión del trámite de defensa invocando la excepción del propio art. 7 del Convenio nº 158 OIT, pues no puede «pedirse razonablemente al empleador que le conceda esta posibilidad» si como resultado excede el tiempo hábil para imponer la sanción[30]. De hecho, alguna sentencia del TS de la década de los 90 llegaba a esa conclusión, advirtiendo que el trámite de audiencia del trabajador previsto en el convenio colectivo no interrumpía la prescripción[31].

Sin embargo, en un contexto distinto, y con un trámite de defensa impuesto obligatoriamente por un tratado internacional, no parece encontrarse especial dificultad en extrapolar a este trámite de defensa la doctrina sentada por el TS en relación con el trámite de audiencia del delegado sindical, que consiste en «descontar del período prescriptivo el tiempo (siempre que se trate de un lapso "razonable") necesario para evacuar la audiencia que nos ocupa», de tal forma que «se descuenten los días invertidos en aquel trámite, en vez de acudir a la "interrupción" a la que se refiere el art. 1973 del Código Civil para la prescripción de las acciones», pues en tal caso el plazo de prescripción comenzaría a computarse desde el principio. El TS «opta por la aludida solución suspensiva y no interruptiva, entre otras razones, porque el plazo de prescripción del art. 60.2 del ET es propiamente de prescripción de faltas y no de prescripción de acciones, siendo en cambio esto último lo que contempla el art. 1973 del Código Civil»[32]. De este modo, el tiempo que dura ese procedimiento para la defensa del trabajador se convertiría en una especie de paréntesis en la llamada «prescripción corta» (de diez, veinte o sesenta días desde el conocimiento empresarial), aunque no está claro si el mismo criterio puede aplicarse a la prescripción «larga»[33], esto es, el plazo de seis meses desde que sucedió el hecho[34].

Conviene recordar que el TS, en relación con un trámite de audiencia del interesado previsto en el convenio colectivo, advirtió que esta garantía «no se configura como expediente con finalidad investigadora de los hechos» y que «sólo es preceptiva en caso de que con tal trámite no se perjudiquen los plazos establecidos en la Ley de Procedimiento Laboral y el Estatuto de los Trabajadores y no se produzca preclusividad»[35]. Sobre esas premisas, el plazo de prescripción larga no se interrumpiría, lo que conduciría o bien a sobrepasar el plazo de prescripción -dejando sin sanción un presunto incumplimiento laboral grave y culpable-, o bien a admitir la licitud de la omisión del trámite de defensa, consecuencia que parece más perjudicial para el trabajador que el efecto interruptivo.

Por supuesto, también cabe entender que el carácter preceptivo de ese derecho tras la aplicación directa del art. 7 del Convenio nº 158 OIT constituye una garantía, y por tanto el trámite de defensa debería respetarse siempre que el trabajador esté en condiciones de ejercer su defensa. En verdad, el derecho de defensa debe ser compatible con una recta interpretación y aplicación de los plazos de prescripción. Si se entiende que este trámite de defensa previa al despido es un derecho del trabajador, y que es un derecho que puede resultar verdaderamente efectivo para evitar un despido, no beneficia en modo alguno al trabajador situar al empleador en la disyuntiva de ignorar ese trámite o sobrepasar el plazo de prescripción, sino que este último plazo debe interrumpirse, sin perjuicio

[29] «Respecto a los trabajadores, las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido».

[30] Lahera Forteza, J., y Pedrajas Quiles, A., "Criterios de…", op.cit.

[31] STS de 28-2-1995 (recurso 1564/1994).

[32] STS de 6-3-2001 (recurso 2227/2000).

[33] Castro Argüelles, M.A., *El régimen disciplinario en la empresa*, Aranzadi, Pamplona, 1993, pág. 253-254.

[34] STS de 15-4-1994 (recurso 878/1993).

[35] STS de 31-1-2001 (recurso 148/2000).

de las consecuencias que pueda generar un comportamiento empresarial que dilate indebidamente el procedimiento.

5. ASPECTOS FORMALES Y CONTENIDO DEL TRÁMITE DE DEFENSA

El art. 7 del Convenio nº 158 no contempla ningún tipo de formalidad para este trámite. La Recomendación 166, en sus apartados 7 y siguientes, alude en varias ocasiones a la forma escrita, pero en todos los casos parece referirse a la carta de despido. Por consiguiente, el trámite de defensa podría sustanciarse por escrito o de forma oral, pues «lo importante es que los cargos se formulen y se comuniquen al trabajador sin ambigüedad y que se ofrezca a éste una posibilidad de defenderse real»[36].

Así pues, el trámite de defensa admite múltiples configuraciones, pero, como ya se ha anticipado, resulta imprescindible que potencialmente pueda ser «efectivo», lo que no equivale, desde luego, a que en todo caso haya de modificar la posición del empleador. La efectividad se consigue siempre que el trabajador haya tenido oportunidad real de conocer con antelación suficiente los motivos del despido para poder preparar y exponer sus alegaciones convenientemente y que el empleador haya adoptado una actitud receptiva y reflexiva.

En cambio, el trámite de defensa no ha de identificarse con la apertura de un expediente investigador, ni de un expediente contradictorio, no exige nombrar un instructor, ni tampoco articular un procedimiento similar a un juicio, con presentación de pruebas. De hecho, durante los trabajos preparatorios del Convenio nº 158 se eliminó la referencia a «vista» (*hearing,* en inglés), precisamente para evitar esas similitudes con el procedimiento judicial[37]. El propósito es más modesto, y consiste en «asegurar que la decisión de terminación vaya precedida de un diálogo y reflexión entre las partes», que «el trabajador tenga la posibilidad de expresar su punto de vista», de modo que una formalidad mayor a una «entrevista», y próxima a un litigio judicial o a un arbitraje, «sobrepasa las exigencias del artículo 7 del Convenio», como ha advertido CEACR. Ese Comité de Expertos también aclara que este «procedimiento parte de la hipótesis de que la terminación disciplinaria es una sanción que no debe aplicarse sin respetar procedimientos que garanticen el derecho de defensa y la proporcionalidad de la sanción a la falta», y, muy significativamente, advierte que en cierta manera se trata de extender al ámbito del trabajo asalariado en el sector privado procedimientos que «se utilizaron primero en la función pública»[38].

En defecto de norma legal, el convenio colectivo debería jugar un papel relevante, de modo que el empleador habrá de sujetarse a lo previsto en el mismo. Y no ha sido infrecuente que la negociación colectiva exigiera una audiencia previa a la imposición de faltas muy graves[39]. El incumplimiento del trámite de defensa previsto en el convenio colectivo, aun cuando exceda de las exigencias del art. 7 del Convenio nº 158, dará lugar a la ilicitud de la decisión empresarial, pero no por incumplimiento de la norma internacional, sino por aplicación del art. 55 ET.

---

[36] CEACR, Protección contra…, op.cit., párrafo 145, pág. 71.

[37] García-Perrote Escartín, I., y Mercader Uguina, J.R., "La protección de los trabajadores frente al despido en la historia de la OIT", *RMTES*, nº 147, 2020, pág. 337.

[38] CEACR, Protección contra…, op.cit., párrafos 147 a 152, pp. 72-73.

[39] Por ejemplo, el art. 66.a) del XX Convenio colectivo general de la industria química (también del XXI Convenio, todavía no publicado en el BOE al haber sido impugnado por UGT) exige en caso de faltas muy graves la «tramitación de expediente o procedimiento sumario en que sea oído la persona trabajadora», que habrá de ser notificada por escrito de los hechos, «con expresión de los posibles preceptos infringidos». El trabajador deberá presentar el «escrito de alegaciones» o «pliego de descargos en su defensa» en el tiempo que le indique la empresa, «que no podrá ser inferior a 3 días». La empresa ha de valorar las alegaciones y, posteriormente, comunicar la decisión (y en su caso la fecha de efectos de la sanción) tanto al trabajador como a sus representantes.

Ahora bien, si el convenio colectivo no regulara la forma y contenido del derecho de defensa, el empleador cuenta con cierta libertad. Cabría, obviamente, llegar a un acuerdo específico sobre esa materia con los representantes de los trabajadores, o incorporar esos detalles a un «reglamento de empresa», como parece admitir el primer párrafo de la Recomendación nº 166. Ahora bien, nada parece impedir que, en ausencia de un procedimiento establecido, el empleador simplemente permita ejercer ese derecho de defensa en cada caso conforme a las pautas que estime oportunas, siempre que se garantice su efectividad y no se vulneren otros derechos, en particular la igualdad y no discriminación.

En ese supuesto de ausencia de reglas concretas, el empleador no estaría obligado a adoptar un mismo procedimiento para todos los trabajadores, y será imprescindible un análisis caso por caso para determinar si se ha respetado o no el derecho de defensa. Han de valorarse circunstancias como la mayor o menor contundencia de las pruebas, o el carácter más o menos sorpresivo de la decisión para el trabajador. En este sentido, cabría incluso pensar que tras un incidente o altercado público y notorio (*v.gr.,* agresión física) no resultaría imprescindible notificar al trabajador los cargos con antelación, ni conceder un tiempo prudencial para la preparación de su defensa, mientras que ante un despido basado en motivos que el trabajador no puede anticipar o prever (*v.gr.,* acusaciones o quejas de compañeros o clientes), sí habría de extremarse la diligencia y proporcionar la información con cierto margen.

Sin embargo, la simplificación al extremo del procedimiento puede ser contraria a la efectividad misma del derecho de defensa y genera un riesgo para el empleador. Por supuesto, una fase inicial escrita de cargo y descargo, seguida por una entrevista o reunión presencial[40], es un procedimiento que se acomoda a las exigencias del Convenio nº 158, pero no es la única opción, ni esas garantías son un mínimo imprescindible, precisamente porque el Convenio no las contempla como tal. Lo determinante es que el trabajador haya podido «defenderse», y esa «defensa» podría tener un contenido diferente en función de las circunstancias, principalmente de la causa de despido y del previo conocimiento del trabajador.

Cabe traer a colación la añeja jurisprudencia que, en relación con el expediente contradictorio, advertía que el art. 68 ET no «exige un especial trámite de apertura, ni que se celebre ante la misma una especie de antejuicio, con fases de alegaciones, prueba y decisión», de modo que «se ha de dar noticia al expedientado de los hechos que se le imputan y también se le ha de dar la oportunidad de contestar a tales imputaciones», estimando que «el plazo de dos días para formular descargos, si bien no puede calificarse de generoso, sí ha de estimarse suficiente para meditar la contestación e incluso recabar algún asesoramiento»[41].

Esta última precisión -el trabajador debe tener tiempo para «meditar la contestación e incluso recabar algún asesoramiento»- parece especialmente pertinente para el derecho que nace del art. 7 del Convenio nº 158, que no consiste en una mera audiencia, sino en un derecho de defensa. La posibilidad de contar con un tiempo razonable para reflexionar sobre los cargos imputados y las alegaciones que pueden efectuarse se convierte en contenido mínimo de un derecho de defensa efectivo, a diferencia del carácter oral o escrito, presencial o telemático, o de la designación de un instructor. En ausencia de un procedimiento específico legal o convencionalmente establecido, el art. 7 del Convenio nº 158 será respetado siempre que la actuación empresarial no sea sorpresiva para el trabajador, y que el trámite no se convierta en una mera formalidad previa al despido, sino que se articule de tal forma que el trabajador haya tenido oportunidad real de oponerse a los cargos y exponer su versión de los hechos.

[40] Lahera Forteza, J., y Pedrajas Quiles, A., "Criterios de…", op.cit.

[41] STS de 16-11-1987 (STS 12747/1987), relativa a un despido por las actividades realizadas por el trabajador durante una baja por IT. En el mismo sentido, y también en un supuesto de incompatibilidad durante la IT, STS de 23-1-1990 (STS 16994/1990).

Cuestión distinta es qué puede alegar el trabajador en su descargo. La STS de 18-11-2024 conecta la audiencia previa con la equidad, «permitiendo al trabajador que alegue lo oportuno en relación con hechos merecedores de ser sancionados». En ese contexto, el trabajador no sólo podría aducir elementos fácticos, sino que también podría introducir valoraciones de contenido jurídico, que conectasen por ejemplo con la proporcionalidad, la tolerancia empresarial previa, la comparación con trabajadores no sancionados por los mismos hechos, o una más adecuada contextualización (*v.gr.*, provocación, estado de salud mental/emocional), que obviamente son argumentos «oportunos».

A tal efecto, un sector doctrinal ha defendido que el trabajador tiene derecho a presentar pruebas, así como a pedir al empresario que realice un mayor esfuerzo de investigación sobre los hechos[42]. Desde luego, nada impide que este trámite de defensa forme parte de un expediente disciplinario en sentido propio, pero el art. 7 del Convenio nº 158 no lo exige, ni reconoce el derecho del trabajador a practicar pruebas, y ni siquiera obliga al empleador a corroborar cada una de las alegaciones o argumentos del trabajador, como se desarrollará en el epígrafe siguiente.

6. DERECHOS Y DEBERES DE LAS PARTES DURANTE EL TRÁMITE DE DEFENSA: EN PARTICULAR, EL ALCANCE DE LA BUENA FE Y EL DERECHO DEL TRABAJADOR A CONTINUAR PRESTANDO SERVICIOS EN LAS MISMAS CONDICIONES

Aunque sin duda forman parte del contenido del trámite de defensa, los derechos y deberes de las partes cuentan con sustantividad propia y merecen atención particular. En primer término, el empleador ha de actuar de buena fe, lógicamente, y ello supone, como se advirtió en un epígrafe anterior, que han de intervenir en ese trámite personas con capacidad para tomar decisiones sobre la extinción del contrato de trabajo, y por tanto personas que pueden adoptar la decisión de despedir o de mantener la vigencia del contrato, bien aplicando otra sanción al trabajador, bien considerando que los hechos no merecen reproche alguno.

Esa obligación de buena fe implica, en términos generales, que el empleador ha de facilitar que el trabajador pueda ejercitar su derecho de defensa y, además, ha de mantener una actitud receptiva hacia los argumentos del trabajador. Por consiguiente, sería contrario al derecho de defensa elaborar una carta de despido previa al trámite correspondiente, aun cuando figure una fecha posterior a la audiencia/recepción de alegaciones, porque la decisión ya estaría tomada, y el art. 7 del Convenio nº 158 es tajante al afirmar que «no deberá darse por terminada la relación de trabajo de un trabajador […] antes de que se le haya ofrecido la posibilidad de defenderse de los cargos formulados contra él».

El empleador, obviamente, ha de informar al trabajador de los hechos que se le imputan, sin omisiones, para que pueda elaborar su defensa. Además, no parece que el empleador cumpla su obligación con «oír» al trabajador, sino que ha de adoptar una actitud de «escucha activa». Ello no exige aceptar las razones del trabajador, ni modificar la intención inicial de extinguir el contrato, porque la efectividad del derecho de defensa no consiste en que el empleador se retracte o modifique su intención previa, sino simplemente en ofrecer al trabajador una oportunidad real de transmitir su versión y los argumentos que estime pertinentes. El empleador podrá aceptarlos o no, pero no es un trámite de negociación, ni de consulta, y por tanto no han de plantearse propuestas y contrapropuestas.

Una vez finalizado el trámite de defensa, el empleador, en un tiempo "razonable" que demuestre que ha tomado en consideración las alegaciones -lo que entronca con los principios de buena fe y efectividad-, habrá de comunicar su decisión al trabajador. Si se decanta por el despido, habrá de proceder a la extinción del contrato respetando las exigencias formales preceptivas, si bien los hechos recogidos en la carta de despido habrán de coincidir con aquellos que se comunicaron al

[42] Sanguineti Raymond, W., y Álvarez Cuesta, H., "Requisitos formales…", op.cit,, pág. 139.

trabajador y sobre los que tuvo oportunidad de defenderse[43]. La incorporación de hechos nuevos habría de ser considerada como un incumplimiento del trámite de defensa, a salvo en aquellos supuestos excepcionales donde esos hechos pudieran no ser de por sí decisivos en la decisión final, por ejemplo en situaciones de múltiples o muy reiterados incumplimientos en los que uno adicional no modificaría la gravedad de la conducta (*v.gr.,* despido por faltas reiteradas de asistencia o puntualidad haciendo constar en la carta alguna falta más que en la información previa al trámite de defensa, pero el número en todo caso justificaría la extinción). La ilicitud del despido por un defecto parcial y no significativo del trámite de defensa parece una consecuencia excesiva.

Por su parte, el trabajador disfruta de derechos correlativos a las obligaciones del empresario, pero, en cambio, no parece que deba ajustarse a un determinado comportamiento o cumplir con obligaciones específicas. En puridad, el trámite de defensa es un derecho del trabajador, y es un derecho que debe considerarse renunciable. El trabajador puede no comparecer a la audiencia o no contestar al pliego de cargos, sin que ello afecte a su futura estrategia procesal.

Cabría aducir que el trabajador ha de comportarse conforme a las reglas de la buena fe, porque el contrato de trabajo sigue vigente durante el trámite de defensa. Sin embargo, el art. 5 ET conecta la buena fe, como deber básico del trabajador, con el cumplimiento de las «obligaciones concretas de su puesto de trabajo», mientras que el art. 20.2 ET, en relación con la «dirección y control de la actividad laboral», afirma que «el trabajador y el empresario se someterán en sus prestaciones recíprocas a las exigencias de la buena fe».

El trámite de defensa del art. 7 del Convenio nº 158 OIT no es una «obligación concreta» del puesto de trabajo ni una «prestación» en sentido estricto, sino que forma parte de un procedimiento cuyo resultado final, en la generalidad de los casos, será la extinción contractual, de modo que el trabajador no está obligado a ajustarse a las exigencias de la buena fe, por cuanto ese trámite de defensa no es una obligación derivada del contrato ni se incluye como contenido de la prestación de servicios. El trabajador podría no comparecer, o comparecer y no presentar alegaciones, o incluso ocultar información, sin que ello pueda ser considerado como un incumplimiento grave y culpable susceptible de consideración autónoma en un procedimiento disciplinario[44].

En este sentido, el derecho de defensa, si ha de ser merecedor de tal consideración, debe estar dotado de un contenido mínimo, no sólo el derecho a ser informado de los cargos, sino también algunas facultades que, incluso como derecho fundamental, se reconocen en el art. 24.2 CE a «todos», como sucede con el derecho «a no declarar contra sí mismos» o «a no confesarse culpables». Por supuesto, el art. 24 CE y la LO 5/2024, de 11 de noviembre, sobre derecho de defensa, no alcanzan a estos procedimientos disciplinarios internos a la empresa, pero sí al potencial proceso judicial posterior ante el orden social. La exigencia de buena fe, mal entendida, durante el trámite de defensa podría poner en serio riesgo la estrategia procesal posterior del trabajador, al proporcionar determinada información al empleador que el trabajador no estaría obligado a dar en el marco de un proceso judicial, por las reglas sobre carga de la prueba. Por consiguiente, el trabajador puede omitir información o no colaborar con el empleador durante el trámite de defensa, porque propiamente no es un trámite diseñado para investigar los hechos, sino para conocer la versión del trabajador, que simplemente puede negarse a compartir con el empleador.

[43] Lahera Forteza, J., y Pedrajas Quiles, A., "Criterios de…", op.cit.

[44] Blasco Jover, C., "Sobre dos (posibles) vulneraciones a convenios internacionales en el momento del despido: la defensa previa del trabajador y la pérdida de la condición de representante", *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social (REJLSS)*, nº 9, 2024, pp. 78-79.

Cuestión distinta, obviamente, es que el trabajador decida proporcionar información falsa durante este trámite y lleve a confusión al empleador (*v.gr.*, imputar la responsabilidad de los hechos a un compañero para exonerarse). Ese es un escenario complejo si la empresa da credibilidad a las alegaciones. Por un lado, si decide continuar la investigación de lo sucedido los plazos de prescripción podrían verse afectados, amén del sobrecoste económico que se genera ante una extensión artificial de la relación laboral. Por otro, si se descubre la falsedad de las acusaciones ese comportamiento sería susceptible de generar responsabilidades disciplinarias, bien por «ofensas», bien por transgresión de la buena fe, toda vez que esa acusación falsa, con potencial perjuicio de terceros, desborda la protección que otorga este «derecho de defensa laboral», al no poder considerarse una estrategia lícita.

Conviene insistir en el diferente alcance de la buena fe para empresario y trabajador durante este trámite de defensa. La buena fe debe entenderse en este contexto como espíritu de actuación y colaboración para la efectividad del trámite de defensa, y por ello, como se ha dicho, incumbe más al empleador, que es el que ha de configurar ese trámite para ofrecer al trabajador la oportunidad de explicarse, que al propio trabajador, que ha de valorar si le compensa más, en función de las expectativas de éxito, ofrecer una versión íntegra de los hechos y unas alegaciones detalladas en este trámite, o bien reservar cierta información y argumentos para el futuro litigio, no ofreciendo pistas por anticipado al empleador sobre su estrategia procesal que pudieran perjudicarle en el futuro.

Por consiguiente, la estrategia del trabajador durante el trámite de defensa no ha de ser determinante en el proceso de despido ante la jurisdicción social. El trabajador no está obligado a mantener en juicio la misma versión ofrecida durante el trámite de defensa, ni el empleador puede alegar indefensión porque el trabajador introduzca en el proceso hechos o cuestiones que conocía durante el trámite de defensa, pero no quiso compartir con el empleador. Los tribunales, por supuesto, podrán dar el valor que estimen oportuno al comportamiento del trabajador, pero no cabe asumir que el trabajador obró de mala fe y deducir consecuencias perjudiciales. El trámite de defensa no es un juicio, el tiempo de preparación de las alegaciones será, por lo general, limitado, y es poco probable que en la generalidad de los casos el trabajador haya contado con asesoramiento adecuado, de modo que conviene ser cauteloso al inferir o deducir intenciones de la conducta del trabajador durante el trámite de defensa. A la postre, convertir un derecho del trabajador en un perjuicio en el futuro proceso judicial parece totalmente incoherente con la naturaleza del derecho de defensa, nítidamente garantista.

De este modo, es el empleador el que ha de actuar conforme a las pautas de la buena fe, entendida, como se dijo, como el espíritu o actitud tendente a facilitar la efectividad del trámite de defensa, efectividad que debe traducirse en conceder una oportunidad real al trabajador de ofrecer su versión y alegaciones, y una actitud razonablemente receptiva hacia esos argumentos, lo que supone una reflexión final antes de tomar la decisión. La aplicación práctica de estas premisas no es nada sencilla, obviamente. Es probable que en la generalidad de los casos se articule un procedimiento que exija el transcurso de cierto tiempo entre la audiencia/alegaciones del trabajador y la toma de decisión definitiva, como por ejemplo veinticuatro horas. Y también es probable que habitualmente el empleador deje pasar ese tiempo -salvo que el trabajador no comparezca ni presente alegaciones en el plazo dado- y a continuación entregue la carta de despido, ratificando una decisión que, verdaderamente, ya estaba tomada.

No está claro qué consecuencias puede provocar que el empleador ignore elementos o datos de cierta entidad proporcionados por el trabajador durante este trámite de defensa, que podrían requerir de alguna actuación o pesquisa para obtener un conocimiento completo de lo sucedido. Con independencia de que la mayor o menor precisión sobre la autoría y los hechos pudiera resultar determinante en el análisis del fondo en sede jurisdiccional, sin duda se planteará hasta qué punto el

empleador está obligado a verificar las alegaciones del trabajador, obligación que cabría conectar con los principios de buena fe y efectividad sobre los que ha de articularse este trámite de defensa, y que podrían entenderse vulnerados si el empleador no despliega una mínima actividad de comprobación tras presentar el trabajador alegaciones verosímiles en su descargo.

Sin embargo, no conviene olvidar que el trámite de defensa no es un procedimiento judicial o arbitral, y que la omisión de esas actuaciones de indagación no genera propiamente indefensión. Ha de reconocerse al empleador la facultad de decidir si concede o no credibilidad a los argumentos del trabajador y hasta qué punto confía en las pruebas de las que ya dispone, pues en último término asume un riesgo económico notable ante una decisión equivocada.

En este sentido, la efectividad de este derecho de defensa se consigue de mejor forma incrementando las garantías formales, e incluso se ha sugerido configurar el trámite como una especie de juicio previo a la toma de la decisión final, con plazos muy generosos de presentación de alegaciones/celebración de audiencia y posterior reflexión antes de la toma de decisión que podrían dilatar la decisión incluso más de 30 días[45].

Las garantías formales son, desde luego, importantes para el trabajador, que es la parte débil del contrato de trabajo y merece protección. Seguramente por ello se invocará el principio *pro operario*, y posiblemente también la presunción de inocencia, toda vez que ese trámite de defensa se desarrollará habitualmente en el marco de un despido disciplinario (a la espera de conocer si se extiende o no a los despidos objetivos por ineptitud y falta de adaptación). Por todo ello, con casi total seguridad se estimará que durante el trámite de defensa el trabajador tiene derecho a continuar prestando servicios y percibiendo el salario.

Sin embargo, esa es una consecuencia que no se acomoda bien a la configuración de un derecho de defensa que extreme las garantías formales y, principalmente, que alargue los diferentes plazos. En este escenario del derecho de defensa previo al despido deben tenerse en cuenta ciertos elementos que en ocasiones se consideran inherentes a la dinámica de la relación laboral, y no discutibles. La protección de los intereses del trabajador durante este trámite de defensa, y la continuidad ordinaria de la prestación laboral hasta tanto se materialice el despido, parte de la premisa de que el trabajador no sólo es la parte débil, sino que de alguna manera es la víctima que merece ser protegida frente a potenciales excesos del empresario, la parte fuerte o dominante.

Sin embargo, el trámite de defensa exige valorar la situación desde un prisma diferente, y los hechos probados de la STS de 18-11-2024 pueden servir como ejemplo ilustrativo. En concreto, un docente fue despedido disciplinariamente tras constatarse numerosos comportamientos constitutivos de «violencia sexual» (por utilizar la expresión acuñada por la LO 10/2022) contra distintas estudiantes a lo largo de su carrera docente. La investigación puso de manifiesto más de quince comportamientos que podían encajar en conductas sancionables penalmente entre los tipos dedicados a los delitos sexuales, y esas fueron las razones de su despido.

Conviene destacar que la sentencia no se plantea en ningún momento que, pese a la gravedad de las acusaciones, el trámite de defensa pudiera no resultar necesario por encajar en la excepción del art. 7 del Convenio nº 158, pues, aunque aplica esa excepción, lo hace para delimitar el alcance temporal de su cambio de doctrina. Como se indicó en un epígrafe anterior, la omisión del trámite de defensa no habría de depender de la mayor o menor gravedad del incumplimiento a juicio del empleador. Y ello aboca a una situación compleja, pues el trabajador, aun habiendo incurrido en

[45] Así se deduce de algunas propuestas de reforma legal, como por ejemplo la planteada en Sanguineti Raymond, W., y Álvarez Cuesta, H., "Requisitos formales…", op.cit., pág. 154.

conductas potencialmente delictivas, cuenta en apariencia con el derecho a continuar prestando servicios, y, en principio, en las mismas condiciones.

La legislación laboral no ofrece al empleador demasiado margen de maniobra. El ET no contempla un procedimiento disciplinario, que es un aspecto que se remite a la negociación colectiva, de modo que es probable que, en muchos casos, el empleador no pueda adoptar medidas cautelares o provisionales, y las consecuencias no son menores. Piénsese en el supuesto de hecho de la STS de 18-11-2024. ¿Es razonable que un docente que es acusado por múltiples víctimas y testigos de comportamientos potencialmente delictivos pueda seguir prestando servicios durante el trámite de defensa en las mismas condiciones y en contacto directo con las víctimas y/o testigos? Cabría plantearse, incluso, la potencial responsabilidad del empleador (civil o de prevención de riesgos) si una vez constatados los hechos no se adoptan medidas y durante el trámite de defensa se reproducen esos comportamientos. No es una hipótesis de laboratorio, pues el hecho probado 10º de la STS de 18-11-2024 refleja que a pesar de que se había presentado una «queja formal» contra el docente, y que estaba en marcha una investigación, «repitió su conducta poco después con una alumna de primer curso […]».

Es probable que en casos como este los protocolos frente al acoso permitieran adoptar medidas cautelares, pero su alcance es también incierto, porque esos protocolos han de respetar la presunción de inocencia y en algunos casos se advierte explícitamente que las medidas cautelares no pueden «suponer perjuicio en las condiciones laborales de las personas implicadas»[46]. En cualquier caso, no siempre serán aplicables estos protocolos, y problemas análogos pueden acontecer en otras causas de despido disciplinario, como las ofensas.

El Derecho del Trabajo debe evitar equivocaciones en la identificación de la víctima. El trabajador que incurre en un incumplimiento grave y culpable, y que, en apariencia, será objeto de sanción disciplinaria, no es la verdadera víctima. Es más, en ocasiones no sólo habrá cometido un incumplimiento meramente contractual, sino que habrá causado daño en bienes jurídicos susceptibles de máxima protección por el ordenamiento, como la integridad física o moral o la dignidad. Las auténticas víctimas son quienes han sufrido ese daño y, en concreto, el empleador y los compañeros de trabajo, o incluso los clientes o usuarios, como sucede en el caso de la STS de 18-11-2024.

El procedimiento disciplinario laboral no es una mera cuestión o trámite bilateral entre un empleador y un trabajador, sino que puede afectar a otras personas, que desde luego pueden tener un interés legítimo en cómo se desarrolla el procedimiento y cuáles son sus consecuencias. Por consiguiente, es exigible que el empleador no limite ese procedimiento a un análisis estático de hechos pasados ya consumados, sino que ha de adoptar una perspectiva de mayor amplitud, valorando cuáles son y han sido las consecuencias de los presuntos incumplimientos y procurando reducir el daño.

Las posibilidades de actuación, y con ello la legitimidad de las medidas, no habrían de ser las mismas en todos los casos, pues la naturaleza del incumplimiento es determinante. Mientras una situación de acoso sexual o de ofensas verbales o físicas pueden derivar en un ambiente de trabajo tóxico, e incrementar el daño de las auténticas víctimas, las faltas de puntualidad o algunas transgresiones de la buena fe contractual (*v.gr.,* desempeño de actividades incompatibles con el trabajo durante una baja médica) podrían no justificar ningún tipo de medida cautelar, máxime en función de las características del puesto de trabajo.

[46] Apartado 4.g) del Protocolo de prevención y tratamiento de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, acoso y violencia contra las personas LGTBI y actos discriminatorios incorporado al XXI Convenio colectivo general de la industria química.

Sin embargo, la legislación laboral no ofrece herramientas, ni parece particularmente favorable a los matices. Por ejemplo, en sentido estricto una suspensión de empleo y sueldo podría considerarse una sanción, lo que impediría posteriormente el despido disciplinario por aplicación del principio *non bis in idem*. La movilidad funcional o geográfica, del presunto agresor o en su caso de las víctimas, se presentan como una opción, pero la negativa del trabajador afectado supone un obstáculo difícil de franquear, máxime cuando no concurre una causa económica, técnica, organizativa o de producción, y un cambio temporal de funciones puede incluso generar dificultades desde la perspectiva del derecho a la intimidad y/o a la protección de datos, porque podría permitir a terceros identificar al presunto incumplidor, o en su caso a las víctimas.

De ahí que se haya sugerido que, para evitar esas situaciones que incluso pueden derivar en responsabilidad empresarial, durante el trámite de defensa el empleador podría conceder un permiso retribuido al afectado, hasta que se tome la decisión final sobre la extinción del contrato de trabajo[47]. Es una alternativa viable, pero insatisfactoria, en particular en situaciones donde el trámite se dilate en el tiempo y el incumplimiento efectivamente revista suficiente gravedad y culpabilidad, porque podría ser la víctima la que ha de soportar un coste -salarial y de cotización a la seguridad social- difícilmente justificable en términos de justicia material, y que no parece tener parangón en ningún otro ámbito. El derecho de defensa es una garantía formal indudablemente valiosa, pero no puede dar lugar, en ningún caso, a confundir al agresor y a la víctima, ni puede suponer para la víctima un perjuicio adicional al propio incumplimiento, ni justifica el enriquecimiento injusto del incumplidor. El Derecho del Trabajo es la única rama jurídica que en ocasiones confunde al incumplidor y a la víctima, porque presume *iuris et de iure* que el trabajador es la parte débil del contrato y que debe ser protegida en todo momento de las actuaciones del empleador. Y esa presunción, en esos términos, puede dar lugar a disfunciones evidentes.

Obviamente, la presunción de inocencia debe ser respetada, pero es imprescindible encontrar un equilibrio y valorar adecuadamente la posición y los intereses de todas las partes, pues, como expresamente ha advertido el TC, «ni el derecho al proceso debido, con todas las garantías, ni el de ser presumido inocente pueden tampoco desnaturalizarse, proyectándose en el ámbito de un procedimiento no jurisdiccional y cuyo sentido no fue el de dar ocasión al ejercicio del *ius puniendi* del Estado»[48].

La legislación laboral no proporciona más detalles, a diferencia de la legislación sobre empleo público, que ofrece una alternativa que convendría explorar, y que es de aplicación también a los trabajadores asalariados que prestan servicios para una administración pública. En concreto, el art. 98 del EBEP, que lleva por título «procedimiento disciplinario y medidas provisionales», contempla, en su apartado 3, la adopción, «mediante resolución motivada», de «medidas de carácter provisional que aseguren la eficacia de la resolución final que pudiera recaer». Una de esas medidas es la suspensión provisional, que, a tenor de ese mismo apartado, «no podrá exceder de 6 meses, salvo en caso de paralización del procedimiento imputable al interesado», aunque «podrá acordarse también durante la tramitación de un procedimiento judicial, y se mantendrá por el tiempo a que se extienda la prisión provisional u otras medidas decretadas por el juez que determinen la imposibilidad de desempeñar el puesto de trabajo».

En cuanto a los derechos económicos, el art. 98.3 EBEP permite al afectado mantener, durante la suspensión provisional, el derecho a las «retribuciones básicas y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo». Ahora bien, el apartado 4 de ese art. 98 precisa que si la suspensión provisional se eleva a definitiva el afectado «deberá devolver lo percibido durante el tiempo de

[47] Lahera Forteza, J., y Pedrajas Quiles, A., "Criterios de…", op.cit.
[48] STC 6/1988, de 21 de enero.

duración de aquélla», mientras que «si la suspensión provisional no llegara a convertirse en sanción definitiva», la «Administración deberá restituir al funcionario (o al empleado público en régimen laboral) la diferencia entre los haberes realmente percibidos y los que hubiera debido percibir si se hubiera encontrado con plenitud de derechos». Para evitar cualquier daño, se añade que, «cuando la suspensión no sea declarada firme, el tiempo de duración de la misma se computará como de servicio activo, debiendo acordarse la inmediata reincorporación del funcionario a su puesto de trabajo, con reconocimiento de todos los derechos económicos y demás que procedan desde la fecha de suspensión».

Con las adaptaciones que procedan, esta sería una vía a explorar, bien por la negociación colectiva, bien directamente por la ley. La previsión legal es la opción preferible, toda vez que, de una u otra manera, la exigencia del trámite de defensa obligará a formalizar un procedimiento disciplinario. Teniendo en cuenta que la negociación colectiva no se caracteriza en España, por lo general, por su dinamismo, ni tampoco por su gran capacidad de innovación, una intervención del legislador en la que proporcionase unas reglas mínimas sobre plazos, forma y derechos y deberes de las partes en el procedimiento disciplinario laboral, como en definitiva hace el art. 98 EBEP, proporcionaría seguridad jurídica. Además, permitiría, por un lado, equilibrar los intereses de las partes, por ejemplo admitiendo la movilidad o la suspensión contractual en casos graves donde no se justifique que el trabajador siga prestando servicios en el mismo puesto, pero con obligación de restitución íntegra -inclusive de los salarios durante el período de suspensión- si finalmente no se extingue el contrato; y, por otro, configurar un procedimiento de extinción contractual sobre bases más garantistas, pues es presumible que, si el empleador ha de afrontar los costes salariales y de seguridad social durante el trámite de defensa, se decante por opciones de mínimos, particularmente en relación con los plazos.

Esas son propuestas dirigidas principalmente a los despidos disciplinarios, pues la eventual extensión del trámite de defensa a los despidos objetivos por ineptitud y falta de adaptación parece menos problemática. Desde luego, en el caso de la extinción por la vía del art. 52.b) ET resulta hartamente improbable que el trabajador no haya sido oído, de una u otra manera, porque el empleador «deberá ofrecer al trabajador un curso dirigido a facilitar la adaptación a las modificaciones operadas», y la extinción no podrá ser acordada «hasta que hayan transcurrido, como mínimo, dos meses desde que se introdujo la modificación o desde que finalizó la formación dirigida a la adaptación». En ese contexto, el empleador ha de informar al trabajador sobre las dificultades de adaptación detectadas, que son el presupuesto para el curso de formación. Por consiguiente, aunque no se pueda considerar como «pliego de cargos», porque no se comete una infracción, el trabajador conoce las razones del eventual despido. Y no parece ni siquiera posible que el trabajador no haya tenido oportunidad de expresar su opinión o las razones que perjudican la adaptación a las novedades. En la medida que el art. 7 del Convenio nº 158 no exige una formalidad específica, su espíritu se respeta con un procedimiento de esta índole.

Más dudas suscita el despido por ineptitud del art. 52.a) ET, porque, a diferencia del despido por falta de adaptación, no necesariamente ha de articularse un procedimiento previo a la extinción para valorar las posibilidades de que el trabajador pueda seguir prestando servicios. Ese procedimiento parece imprescindible si la ineptitud proviene de una reducción anatómica o funcional que encaje en el concepto de discapacidad, pues entra en juego la exigencia de realizar ajustes razonables (art. 40.2 Real Decreto Legislativo 1/2013), cuya denegación incluso se considera una discriminación (art. 4 de la Ley 15/2022). Si ese es el caso, el intento de acomodar el puesto de trabajo a las características del trabajador, aunque finalmente no sea exitosa, da lugar a un escenario en el que tanto el trabajador como el empleador habrán podido intercambiar información y opiniones antes del despido. Sin embargo, no siempre tendrá lugar un procedimiento previo de esa índole, y es posible por tanto que el trabajador reciba la carta de despido objetivo sin haber sido escuchado previamente.

Sea cual sea la situación, no se encuentran objeciones de calado para que el trámite de defensa tenga lugar durante el plazo de preaviso de 15 días que contempla el art. 53.1.c) ET. No conviene olvidar que durante ese lapso temporal el contrato de trabajo no se ha extinguido todavía -a diferencia del despido disciplinario-, y que el empleador puede retractarse lícitamente de su decisión[49]. Y, de nuevo, resulta difícil imaginar un escenario en el que tras la entrega de la carta de despido, con continuidad de la prestación de servicios durante el período de preaviso, el trabajador no tenga oportunidad de expresar su parecer, aun sin un trámite formal establecido.

Por consiguiente, y con el actual marco normativo en el que no se establecen unos requerimientos formales específicos para el trámite de audiencia, es probable que en la mayoría de supuestos de despido objetivo el trabajador haya sido oído de una u otra manera. En los casos, excepcionales, en los que no haya sido así, o en los que, por la informalidad del trámite, la empresa no pueda demostrar que ha escuchado al trabajador, se produciría un incumplimiento, lógicamente.

Cabe anticipar, no obstante, que, en tanto tiene lugar una reforma legal, los convenios colectivos, o los empleadores a través de decisión unilateral, introducirán trámites de audiencia más o menos formalizados en el despido disciplinario, pero con mucha probabilidad no se extenderán al despido objetivo. El art. 7 del Convenio nº 158 OIT ofrece amplias posibilidades para garantizar ese derecho a ser oído y, aun cuando se llegue a la conclusión de que también es de aplicación al despido objetivo, no es imprescindible configurar un mismo procedimiento para el despido disciplinario y para el despido por las causas de los apartados a) y b) del art. 52 ET. En último término, el art. 7 del Convenio de la OIT, si es de aplicación directa, requiere una valoración casuística, de modo que se respeta siempre que el trabajador haya podido defenderse, y se vulnera en caso contrario, con independencia de que el ordenamiento interno haya configurado un procedimiento específico. Obviamente, el incumplimiento de ese procedimiento establecido legal o convencionalmente dará lugar a las consecuencias pertinentes, pero no por la vulneración de la norma internacional, sino de la legislación interna.

7. LA CALIFICACIÓN DEL DESPIDO ANTE EL INCUMPLIMIENTO DEL TRÁMITE DE DEFENSA

Como es sabido, el art. 55 del ET de 1980 calificaba como nulo el despido cuando se incumplieran los requisitos formales, y entre ellos no sólo figuraba la carta de despido, sino otras exigencias que pudieran establecerse por ley o convenio colectivo, como por ejemplo la audiencia previa de determinadas personas o entidades. Ahora bien, los defectos formales no conducían a lo que entonces se denominaba "nulidad radical", que nacía de la vulneración de un derecho fundamental, sino a una nulidad "simple", que permitía efectuar un nuevo despido respetando todos los trámites formales[50].

La reforma de 1994 suprimió la nulidad por defectos formales, de modo que el ET de 1995, y también el vigente de 2015, contemplan que el despido disciplinario en el que se incumplan las exigencias de forma ha de ser calificado como improcedente[51]. Como excepción, el art. 115.2 LRJS precisa que «serán nulas las sanciones impuestas a los representantes legales de los trabajadores o a los delegados sindicales por faltas graves o muy graves, sin la previa audiencia de los restantes integrantes de la representación a que el trabajador perteneciera, así como a los trabajadores afiliados a un sindicato, sin dar audiencia a los delegados sindicales». La razón de la diferencia es evidente, y justificada, toda vez que la entrada en juego del derecho de libertad sindical implica que la omisión

[49] STS de 7-12-2009 (recurso 210/2009).
[50] STS de 14-11-1990 (STS 8245/1990).
[51] STS de 27-3-2013 (recurso 121/2012), en relación con una carta de despido en la que no constaba la fecha de efectos.

del trámite de audiencia previsto para los afiliados a un sindicato y para los representantes de los trabajadores supone la vulneración de un derecho fundamental, y por tanto la nulidad del despido.

Sobre estas premisas, la omisión, cuando sea preceptivo, del trámite de defensa previsto en el art. 7 del Convenio nº 158 de la OIT (o un procedimiento inadecuado, o un comportamiento contrario a su efectividad, por no respetarse los plazos mínimos o la buena fe, en los términos desarrollados en epígrafes anteriores) habría de suponer la improcedencia del despido, y no la nulidad. No parece que pueda oponerse en contrario una eventual vulneración del «derecho de defensa», contemplado en el art. 48 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea y regulado en la LO 5/2024, de 11 de noviembre. El art. 7 de esta Ley consagra el «derecho a ser oídas», que se concreta en que «las personas cuyos derechos e intereses legítimos pudieran resultar afectados por la decisión que se adopte tienen derecho, antes de que se dicte la resolución, a ser oídas, a formular alegaciones, a aportar documentos y a utilizar los medios de defensa admitidos por el ordenamiento jurídico, de acuerdo con la normativa aplicable al procedimiento».

Puede resultar atractivo conectar este art. 7 LO 5/2024 con el derecho de defensa del Convenio nº 158 de la OIT, pero lo cierto es que el derecho de defensa regulado en la LO 5/2024 deriva del art. 24 CE, esto es, del derecho a la tutela judicial efectiva (art. 1.1 LO 5/2024). Aun cuando el legislador ha extendido su ámbito de aplicación a procedimientos extrajudiciales o a los «medios adecuados de solución de controversias regulados en la normativa de aplicación» (art. 2), no se encuentra ninguna base sólida que permita sostener su aplicación en el procedimiento disciplinario laboral interno en el seno de una empresa. La respuesta podría ser distinta si mediante una disposición legal o reglamentaria se estableciera un procedimiento más o menos estandarizado y general de imposición de sanciones disciplinarias que hubieran de respetar las empresas -y se encuentran argumentos sólidos para extender estos derechos al procedimiento disciplinario previsto en el ámbito del empleo público-, pero en ausencia de un «procedimiento previamente establecido» para la «solución de controversias», resulta en extremo voluntarista atribuir al trabajador un derecho de defensa que, con la categoría de derecho fundamental y las garantías previstas en la LO 5/2024, despliegue sus efectos en un procedimiento disciplinario laboral dentro de una empresa privada.

Por consiguiente, con el marco normativo vigente no cabe sostener que el despido disciplinario que tenga lugar sin haber respetado el trámite de defensa es nulo. Es obvio que en los últimos años han aumentado los partidarios de endurecer el régimen jurídico del despido, y a tal fin se han multiplicado las propuestas que, de una u otra forma, tratan de dificultar, o directamente impedir, los despidos sin causa. Se apuesta por aumentar el importe de la indemnización por despido improcedente, y también se pretende ampliar el elenco de supuestos de nulidad, no conectando necesariamente esa consecuencia con la vulneración de un derecho fundamental.

Por supuesto, esas son decisiones que competen, o habrían de competer, al legislador, y que deberían estar fuera del espectro de facultades de los tribunales, en una interpretación recta de sus atribuciones. Con la regulación actual, tanto en el plano sustantivo como en el procesal, el despido que meramente vulnere un requisito formal y que no conecte con un derecho fundamental no cumple las exigencias para ser calificado como despido nulo, a diferencia, como se dijo, de la omisión del trámite de audiencia de los delegados sindicales[52], por la conexión con el derecho de libertad sindical (art. 115.2 LRJS)[53].

[52] Conviene recordar que en un primer momento la jurisprudencia no consideró este defecto como causa de nulidad; STS de 14-6-1988 (recurso 3250/1987). Un comentario a esta sentencia en Castro Argüelles, M.A., "Efectos sobre el despido disciplinario del derecho de audiencia previa al delegado sindical", en Sempere Navarro, A.V. (Dir.), *La obra jurídica de Aurelio Desdentado Bonete*, BOE, Madrid, 2021, pp. 271 y ss.

[53] García Murcia, J., "El despido nulo por defectos formales en la nueva L.P.L"., *Actualidad Laboral*, nº 40, 1991, pág. 512.

La calificación como despido improcedente es totalmente coherente, pues la falta del debido respeto a las exigencias formales de la carta de despido, por ejemplo, conduce a la improcedencia. Esa es la consecuencia aparentemente natural para la omisión del trámite de audiencia, tanto el que pudiera contemplarse en un convenio colectivo[54], como el que deriva del Convenio nº 158 OIT.

Sin embargo, cabría cuestionar esta conclusión. La norma internacional no se pronuncia expresamente sobre las consecuencias del incumplimiento del art. 7 del Convenio, de modo que debe acudirse a la legislación interna. Tanto el art. 55.4 ET como el art. 108 LRJS limitan la improcedencia a los supuestos en los que la forma del despido «no se ajustara a lo establecido en el apartado 1» del art. 55, precepto que, entre los requisitos formales, menciona la carta de despido y las «exigencias formales» establecidas en la negociación colectiva. En este escenario, el despido efectuado vulnerando el trámite de audiencia previa establecido en convenio colectivo debería ser calificado como improcedente, pero no cabe encajar en ese precepto el trámite previsto en el Convenio nº 158 OIT.

Es por tanto razonable que la empresa recurrente en la STS de 18-11-2024 hiciera notar esa discrepancia, advirtiendo que «ni el Convenio 158 ni la regulación de nuestro derecho interno contemplan los efectos de aquel incumplimiento, sino que, si acaso, sería de aplicación el art. 1101 del CC y dado que el despido seria procedente ningún daño se habría causado al trabajador». Ese art. 1101 CC imputa responsabilidad civil, y obliga por tanto a abonar una indemnización por daños y perjuicios, a quienes «en el cumplimiento de sus obligaciones incurrieren en dolo, negligencia o morosidad, y los que de cualquier modo contravinieren al tenor de aquéllas»[55]. La argumentación es consistente con el tenor literal de las reglas internas, y resulta especialmente atractiva desde la perspectiva de la empresa, toda vez que, si concurre la causa del despido disciplinario, será ciertamente excepcional que el trabajador pueda acreditar que ha sufrido daños y perjuicios por la omisión del trámite de defensa.

Sin embargo, una interpretación sistemática de la normativa aplicable habría de conducir a la equiparación de este trámite con cualesquiera otros que puedan derivar del art. 55.1 ET. La ley interna ha decidido que los incumplimientos formales del despido disciplinario que no vulneren un derecho fundamental deben conducir a la calificación de improcedencia, salvo supuestos especiales de nulidad *ex lege*[56] . El trámite de audiencia previsto en el art. 7 del Convenio nº 158 simplemente se integraría entre los requisitos formales que deben ser respetados, y no necesita a tal efecto ni la autorización ni la habilitación del art. 55.1 ET. Es más, si hipotéticamente la legislación interna incorporase una regla que ofreciese una protección inferior, o directamente ninguna, para un derecho reconocido en un tratado internacional cabría entender que se vulnera esa norma, pues, recurriendo a una terminología propia del Derecho de la UE, pero muy gráfica, se estaría privando de efecto útil a esa norma internacional al vulnerar su espíritu.

Precisamente por ello, la omisión de este trámite de audiencia no impediría efectuar un nuevo despido formalmente correcto en el plazo de veinte días, como dispone el apartado 2 del art. 55 ET. Pese a que ese apartado remita explícitamente al art. 55.1 ET, no cabe entender, como se ha indicado, que cualquier otro requisito formal del despido disciplinario quede al margen de las consecuencias previstas en el resto de apartados del art. 55 ET. Esa sería una interpretación reduccionista que aboca a resultados poco coherentes jurídicamente.

[54] Jiménez Sánchez, "Interpretación del trámite previo de audiencia: imposición de sanción por falta laboral (art. 82 del Convenio colectivo de las Cajas de Ahorros); calificación del despido: nulidad e improcedencia", *Documentación Laboral*, nº 46, 1995, pp. 197 y ss.

[55] García González, G., "La audiencia al trabajador en el despido disciplinario: una relectura del ordenamiento jurídico interno a la luz del Derecho internacional", *Trabajo y Derecho*, nº 109, 2024.

[56] Lahera Forteza, J., y Pedrajas Quiles, A., "Criterios de…", op.cit.

8. A MODO DE CONCLUSIÓN: ¿MEJORA CUALITATIVAMENTE LA PROTECCIÓN DEL TRABAJADOR EL DERECHO DE DEFENSA CON CARÁCTER PREVIO AL DESPIDO?

El cambio de postura del TS ha sido recibido, por lo general, con satisfacción por la doctrina laboralista. Desde la perspectiva del cumplimiento de las obligaciones internacionales no cabe poner excesivas objeciones. La ya añeja doctrina que rechazaba la aplicación directa del art. 7 del Convenio nº 158 OIT resultaba discutible, sin lugar a dudas, y se enmarca en un contexto en el que se entendía que el derecho internacional, y en particular los convenios de la OIT, únicamente podían contar con operatividad práctica de forma mediata a través de su recepción en normas legales, reglamentarias o, en su caso, en convenios colectivos.

Sin embargo, hace ya años que los tribunales son menos reacios a acudir de forma directa a las normas internacionales, desplazando la norma interna. Quizá en los últimos años la emergencia del control de convencionalidad difuso ofrece algún respaldo más sólido, pero tampoco era estrictamente necesario, porque la configuración de nuestro sistema de fuentes postconstitucional nunca ha impedido esa operación (art. 96 CE y art. 1.5 del Código Civil). La entrada de España en la UE y la primacía del Derecho de la Unión han contribuido significativamente a normalizar la aplicación directa de normas inter o supranacionales sin considerar violentado el concepto de soberanía.

En cualquier caso, es probable que las muestras de satisfacción/alegría tras el reconocimiento del derecho a la defensa previa no tengan que ver exactamente con la apropiada articulación técnica entre las normas de distinta procedencia, sino que más bien sean resultado del descontento con el régimen jurídico del despido, que desde ciertas posiciones se considera demasiado «flexible», calificativo que puede conectarse con varios elementos, principalmente la amplitud de las causas, la sencillez del procedimiento y las no demasiado rigurosas consecuencias de la ilicitud. En este sentido, el trámite de defensa se enmarcaría en la pretensión de dificultar el despido, pero no sería la única medida, ni la más relevante, pues la supresión/endurecimiento de las causas, el incremento de la indemnización por despido improcedente o la ampliación de los supuestos de nulidad/readmisión jugarían un papel aparentemente más relevante para la consecución de ese propósito.

No parece especialmente problemático detectar la conexión entre todas esas medidas, que en unas ocasiones se postulan como propuestas de *lege ferenda,* y en otras como las interpretaciones más pertinentes de determinadas normas o principios, ya sea de la Constitución, del Derecho de la UE o del Derecho Internacional. Por supuesto, la introducción de todas ellas provocaría un impacto muy notable en el régimen jurídico del despido. El propósito consistiría, en último término, en superar «definitivamente la etapa de degradación o banalización de la exigencia causal en el despido»[57], aunque propiamente, y en términos generales, la remodelación del régimen jurídico del despido habría de corresponder al legislador, y no a los tribunales.

El impacto de cada una de esas modificaciones es diferente, y el trámite de defensa previo es, en apariencia, la medida menos eficiente para conseguir el propósito de limitar el despido. Al igual que sucede en otros escenarios con cierto paralelismo, como la reclamación administrativa previa o el recurso de reposición, no suele ser habitual que la misma persona/órgano que ha tomado una decisión, o en este caso que ya tiene el pleno convencimiento de la decisión que va a tomar, modifique su criterio previo atendiendo a las alegaciones del afectado.

[57] Agustí Maragall, J., "El art. 7 del Convenio 158 de la OIT: El debate sobre el derecho de audiencia previa al despido disciplinario", *Jurisdicción social*, nº 252, febrero 2024, pág. 17.

Cabe aducir que la mera probabilidad de que eso suceda, aunque sea reducida, justificaría el trámite, por las consecuencias perjudiciales que una decisión precipitada generaría para el trabajador. Aunque la prudencia es muy recomendable, es poco realista partir de la premisa de que los empresarios adoptan decisiones trascendentales de gestión laboral, como el despido de trabajadores, sin previa valoración adecuada de las circunstancias y de las consecuencias, máxime es un escenario como el actual, en el que se entremezclan varios elementos que pueden incrementar sustancialmente las responsabilidades empresariales. Por un lado, el cada vez mayor alcance de los derechos fundamentales ha ampliado notablemente los supuestos de nulidad, lo que no sólo conlleva readmisión, sino también, en ese caso concreto, una indemnización adicional. Por otro, la incompatibilidad de la indemnización legal de despido con el art. 24 de la Carta Social Europea, según criterio del CEDS, está propiciando que un cierto sector de la doctrina judicial module la indemnización para proporcionar una reparación integral del daño, aunque el TS se ha mostrado contrario por el momento[58].

En esta tesitura, el empleador carece de incentivos reales para precipitarse en su decisión, porque la ilicitud del despido, por motivos de fondo o de forma, puede derivar en consecuencias económicas de entidad. Por consiguiente, si considera que concurre causa suficiente el trámite de defensa será inútil en la práctica, un mero elemento dilatorio sin trascendencia material para alterar el resultado. Su omisión, en nuestro ordenamiento, no genera un daño de especial consideración al trabajador, por la especialidad del proceso social, en el que, si bien se mira, las perspectivas de éxito del trabajador son sustancialmente mayores que en ese trámite de defensa.

Es probable que el trámite de defensa pueda resultar de más utilidad en otros ordenamientos, y en particular allí donde los litigios laborales no sean competencia de una jurisdicción especializada, ni particularmente rápida, sino que se atribuyan a los tribunales del orden civil. La articulación de trámites previos de reconsideración puede convertirse en una vía muy razonable para valorar la situación con más detalle y prevenir/reducir los daños para todas las partes.

Sin embargo, el ordenamiento español contempla dos intentos de conciliación antes del juicio propiamente, uno en vía administrativa y otro ante el letrado de la Administración de Justicia. Por más que se entienda que son garantías diferentes, y que el trámite de defensa es anterior a la extinción del contrato, a diferencia de las conciliaciones, lo cierto es que el trámite de defensa implica, en esencia, establecer un tercer intento -aunque cronológicamente sea el primero- para que el empleador se replantee su decisión. Usualmente no habrá hechos o circunstancias novedosas entre esos momentos, y tampoco habrá transcurrido excesivo tiempo, por lo que se están reiterando trámites con la misma finalidad sin una justificación clara, dilatando la respuesta final (y potencialmente incrementando las consecuencias negativas, si las hubiere).

Y todo ello en el marco, no se olvide, de un (presunto) incumplimiento grave y culpable por parte del trabajador, lo que debilita los argumentos basados en la justicia material. A la postre, es difícilmente aceptable que la justicia material pueda servir de sustento a las pretensiones de alguien que ha incumplido flagrantemente sus deberes y contra el que pesan pruebas contundentes conseguidas lícitamente. Cuando verdaderamente no es posible justificar una conducta grave (robar, golpear, acosar…), ¿qué sentido tiene castigar a la víctima y beneficiar al agresor/incumplidor? Y más atendiendo al tejido empresarial español, formado mayoritariamente por pequeñas y medianas empresas. ¿Es justicia material que en una empresa con muy pocos empleados, y en la que no es posible la movilidad geográfica ni funcional, el trabajador tenga derecho a seguir prestando servicios tras incurrir en un incumplimiento laboral que incluso podría encajar en un tipo delictivo contra algún compañero o el empleador (que podría ser un trabajador autónomo y, en consecuencia, en cierto modo también compañero)?

[58] STS de 19-12-2024 (STS 1350/2024).

En suma, el trámite de defensa difícilmente va a ser efectivo para que pueda continuar la relación laboral, del mismo modo que la conciliación previa y la judicial no son un instrumento que se haya demostrado eficaz para restituir el vínculo laboral previamente roto por despido. El acceso a la información y las posibilidades de asesoramiento de los empleadores han mejorado sustancialmente en las últimas décadas, de modo que el despido es una decisión meditada, y que difícilmente se va a rectificar, aun cuando exista un margen de riesgo, por la necesaria valoración de la proporcionalidad entre la infracción y la sanción.

En apariencia, el trámite de defensa previo no va a mejorar cualitativamente la protección del trabajador, porque el empleador no va a cambiar su opinión prácticamente en ningún caso, y el resultado consistirá en ampliar, de forma un tanto artificial, la duración del contrato, y con ello proporcionar más días de salario y de cotización, que no siempre se justifican por razones de justicia material. Si la finalidad de este trámite, como señala la STS de 18-11-2024, «es que el trabajador sea escuchado sobre los hechos por el empleador antes de que éste pueda adoptar decisiones definitivas al respecto que, con ese conocimiento, a lo mejor no hubiera tomado», este es un derecho que potencialmente beneficia sobre todo al empleador imprudente, que adopta decisiones poco meditadas y sin una investigación adecuada previa, y por tanto decisiones que serán calificadas posteriormente como improcedentes o nulas. Es ese empresario el que puede conseguir una ventaja de un período de reflexión, mientras que se perjudica al empleador más diligente, que aun habiéndose cerciorado de los hechos, deberá asumir un sobrecoste durante el trámite de defensa.

Si el propósito consiste en proteger al trabajador, y el empleo en sí mismo, la readmisión en caso de despido ilícito debería ser el objetivo prioritario, porque la omisión del trámite de defensa es un mero defecto formal que podría subsanarse, bien antes del proceso judicial (art. 55.2 ET), bien con posterioridad, si el despido ha sido declarado improcedente por motivos formales y se opta por la readmisión (art. 110.4 LRJS). Ahora bien, en presencia de causa suficiente -incumplimiento grave y culpable, no se olvide-, el incremento del coste por esta improcedencia corre el riesgo de beneficiar a los incumplidores y perjudicar a las víctimas.

9. BIBLIOGRAFÍA

Agustí Maragall, J., "El art. 7 del Convenio 158 de la OIT: El debate sobre el derecho de audiencia previa al despido disciplinario", *Jurisdicción social*, nº 252, febrero 2024.

Albiol Montesinos, I., *El despido disciplinario y otras sanciones en la empresa*, Deusto, Bilbao, 1990.

Alonso Olea, M., "Sobre la forma de despido en relación con el Convenio de la OIT, núm. 158 (Ginebra, 1982), sobre la terminación de la relación de trabajo", *Documentación Laboral*, nº 20, 1986.

Álvarez Gimeno, R., "Terminación de la relación de trabajo", en García Murcia, J. (Dir.), *La influencia de los convenios y recomendaciones de la OIT en la legislación social española,* BOE, Madrid, 2024.

Blasco Jover, C., "Sobre dos (posibles) vulneraciones a convenios internacionales en el momento del despido: la defensa previa del trabajador y la pérdida de la condición de representante", *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social (REJLSS)*, nº 9, 2024.

Castro Argüelles, M.A., *El régimen disciplinario en la empresa,* Aranzadi, Pamplona, 1993.

— Efectos sobre el despido disciplinario del derecho de audiencia previa al delegado sindical", en Sempere Navarro, A.V. (Dir.), *La obra jurídica de Aurelio Desdentado Bonete,* BOE, Madrid, 2021.

Galiana Moreno, J.M., "El convenio número 158 de la OIT y su incidencia en los despidos individuales", *Revista jurídica de la Región de Murcia*, nº 4, 1986.

García Becedas, G., "Los requisitos del despido disciplinario y el Convenio 158 de la OIT", *Revista de trabajo*, nº 85, 1987.

García González, G., "La audiencia al trabajador en el despido disciplinario: una relectura del ordenamiento jurídico interno a la luz del Derecho internacional", *Trabajo y Derecho,* nº 109, 2024.

García Ninet, J.I., "La negociación colectiva española como instrumento para cumplir con lo previsto en el artículo 7 del Convenio 158 de la OIT", *RGDTSS*, nº 36, 2014.

— "El convenio 158 de la OIT (1982) sobre terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador y su cumplimiento por España", *RMESS,* nº 117, 2015.

García Murcia, J., "El despido nulo por defectos formales en la nueva L.P.L.", *Actualidad Laboral,* nº 40, 1991.

García-Perrote Escartín, I., y Mercader Uguina, J.R., "La protección de los trabajadores frente al despido en la historia de la OIT", *RMTES,* nº 147, 2020.

Garrido Palacios, M.A., "La aplicabilidad directa del artículo 7 del Convenio 158 de la Organización Internacional del Trabajo en los despidos por motivos relacionados con la conducta o rendimiento de la persona trabajadora", *Revista de Derecho Social*, nº 104, 2023.

Lahera Forteza, J., y Pedrajas Quiles, A., "Criterios de la obligada audiencia previa a los despidos disciplinarios", en *Abdon Pedrajas Litter* (https://www.abdonpedrajas.com/pics/eventos/criterios-de-la-obligada-audiencia-previa-a-los-despidos-disciplinarios-v2.pdf).

Mella Méndez, L., "El Convenio 158 OIT y la regulación del despido en España: valoración de algunos puntos críticos", en Nahas, T., y Fita Ortega, F., *OIT 100 años: una visión de sus principios fundamentales desde el siglo XXI*, Aranzadi, Pamplona, 2018.

Molina Navarrete, C., "Actualidades y críticas del convenio 158 OIT en los derechos europeos: ¿El renacer del sentido del límite jurídico a la libertad (de empresa) en favor de la seguridad (en el empleo)?", *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Vol. 7., número especial de conmemoración del Centenario de la OIT, 2019.

Mut González, F., "La incidencia del Convenio 158 de la OIT en materia de despidos", *Relaciones Laborales,* nº 3, 1994.

Pumar Beltrán, N., "La incidencia del Convenio núm. 158 OIT sobre la protección del despido en el Derecho español", en AA.VV., *La aplicación de los convenios de la OIT por los jueces nacionales: el caso español desde una perspectiva comparada*", Bomarzo, Albacete, 2011.

San Pedro Corral, M., "Convenio 158 de la OIT: Comentario a los artículos 1 y 7", *Actualidad Laboral,* nº 5, 1987.

Sanguineti Raymond, W., "El derecho de defensa previa al trabajador frente al despido", *Revista de Derecho Social,* nº 105, 2024.

Sanguineti Raymond, W., y Álvarez Cuesta, H., "Requisitos formales del despido individual: la posibilidad de defensa del Convenio 158 OIT, la audiencia sindical y la nulidad del despido verbal o de hecho", en Baylos Grau, A. (Coord.), La reforma del despido, Bomarzo, Albacete, 2024.

Sempere Navarro, "Audiencia previa e indemnización por despido: noticia de dos sentencias", *Revista de Jurisprudencia Laboral,* nº 10, 2024.

Revista Crítica
de
Relaciones de Trabajo
Laborum

Estudios Doctrinales
nº 14 (1er Trimestre 2025)
ISSN: 2792-7962 – ISSNe: 2792-7970
Págs. 67-86

El concepto de intermediación laboral tras la Ley 3/2023, de Empleo[1]

The concept of labor intermediation after Law 3/2023, on Employment

Mª Inmaculada Benavente Torres
Titular de Universidad. Acreditada a Catedrática
Universidad de Córdoba
https://orcid.org/0000-0002-3501-7596

Sumario

1. LA INTERMEDIACIÓN LABORAL. PRECEDENTES TERMINOLÓGICOS Y CONCEPTUALES
2. EL CONCEPTO DE INTERMEDIACIÓN LABORAL ***VERSUS*** COLOCACIÓN EN LA LEY 3/2023, DE 28 DE FEBRERO, DE EMPLEO
3. EL CONCEPTO DE INTERMEDIACIÓN LABORAL DESDE EL ENFOQUE INTEGRAL DE LA LEY 3/2023, DE EMPLEO
   3.1. Sobre la aparente exclusión de las acciones dirigidas a la colocación laboral exclusivamente por medios automatizados
   3.2. Las distintas actuaciones de la intermediación laboral
   3.2.1. La prospección y captación de las ofertas de empleo
   3.2.2. La puesta en contacto entre la oferta y la demanda de empleo para su colocación o recolocación
   3.2.3. La selección de personas, sin discriminación, entre otras razones por género, edad o discapacidad
   3.2.4. La puesta a disposición de los apoyos sociales necesarios para la consecución de los fines de la intermediación
   3.2.5. La recolocación
4. BIBLIOGRAFÍA

Fecha Recepción: 03/12/2024
Fecha Revisión: 05/02/2025
Fecha Aceptación: 15/02/2025

Cita Sugerida: BENAVENTE TORRES, M.I.: «El concepto de intermediación laboral tras la Ley 3/2023, de Empleo». *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum,* 14 (2025): 67-86.

[1] Este trabajo forma parte del Proyecto de Investigación PID2022-139488OB-I00 DER, financiado/a por MICIU/AEI/10.13039/501100011033 y por FEDER/UE (www.reincluye.es)

Resumen

En lo que respecta a la intermediación, como pilar central de la política de empleo, la Ley 3/2023, de Empleo, ha venido a responder en gran medida a la problemática conceptual y de delimitación de figuras afines respecto de la intermediación laboral, con las consecuencias jurídicas a ello aparejadas. De ahí que la modificación principal en este concreto ámbito, de manera similar a lo que sucedió en su momento con la L 35/2010, se haya traducido en una modificación conceptual de dimensiones trascendentes, en tanto amplía significativamente la noción de intermediación y por consiguiente, las garantías de los usuarios en relación al ejercicio de la misma.

Palabras clave

Intermediación; recolocación; selección de personal; prospección; empleo

Abstract

With regard to intermediation, as a central pillar of employment policy, Law 3/2023 on Employment has largely responded to the conceptual problem and the delimitation of similar figures in relation to the concept of labour intermediation and the legal consequences associated with it. Hence, the main modification in this specific area, in a similar way to what happened at the time with Law 35/2010, has resulted in a conceptual modification of transcendental dimensions, as it significantly expands the concept of intermediation and, consequently, the guarantees of users in relation to the exercise thereof.

Keywords

Intermediation; relocation; staff selection; prospecting; employment

1. LA INTERMEDIACIÓN LABORAL. PRECEDENTES TERMINOLÓGICOS Y CONCEPTUALES

La conceptuación del término "intermediación" en el contexto legal de la política de empleo se inaugura con la L. 56/2003, de 16-12, de Empleo. Antes de eso, el vocablo utilizado por excelencia era el de "colocación", que remitía de manera indiferenciada a la casación entre la oferta y la demanda, como un instrumento más de la política de colocación, integrado junto al resto de las actividades del servicio público de empleo (*vid*. art. 38.1 y 39 Ley 51/80, de 8 de octubre, Básica de Empleo, en adelante LBE)[2]. Con todo, la Ley de Empleo no hizo sino, en gran medida, codificar un cambio que se gestó mucho antes. Es muy significativo que el término "intermediación", ya se recoja en la Exposición de Motivos del RDL 18/1993, de 3-12, de Medidas urgentes de fomento de la ocupación, que legaliza las agencias privadas de colocación sin fines lucrativos, y, de la posterior Ley 10/1994, de 19 de mayo, homónima, así como en el desarrollo reglamentario del art. 16.2 TRLET/95, a través del RD. 735/1995, de 5, de mayo, por el que se regulan las agencias de colocación sin fines lucrativos y los servicios integrados para el empleo. Ciertamente, con la introducción de las agencias de colocación (en adelante AC) como colaboradoras de los servicios públicos de empleo (en adelante SSPPEE)[3], se hace necesaria esa delimitación conceptual entre "colocación" o "política de colocación" e "intermediación" que, finalmente, se consagra a nivel legal, como hemos anticipado, con la Ley de Empleo en el año 2003.

En estas condiciones, el art. 20 de la Ley 56/2003, de 16-12, de Empleo, define la "intermediación laboral", como:

> *«el conjunto de acciones que tienen por objeto poner en contacto las ofertas de trabajo con los demandantes de empleo para su colocación. La intermediación laboral tiene como finalidad proporcionar a los trabajadores un empleo adecuado a sus características y facilitar a los empleadores los trabajadores más apropiados a sus requerimientos y necesidades.»*

Se escinde así esta labor respecto de las restantes dimensiones de la colocación; colocación e intermediación no son lo mismo. La intermediación es, en esencia, la casación entre la oferta y la demanda[4], una fase previa a la contratación cuya finalidad es precisamente que se concluya ésta, si bien se perfecciona o consuma con la puesta en contacto del trabajador y del empresario. Por otra parte, la intermediación es una mediación en el mercado de trabajo, de ahí que se la califique como "laboral" y que tenga por sujetos a los demandantes de empleo y por fin último la celebración del contrato de trabajo. Por el contrario, la colocación, entendida como "política de colocación", es más amplia y acoge todas aquellas actividades encaminadas a facilitar a los trabajadores demandantes una ocupación adecuada y a las empresas la mano de obra necesaria para el desenvolvimiento de

[2] Así, desde una perspectiva funcional, del contraste entre los arts. 38.1 y 39.b LBE y el RD 735/1995, un sector doctrinal deduce la posible diferenciación de la intermediación respecto del concepto más amplio de colocación (en este sentido, por ejemplo: Fons Torres, J., "La intermediación laboral virtual", www.ces.gva.es/sites/default/files/2018-03/art2-rev22.pdf, última consulta el 12-11-2024. Al respecto, véase también: Lázaro Sánchez, J.L, "El convenio 181 de la OIT: un cambio en la regulación de la intervención de la iniciativa privada en materia de empleo", *Temas Laborales*, nº 52/1999, págs. 69 y ss.

[3] Es destacable que con el RDL 18/93 y su Reglamento de desarrollo (vid. art. 13 RD 735/95), las agencias de colocación sin fines lucrativos eran necesariamente colaboradoras de los SSPPEE, pues el convenio de colaboración tenía un valor constitutivo, en tanto la autorización terminaba con la firma del convenio de colaboración, por lo que sólo se concedía bajo tales condiciones..

[4] Alarcón Castellanos, MªM, *La intermediación laboral como un instrumento eficaz en tiempos de crisis: los Servicios Públicos de empleo y entidades afines*, Navarra, Thomson Reuters, 2009, págs. 164 a 168; Vid.: Lázaro Sánchez, JL, *La intermediación en el mercado de trabajo*, CARL, Mercablum, Sevilla, 2003, págs. 45 y ss. 111, 112, 113, 116, 130.

sus actividades productivas. Por consiguiente, la política de colocación implica la intermediación como una de las actuaciones que la componen[5]. Pero es mucho más, como pueda ser la orientación, la información, la elaboración estadística y estudios de mercado, la -consiguiente- colaboración en la planificación de los programas de formación profesional, los planes de reconversión, cualificación, actualización y perfeccionamiento, la selección de personal, etc, asumiendo también la ocupación mediante el autoempleo y la economía social.

La intermediación como casación de la oferta y la demanda de empleo, más a nivel teórico que real, se distinguía de otras actividades afines[6], como eran, destacadamente, las de selección de trabajadores; las de publicidad de las ofertas y demandas de empleo y, más adelante, de los bancos informáticos. Por otra parte, dado que la intermediación tenía como sujetos a los "demandantes de empleo", se distanciaba de las actividades realizadas por las agencias de «cazatalentos», normalmente enfocadas a captación de candidatos empleados. Y, por descontado, era muy diferente de las actividades de acompañamiento en la búsqueda activa de empleo, como han sido las realizadas tradicionalmente por las entidades asociadas a los servicios integrados para el empleo y demás entidades colaboradoras distintas de las agencias de colocación, así como por las agencias de recolocación; estas no estaban llamadas a realizar labores de casación, sino a desempeñar labores instrumentales a la colocación y cooperar, en este sentido, a su resultado positivo completándola.

La intermediación en 2003, definida por la labor central de la casación entre oferta y demanda, sólo podría realizarse por los agentes de empleo expresamente autorizados, que, en el ámbito privado, se limitaban a las AC sin fines lucrativos. Con todo, también podían realizar actividades de casación, las entidades colaboradoras especializadas respecto de colectivos con especial dificultad de inserción laboral (art. 22.2 LE). Por el contrario, las actividades de acompañamiento en la búsqueda de empleo, y entre ellas las de recolocación y mejora de la empleabilidad, como las actividades de selección y todas las demás afines mencionadas, quedaban al margen de dicho concepto y, por consiguiente, de las limitaciones subjetivas y garantías que imponía su régimen jurídico.

En 2010, además de la legalización de las AC con fines lucrativos, se produjo una trascendente modificación del concepto de intermediación que implicó una importante ampliación del mismo. La intermediación se sigue conceptuando como ese conjunto de acciones « *que tienen por objeto poner en contacto las ofertas de trabajo con los demandantes de empleo para su colocación»,* con la finalidad antedicha de satisfacer los intereses de trabajadores y empleadores. Pero junto a las tradicionales labores de casación, con la incorporación de un segundo apartado en el art. 20 por el Decreto-Ley 10/2010, de 16 de junio, se integran en el concepto las actividades de acompañamiento en la búsqueda activa de empleo, orientación y formación, cuando se realicen en el concreto supuesto de la recolocación descrito en los arts. 20.2 LE, 51 ET y en su desarrollo reglamentario. Como hemos anticipado, la recolocación en estricto no suponía -al menos en teoría- casación entre la oferta y la demanda, sino acompañamiento en la búsqueda activa de empleo por parte del trabajador. De ahí que bajo tales premisas, antes del referido RD-L 10/2010 se pudiese llevar a cabo sin necesidad de constituirse en AC y realizar su actividad en una situación de anomia legislativa. Y de hecho, la referencia a la labor de intermediación -entiéndase como casación- entre aquéllas que deben figurar en el plan de recolocación externo, aparece claramente tan sólo a partir del art. 9.3 RD. 1483/2012[7].

[5] AAVV, "Los servicios públicos de empleo", en AAVV, Molina Navarrete, C (coord.), *Empleo y Mercado de trabajo: nuevas demandas, nuevas políticas, nuevos derechos*, ponencia colectiva de las XXIII Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales, Sevilla, CARL, Mercablum, 2005, pág. 116.

[6] Aun cuando éstos a menudo desempeñan un papel más activo que puede llevar a su calificación como actividad de intermediación (Alarcón Castellanos, MªM, , "La intermediación…", cit, págs 197 y ss.; Lázaro Sánchez, JL. La intermediación …, cit., págs. 69 y ss.

[7] Como prueba de que la referida recolocación no implicaba necesariamente casación, ni el art. 51.4 ET -al que no afectó el Decreto-Ley 10/2010, de 16 de junio-, ni el art. 51.4 TRET (Ley 35/2010, de 17 de septiembre),

Sin embargo, ello no supuso la subsunción en el concepto de intermediación de todas las labores de acompañamiento en la búsqueda activa de empleo, de orientación y de formación. Téngase presente que también a partir de la RDL 10/2010[8], el art. 21.Bis.1 LE, posterior art. 33.1 TRLE (*vid*. art. 2 RD 1796/2010), admite expresamente que las AC pueden realizar las tareas propias de la intermediación y, asimismo *«podrán desarrollar actuaciones relacionadas con la búsqueda de empleo, tales como la orientación e información profesional, y con la selección de personal»*. Labores, por tanto, que no eran calificadas como intermediación, y que dotadas de autonomía, si quiera formal, podían realizarse por agentes de empleo sin constituirse en AC ni someterse a sus requisitos, obligaciones, límites y controles.

Por otra parte, la recolocación que se incorpora al concepto de intermediación, se limita a la realizada en el contexto de los planes sociales o programas de recolocación acordados exclusivamente en procesos de reestructuración, dejándose al margen, el *outplacement* individual[9], y más concretamente el despido objetivo del art. 52.c) ET, las suspensiones del art. 47 ET, la recolocación interna, etc.

¿Qué sentido tuvo calificar esta labor -eminentemente- de acompañamiento como intermediación en función de su contexto y marginar o, a lo sumo, cualificar al resto en función de su complementariedad a las labores centrales de mediación?. En opinión de un sector doctrinal, esta opción respondió, sencillamente, a razones de relevancia y de oportunidad[10]. Pero, evidentemente, la definición legal carecía de coherencia interna y seguía dejando al margen de su régimen jurídico y consiguiente tutela, actividades conexas y difícilmente deslindables de la intermediación. Desde otra perspectiva, la posición de las AC era ciertamente comprometida dada -con toda probabilidad- su difícil posición competitiva frente a las entidades colaboradoras, las ETTs, convertidas potencialmente en agencias globales de empleo a partir de la RDL 8/2014[11] y, lo que es peor, frente a los cada vez más extendidos portales digitales de empleo[12].

ni su desarrollo en el RD. 801/2011, describían con detalle los contenidos del Plan de recolocación externo, y ni tan siquiera lo exigía en estricto, más allá de la obligación de acompañar a la documentación iniciadora del despido, un Plan de acompañamiento social para los despidos en empresas de más de 50 trabajadores, entre cuyas medidas aquél figuraba como una de las posibles. Posteriormente, con la reforma de 2012 (Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero), el art. 51.2 y 10 y los arts. 7 y 8 RD. 1483/2012, mantienen la obligación de negociación de medidas sociales de acompañamiento, entre cuyas medidas posibles se integra el Plan de recolocación externa como instrumento de atenuación de las consecuencias de los despidos. El Plan de recolocación externa será obligatorio si el despido afecta a más de 50 trabajadores, que tendrá que tener una duración mínima de 6 meses, sin coste alguno para los trabajadores, y deberá incluir medidas adecuadas a su finalidad en intermediación (que no se menciona en el 51.10 ET), orientación, formación profesional, y atención personalizada y búsqueda activa de empleo.

[8] No en vano, la adecuación de nuestra normativa al Convenio OIT 181 que lleva a cabo esta norma, y con ello, la autorización de las AC con fines lucrativos, hace en gran medida inútil su diferenciación de las agencias de selección, respecto de las que históricamente sí se aceptó su carácter lucrativo (Cabeza Pereiro, J, "La nueva dimensión de la intermediación laboral", Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social, nº 6, abril de 2023, págs. 51 y 52).

[9] Sáez Lara, C, "Espacio y funciones de las empresas de recolocación", *Temas Laborales*, nº 107/2010, pág. 347 (sin que la Ley aporte el motivo de tales exclusiones, y aun menos cuando la recolocación individual está más cercana al concepto intermediación tradicional). En similar sentido: Molina Hermosilla, O, *La conformación del nuevo sector para la prestación de servicios de recolocación*, Pamplona, Aranzadi, , 2014, págs. 29, 30 y 38.

[10] Sáez Lara, C, cit., 2010, págs., 341-343, 349, 372.

[11] Que extiende la posible actividad de las ETTs a las actividades de formación para la cualificación profesional, así como de asesoramiento y consultoría de recursos humanos

[12] En este sentido: Benavente Torres, MªI, "La intermediación laboral en España", en AAVV, *Presente y futuro de las políticas de empleo en España*, Albacete, Bomarzo, 2021, págs. 81 a 84.

2. EL CONCEPTO DE INTERMEDIACIÓN LABORAL *VERSUS* COLOCACIÓN EN LA LEY 3/2023, DE 28 DE FEBRERO, DE EMPLEO

La Ley 3/2023, de 28-2, de Empleo, se enmarca en la ejecución del Componente 23 ("Nuevas políticas públicas para un mercado de trabajo dinámico, resiliente e inclusivo"), del ambicioso Plan de Recuperación, Transformación y Resilencia. Más concretamente, se corresponde con el C23.R5, de "Modernización de políticas activas de empleo" y con el C23.R.11, de "Digitalización del SEPE, para su modernización y eficiencia" y con el Componente 11 de "Modernización de las Administraciones Públicas" (C11.R12)[13]. En este contexto se sitúa la transformación de la intermediación que, de conformidad con tal Plan, se realiza principalmente a través de la reforma del RD Legislativo 3/2015, de Empleo, por la referida L 3/2023. Su renovada conformación, en coherencia con las líneas maestras de la citada Ley, está informada por una perspectiva holística e integral de servicio a la ciudadanía y a las empresas; intensamente dirigida a la digitalización de los SSPPEE y demás organismos implicados, así como de la gestión del perfilado; a la coordinación territorial (sistemas autonómicos y europeos) y de cercanía, así como con los servicios sociales; y a una intensa presencia y modernización de los SSPPEE. Por el contrario, la regulación de las AC, al menos a nivel legal, presenta una tendencia continuista respecto de la regulación precedente.

Pues bien, en la actualidad la intermediación está regulada en el Capítulo III de la Ley entre las políticas activas de empleo (Título III) -*vid*. art. 31 LE)[14], y le dedica los arts. 40 al 46 en específico. Concretamente su concepto se describe en los arts. 3 y 40, de manera que se entiende por intermediación:

> *«…el conjunto de acciones destinadas a proporcionar a las personas trabajadoras un empleo adecuado a sus características y facilitar a las entidades empleadoras las personas trabajadoras más apropiadas a sus requerimientos y necesidades.»*

Si se contrasta esta definición con la del texto precedente a la reforma, puede observarse que ahora sigue describiéndose la intermediación como un "conjunto de acciones", pero se hace desaparecer el objetivo con el que antes se definían, cual era *«poner en contacto las ofertas de trabajo con los trabajadores que buscan un empleo, para su colocación»*. Por el contrario, ese conjunto de acciones ahora se caracterizan exclusivamente por su finalidad, en definitiva, la de proporcionar un empleo adecuado a las personas trabajadoras y facilitar estas a los empleadores conforme a los concretos requerimientos de las empresas.

Esta definición, como ya ha denunciado CABEZA PEREIRO, quizá sea excesivamente amplia, en tanto tal objeto último es común al grueso de las políticas activas de empleo[15]. Y la intermediación, ya lo hemos anticipado, ahora está indubitadamente calificada como una de las políticas activas de empleo en el art. 31 LE. En consecuencia, la concreción de qué sea "intermediación" desde este nuevo "enfoque integral" -art. 3.c) LE- requiere que esta definición genérica de los arts. 3 y 40 LE, se integre con la descripción de las concretas acciones que tales preceptos, junto con la Exposición de Motivos (en adelante, EM), califican como intermediación.

[13] Al respecto, extensamente, Costa Reyes, A., "Digitalización y Servicios Públicos de Empleo. Oportunidades y debilidades del Plan de Recuperación, Transformación y Resilencia y su plasmación en la Ley 3/2023 de Empleo", Comunicación presentada al XXIV Congreso Mundial: Roma (Italia), 17-20 de septiembre de 2024, SIDTSS (en prensa).

[14] Novedad que destaca Fernández Prol, F., "La intermediación laboral en la nueva Ley de Empleo", *Briefs AEDTSS*, 16, 2023.

[15] Cabeza Pereiro, J, "La nueva dimensión de la intermediación laboral", cit., pág. 48.

Pero antes de ello, también es posible identificar un hilo conductor que, pese a la transversalidad de las acciones que deben o pueden acompañar a la intermediación, le confiera una naturaleza específica. En mi opinión, el término "intermediación" vuelve a ir de la mano de otro anteriormente utilizado cual es la "colocación" identificándose en cierto modo con esta. Por tanto, con la extensión de la intermediación, también la "colocación", a pesar de su utilización polisémica y perfil difuso, parece recuperar su tradicional equiparación con aquélla, contribuyendo a unificar bajo el término de intermediación las diferentes tareas más directamente dirigidas a su finalidad última, cual es la contratación laboral[16].

En este sentido, en el trámite parlamentario el término "colocación" desapareció del concepto a precisar en el art. 3.c) que define la "intermediación" (recogía «intermediación o colocación laboral»)[17] para referirse, sin embargo, en tal descripción a "intermediación o colocación laboral" y a las acciones de "puesta en contacto y colocación, recolocación y selección". Por su parte, tanto la EM como el art. 40.3 y 4 LE, califican la recolocación y la selección de personas como "colocación especializada". También se aprecia equivalencia o proximidad en otros preceptos como son, por ejemplo, los arts. 4.f), 6), 9.2, 42.4, 61.1.b), y en la Disp. Transitoria Primera. En particular, definida la intermediación en función del objetivo que le es propio, en el art. 4 se podría identificar con su letra f) [*«La adecuación, cuantitativa y cualitativa, de oferta y demanda de empleo, mediante la implementación de servicios de intermediación y colocación eficientes orientados a la prospección y captación de ofertas de trabajo y a la redirección de estas últimas a las personas candidatas más idóneas.»*].

Por consiguiente, podría deducirse que la intermediación definida por su finalidad, es el conjunto de acciones dirigidas en específico a la colocación o, mejor dicho, al proceso de colocación de la persona trabajadora y a la satisfacción de las concretas necesidades de las empresas en tal sentido (véase también, por ejemplo, los arts. 36.1 y 56.f). Y así se refiere más descriptivamente, en esta dirección, la Disp. Primera de la LE, que viene a reformar la LISOS: *«el proceso de intermediación o colocación»*. Como puede observarse, desde esta perspectiva supone, en cierto modo y guardando las distancias, un regreso terminológico y holístico que rememora concepciones anteriores al RDL 18/93 (*vid*, por ejemplo, art. 39 LBE). Ahora bien, ya advertimos sobre la fluidez del concepto; desde otra perspectiva, el término colocación también se utiliza -por ejemplo- en contraposición a esa otra actividad de intermediación que es la recolocación.

3. EL CONCEPTO DE INTERMEDIACIÓN LABORAL DESDE EL ENFOQUE INTEGRAL DE LA LEY 3/2023, DE EMPLEO

Ya antes de la reforma la doctrina concluyó que realmente la intermediación, entendida como puesta en contacto entre la oferta y la demanda de empleo, es un proceso complejo -recuérdese, *"conjunto de acciones"*-, en que dicha casación se presenta junto con otras actividades accesorias o preparatorias como son la búsqueda y preselección de los demandantes de empleo[18]. En consecuencia se identificaron como fases comprensivas de la intermediación las distintas acciones que entrañaba y que podrían resumirse en: a) captación de la oferta y demanda de trabajo; b) búsqueda de los mejores candidatos para una oferta de trabajo determinada; c) casación y preselección de los candidatos; d) comprobación de la disponibilidad de los candidatos; e) presentación al empleador de los candidatos

[16] En definitiva, el término "colocación" carece de identidad, para utilizarse indistintamente como equivalente a intermediación o para designar a cualquiera de las actividades de tal proceso de intermediación (Lázaro Sánchez, "Concepto y regulación de la intermediación en el mercado de trabajo en la Ley 3/2023, de Empleo", Trabajo, Persona, Derecho, Mercado, 2023, pág. 210).

[17] Véanse enmiendas núm. 171 y 289, del Grupo Parlamentario Plural y que considera que colocación e intermediación no pueden asimilarse en los términos que prescribe el artículo.

[18] Alarcón Castellanos, MªM, cit, 164 a168, 171; Lázaro Sánchez, JL., cit., págs. 45, 111 a 113, 116 y 130.

preseleccionados que, a su vez, se han manifestado como disponibles para dicho trabajo; f) seguimiento del resultado, de si ha habido o no contratación[19]. Por tanto, la intermediación definida en esos términos suponía que, junto a la actividad principal de puesta en contacto entre la oferta y la demanda de empleo, se tenían que realizar otras actividades accesorias a la misma; de ahí que se definiese como un conjunto de acciones, pero siempre en función de ese objeto final. Las actividades de orientación, formación, acompañamiento en la búsqueda activa de empleo no formaban parte del concepto de intermediación. Pero tampoco aquéllas otras que, aun siendo fases de la misma, no persiguieran la casación entre la oferta y la demanda. Así las labores de captación y selección de personal podían realizarse, al menos teóricamente, de manera autónoma a la casación, en cuyo caso no sería aplicable el régimen jurídico de la intermediación ni las limitaciones subjetivas propias de aquélla. Tan sólo cuando se tratase de actividades propias del plan de recolocación o -a lo sumo- complementarias a la casación en el marco de un acuerdo de colaboración serían calificables como tales.

¿Qué es ahora la intermediación?. La definición de la intermediación se recoge en los arts. 3.c) y 40.1 LE. Como hemos anticipado, desaparece lo que bajo la regulación precedente fue su único objeto o, como poco, central una vez se introdujo la recolocación en su conceptuación, para definirse en función de su finalidad. Quizá por el temor a que tan amplia definición fuese poco informativa, la Ley se esfuerza en concretar qué tareas son intermediación, cerrando así aquélla. Con todo, la técnica jurídica no está excesivamente depurada, dado que cuando se identifican las concretas acciones que integran la intermediación, cabe apreciar cierta disonancia entre la EM[20], el art. 3.c) y el art. 40.1 y 2 LE. En este contraste es destacable que la recolocación en la EM y en el art. 40.2.b) LE parece identificarse con la puesta en contacto entre la oferta y la demanda de empleo, lo que no se corresponde ni con su tradicional dimensión ni, como veremos, con la actual; es mucho más que casación, como podría desprenderse del art. 3.c) y del art. 42.8 LE[21], que sí parecen asumir ese concepto más global y diferenciado de la recolocación. Por otra parte, en el art. 40.2.d) LE se identifica una acción que no se menciona entre las labores de intermediación en la EM y en el art. 3.c) LE.

Añadido a lo que acabamos de señalar, a tenor de la literalidad de la EM ("subsumidas"), del art. 3.c) LE ("incluye") y del art. 40.2 LE ("puede comprender las siguientes actuaciones"), respectivamente, podría suscitarse la duda de si en puridad se trata de un listado exhaustivo o lo es meramente ejemplificativo. Sin embargo, las actividades comprensivas de la intermediación son únicamente las tasadas en tales preceptos: en ningún momento la Ley se refiere a "entre otras"; en todo momento se mantiene a la intermediación como una actividad autónoma respecto de las restantes medidas de política activa de empleo -ej. art. 31 LE-; y la utilización del término "*puede*" del art. 40.2 LE, se corresponde con la ampliación del concepto de intermediación mediante la integración autónoma (que no acumulativa) de todas y cada una de las relacionadas -aunque como veremos, esa autonomía no parece que sea predicable de la actividad del art. 40.2.d) LE-.

En definitiva, la ampliación del concepto de intermediación se aprecia claramente y de forma destacada en la extensión del concepto de recolocación que analizaremos más adelante, y en la

[19] Alarcón Castellanos, Mª M., cit., pág. 171.

[20] Por su parte, la Exposición de Motivos reconoce que este novedoso concepto de intermediación «es objeto de configuración amplia y omnicomprensiva». Más concretamente advierte que «en la misma quedan así subsumidas tres categorías de actuaciones: la prospección y captación de ofertas de trabajo, la puesta en contacto de ofertas de empleo con personas que persiguen su colocación o recolocación y la selección de personas que se estiman idóneas para un puesto de trabajo». Además, la Exposición de Motivos presenta dos tipos de colocación especializada, cual es la relativa a la selección de personal y la de recolocación.

[21] «8. Toda actividad de intermediación, tanto respecto de la labor de prospección y captación de ofertas de trabajo como de la casación de la oferta y demanda de empleo o la colocación, recolocación o selección de personal, se desarrollará atendiendo al cumplimiento de los objetivos de la política de empleo y de los principios rectores de la misma»

inclusión autónoma, junto a la tradicional casación, de las labores de selección, y de prospección y captación de las ofertas de empleo. Esto supone, además, que el nuevo concepto de intermediación se observa desde una perspectiva integral del proceso de colocación, donde se supera la artificiosidad de la absoluta separación entre las distintas fases, y se apuesta por su eficacia a través del trabajo coordinado, como veremos, con los servicios sociales.

3.1. Sobre la aparente exclusión de las acciones dirigidas a la colocación laboral exclusivamente por medios automatizados

La amplia definición de intermediación de los arts. 3.c) y 40 LE, que incluye, entre otros, tanto la actividad de "captación de ofertas", como la "puesta en contacto", como la labor de "selección", debería implicar la inclusión en el concepto de intermediación laboral de la actividad de mediación realizada a través de las agencias digitales de empleo, como en general del uso de los bancos informáticos con tales fines. Parece obvio: deberían quedar integradas en el régimen común o específico que les corresponda como agentes de la intermediación, eliminando o, al menos, limitando al máximo su catalogación como labor de mera información. De hecho, ya antes de la reforma, diversos estudios doctrinales denunciaron la realización encubierta de labores de auténtica casación por tales agencias, con los riesgos que ello entrañaba de vulneración de derechos fundamentales y/o de cobro por tales servicios[22].

Sin embargo, el art. 3 LE introduce una precisión al concepto de intermediación desconcertante y difícil de interpretar. Concretamente, el art. 3.c) LE, después de definir la intermediación en los términos antedichos, advierte que:

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

Es claro que interpretado en términos literales, esta precisión conceptual implicaría la exclusión de aquéllos bancos informáticos puramente mecánicos y las plataformas digitales de empleo en los que la publicación de ofertas y demandas, la casación o la selección … se hiciera sin intervención humana[23]. Si ello fuese así, podría deberse a una consideración de partida: en tales casos -presumiendo- la falta de precisión de aquéllos, haría inútil, superficial o insuficiente esa labor de captación y casación entre oferta y demanda, manteniéndose -¿presuntamente?, ¿iuris tantum?- tales actividades en el marco de la mera información y no de la colocación en términos amplios[24]. O bien,

[22] Revelador, por ejemplo: García Rubio, Mª A, "Portales digitales de empleo y agencias de colocación: puntos de intersección y de indefinición normativa", *Derecho de las Relaciones Laborales*, nº 7, 2019, págs. 668 a 681; Fernández García, A., "Libre circulación de trabajadores y discriminación en la búsqueda de empleo", *Documentación Laboral*, nº, 123, 2021, págs. 45 a 56.

[23] Esto es distinto de la posibilidad de que las agencias actúen exclusivamente a través de medios electrónicos (art. 3.1., 5.m y o, 9 RD 1796/2010, que se refiere a su ubicación y medios físicos, y no al modo de intermediación, automatizada o con intervención humana.

[24] Ante la identificación de la intermediación con la casación, sí lo proponía como criterio delimitador antes de la reforma cuando los datos sobre oferta o demanda eran muy genéricos y no verificados: Benavente Torres, MªI, "La intermediación laboral en España", en AAVV, *Presente y futuro de las políticas de empleo en España*, Albacete, Bomarzo, 2021, pág. 78; Fons Torres, J., cit, . Con todo, atendiendo al concepto amplio de agencia de empleo del art. 1 del Convenio OIT 181 y, entre otras razones, por su difícil delimitación de la actividad de intermediación así como por estar en riesgo derechos fundamentales como principios de la intermediación, propusieron que se extendiese el concepto de intermediación también a estas actividades de información sobre ofertas y demandas de empleo así como de acompañamiento en la búsqueda de empleo: Benavente Torres, MªI, cit., pág. 84; García Rubio, MªA., cit., págs. 668 y ss.

porque en tales casos no podría darse la atención personalizada e integral que debe perseguir esta renovada "intermediación"[25].

Sin embargo, esta interpretación literal tiene que rechazarse porque: va contra la lógica ampliatoria e integradora del concepto de intermediación que, por lo demás, incluye la captación de ofertas; en cualquier caso, se define como actividad, siendo esta y su razón de ser la que condiciona los sujetos, medios y garantías, y no al revés; desatiende una realidad más que contrastada sobre la auténtica significación de estos bancos informáticos; desestima la realidad y potencialidad de la evolución de los programas informáticos y selección algorítmica; y contrasta manifiestamente con la dirección de la propia Ley de Empleo y de la normativa internacional sobre protección de datos e IA en el ámbito del empleo.

En este sentido, el art. 22.1 RGPD, dispone que *«Todo interesado tendrá derecho a no ser objeto de una decisión basada únicamente en el tratamiento automatizado, incluida la elaboración de perfiles, que produzca efectos jurídicos en él o le afecte significativamente de modo similar»*. Como reconoce SÁEZ LARA, de este precepto puede deducirse una prohibición de partida de que tales decisiones sean "únicamente" automatizadas (art. 22). Y desde luego, parece obvio que el tratamiento de datos a efectos de la elaboración de perfiles para la puesta en contacto entre la oferta y la demanda o, más ampliamente, el suministro de posibles candidatos, tiene una enorme transcendencia para la persona solicitante de empleo.

Esta prohibición general cuenta con tres excepciones (art. 22.2 RGPD), a saber: a) que sea necesaria para la celebración o la ejecución de un contrato entre el interesado y un responsable del tratamiento; b) que esté autorizada por el Derecho de la Unión o de los Estados miembros que se aplique al responsable del tratamiento y que establezca asimismo medidas adecuadas para salvaguardar los derechos y libertades y los intereses legítimos del interesado; o c) que se base en el consentimiento explícito del interesado. En tales casos, el RGPD establece una serie de garantías entre las que destaca además del derecho del interesado a obtener la referida intervención humana, el derecho a la transparencia, el derecho de explicación, y será necesario que el responsable del tratamiento realice una evaluación de impacto de la IA (art. 35 RGPD)[26]. Por tanto, si la IA es admisible en las decisiones empresariales, tiene como efecto paradójico reducir la discrecionalidad de la empresa y aumentar las facultades y posibilidades de control sobre ella[27].

La contratación laboral y la selección de personal o, en general, actividades propias de la intermediación, quedarían incluidas en una de esas posibles aplicaciones de IA y decisiones totalmente automatizadas. Concretamente, el GT29 ha interpretado que la necesidad a que se refiere el art. 22.2.a)

[25] Lázaro Sánchez, JL, "La ampliación del concepto de intermediación por la Ley 3/2023", https://grupo.us.es/iwpr/2023/07/10/la-ampliacion-del-concepto-de-intermediacion-por-la-ley-3-2023/, última consulta el 18/10/2023.

[26] Sáez Lara, C, "Gestión algorítmica empresarial y tutela colectiva de los derechos laborales", *Cuadernos de RRLL*, nº 40, 2022, págs. 289, 290 y 293. En definitiva, según se deduce entre otros del Considerando 71 y de los arts. 4.4, 12, 13.2.f), 14.2.g), 15.1.h), 22.3 y 4, las garantías del interesado en tales casos son: el derecho a ser informado sobre la automaticidad de la decisión y el supuesto de excepción en que se basa; el derecho de explicación sobre la lógica aplicada por el sistema algorítmico y la importancia y consecuencias previstas sobre el usuario; el derecho a obtener la intervención humana, a expresar su punto de vista y a impugnar su decisión; la obligación de aportación de una evaluación de impacto; sometimiento del responsable a los poderes de investigación y control; y, por supuesto, la prohibición de discriminación.
En esta dirección, el art. 64.4.d) ET, reconoce el derecho del comité de empresa a «Ser informado por la empresa de los parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial que afectan a la toma de decisiones que pueden incidir en las condiciones de trabajo, el acceso y mantenimiento del empleo, incluida la elaboración de perfiles.»

[27] Sáez Lara, "Acceso al empleo, inteligencia artificial y prohibición de discriminación", en AAVV, *Presente y futuro*…, cit, pág. 110.

RGPD podría ir referida al momento precontractual[28]. En tal caso, estarían autorizadas las decisiones únicamente automatizadas en materia de contratación laboral, incluida la elaboración de perfiles, si el volumen de datos hiciese necesario el uso de la IA. En caso contrario, sería obligatoria la intervención humana[29].

Por consiguiente, también en este caso de decisiones totalmente automatizadas, sería obligado que el responsable del tratamiento adopte *«las medidas adecuadas para salvaguardar los derechos y libertades y los intereses legítimos del interesado, como mínimo el derecho a obtener intervención humana por parte del responsable, a expresar su punto de vista y a impugnar la decisión»* (art. 22.3 RGPD)[30].

También el Reglamento UE 2024/1689, de 13 de junio de 2024, por el que se establecen normas armonizadas en materia de inteligencia artificial y se modifican diversos reglamentos y Directivas, en su Anexo III, en correspondencia con su Considerando 57, identifica con detalle dentro de los sistemas de IA de alto riesgo: *«4.a) Sistemas de IA destinados a ser utilizados para la contratación o la selección de personas físicas, en particular para publicar anuncios de empleo específicos, analizar y filtrar las solicitudes de empleo y evaluar a los candidatos»*. En consecuencia, les serán de aplicación las correspondientes garantías y, entre ellas -nuevamente-, la exigencia de que tales sistemas de IA se diseñen y desarrollen de modo que se garantice la intervención humana para que, *«según proceda y de manera proporcionada»,* las personas físicas a las que les encomiende dicha vigilancia, puedan entender el sistema, sus limitaciones, vigilar su funcionamiento, huir del sesgo de automatización, interpretar los resultados, e interrumpir o detener los procesos (*vid* art. 14)[31].

A la vista de lo expuesto, a tenor de la situación precedente a la reforma como de la normativa sobre PD y el Reglamento sobre IA de la UE, no parece que la exclusión del art. 3 LE pueda interpretarse literalmente. De hecho, como he argumentado, tampoco tiene sentido definir la intermediación y consiguientes garantías en función del instrumento que se use para ello. Lo que considero que debe entenderse es que, efectivamente, el conjunto de acciones descritas en el art. 3.c) LE que se realicen por medios exclusivamente automatizados no es intermediación, porque de serlo no podría realizarse

[28] GRUPO DE TRABAJO SOBRE PROTECCIÓN DE DATOS DEL ART. 29, Directrices sobre decisiones individuales automatizadas y elaboración de perfiles a los efectos del Reglamento 2016/679, Adoptadas el 3 de octubre de 2017, Revisadas por última vez y adoptadas el 6 de febrero de 2018 pág. 26, en: https://ec.europa.eu/newsroom/article29/items/612053 (último acceso 20/11/2024)

[29] Sáez Lara, C, "Acceso al empleo, …", cit., pág. 108.

[30] No excluye la apreciación de una decisión totalmente automatizada cuando es un tercero (ej. empleador), el que toma la decisión, pero se basa de manera determinante en los resultados suministrados por el responsable del tratamiento de datos, por lo que en principio estaría prohibido, salvo que responda a una de esas excepciones y garantías del art. 22 RGPD [STJUE de 7 de diciembre de 2023, C-634/2021: «… el concepto de «decisión»… no se refiere solo a actos que produzcan efectos jurídicos que afecten al interesado de que se trate, sino también a actos que lo afecten significativamente de modo similar… puede incluir diversos actos con potencial para afectar al interesado de múltiples maneras… en circunstancias…, en las que están implicados tres actores, existiría un riesgo de elusión del artículo 22 del RGPD y, en consecuencia, una laguna en la protección jurídica, si se optara por una interpretación restrictiva de esta disposición según la cual la generación del valor de probabilidad debiera considerarse un mero acto preparatorio y solo el acto adoptado por el tercero pudiera, en su caso, calificarse de «decisión», en el sentido del artículo 22, apartado 1, de dicho Reglamento.]

[31] Ya en el Proyecto de Reglamento UE sobre IA, reconocía en su considerando 36 que: «deben considerarse de alto riesgo los sistemas de IA que se utilizan en el empleo, la gestión de los trabajadores y el acceso al autoempleo, sobre todo para la contratación y la selección de personal; para la toma de decisiones relativas a la promoción y la rescisión de contratos; y para la asignación de tareas y el seguimiento o la evaluación de personas en relaciones contractuales de índole laboral, dado que pueden afectar de un modo considerable a las futuras perspectivas laborales y los medios de subsistencia de dichas personas». Y, consiguientemente, como tales sistemas de alto riesgo estarán entre otras garantías sometidos a la exigencia de intervención o vigilancia humana (art. 14). En este sentido, véase: Sáez Lara, C, "Gestión algorítmica…", cit., pág. 292.

en tal modalidad exclusiva[32]. Sólo así, salvo error u omisión por mi parte, tiene lógica esa exclusión, pese a que revelaría una pésima redacción normativa y quizá errores conceptuales de base; si pretendía sólo excluir tal posibilidad del marco de la colaboración con los SSPPEE, evidentemente se confunde la parte con el todo y, en cualquier caso, tampoco tendría sentido admitirlo al margen de aquélla ni otorgar al convenio de colaboración valor definitorio de la institución, entre otras, por las razones expuestas[33].

En definitiva, no se trata de una exclusión constitutiva que deje desprotegidos a los usuarios de sus más elementales derechos; se trata de una prohibición implícita que asume plenamente la tutela de tales derechos, así como la dimensión integral y personal de la intermediación[34]. Esta idea se confirma en el art. 17 LE, que conceptúa la IA en este ámbito como una "herramienta de apoyo" para "facilitar" la toma de decisiones y recomendaciones que elaboren en ejercicio de sus funciones las personas competentes, en particular, los responsables de la tutorización y seguimiento individualizado de las personas demandantes de los servicios de empleo o de las personas responsables de la prestación de servicios a las empresas usuarias (ap. 1). De hecho, el ap. 3 garantiza que siempre puedan ser revisadas o modificadas por el personal responsable de la tutorización y seguimiento individualizado -parece que debe mantenerse lo mismo respecto de los responsables de la prestación de servicios a las empresas usuarias- esas decisiones y recomendaciones basadas en el análisis de datos[35]. También desde otra perspectiva esta garantía de intervención humana en la toma de decisiones y elaboración del perfilado, se cohonesta con la garantía de servicio presencial. Así, pese a la importante dimensión que adquiere la digitalización de los servicios públicos de empleo, con carácter general la atención virtual sólo se califica como adicional a la presencial, siempre garantizada como vía privilegiada de

[32] En contra, sí parece admitir tal criterio distintivo, con independencia de que le sean aplicables las garantías antedichas en caso de decisiones totalmente automatizadas: López Balaguer,, M, "La intermediación laboral en la nueva Ley de Empleo", en AAVV, *Empleo y protección social: XXXIII Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 2023, pág. 89 y 90. En similar sentido, y fundado en esta interpretación literal, excluye del concepto y régimen jurídico de la intermediación, pese a que caiga tal actividad en un vacío normativo y aun cuando se den los rasgos propios de esa actividad: Lázaro Sánchez, J.L, "La ampliación del concepto…", cit, págs. 212 y 213). También en esta línea interpretativa: Guerrero Vizuete, E. "El papel del servicio público de empleo tras la Ley 3/2023 de 28 de febrero: de la casación de ofertas y demandas de empleo a la prestación de un servicio integral de intermediación laboral", *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum*. nº 10, 2024, pág. 155.

[33] La referida exclusión estaba prevista desde la propuesta de Ley inicial. No obstante, más adelante se deja evidencia de lo que parece una confusión entre la posibilidad de realización de convenios de colaboración con la propia actividad de intermediación en la enmienda nº 228 (Grupo Parlamentario Plural) al art. 40, que solicita la constancia de tal exclusión también en dicho precepto: «Quedarán excluidas del concepto de intermediación laboral, de acuerdo con lo previsto en el artículo 3 apartado c), aquellas entidades que realicen las acciones previstas en el siguiente apartado exclusivamente por medios automatizados que no soliciten su participación de forma expresa y regulada a través de un convenio de colaboración». En tanto la justificación de tal propuesta se relaciona con: «Se entiende que, a pesar de que en el redactado actual del artículo 40 se haga mención de que el concepto de intermediación laboral será interpretado de acuerdo con el artículo 3.c), es necesaria una redacción más clara e inequívoca que excluya a las entidades que puedan realizar acciones de intermediación laboral cuando lo hagan exclusivamente por medios automatizados, siempre y cuando no hayan solicitado su participación de forma expresa y regulada a través de un convenio de colaboración.». Véase también, en esta línea de confusión, la enmienda nº 173 al art. 3. No obstante, ninguna de las referidas enmiendas fueron aprobadas.

[34] En este sentido también: Bini, S., "La intermediación laboral, entre público y privado, a la luz de la nueva Ley de Empleo, en AAVV, *Derechos laborales individuales y colectivos en el empleo público, Libro homenaje a Pedro Gómez Caballero*, Durán López, F y Sáez Lara, C (Dirs), Sevilla, CARL, 2023, págs.308 y 309.

[35] Como ya advirtió el GT29 (cit, págs. 23 y 24, versión en español), "Un proceso automatizado produce lo que es, en realidad, una recomendación relativa al interesado. Si un ser humano revisa y tiene en cuenta otros factores para tomar la decisión final, dicha decisión no estará «basada únicamente» en el tratamiento automatizado. Concretamente, para ser considerada como participación humana, el responsable del tratamiento debe garantizar que cualquier supervisión de la decisión sea significativa, en vez de ser únicamente un gesto simbólico o puramente rutinario. Debe llevarse a cabo por parte de una persona autorizada y competente para modificar la decisión. Como parte del análisis, debe tener en cuenta todos los datos pertinentes".

atención personalizada e inclusiva (EM, arts. 61.3 y 56.1.b) LE) y, en cualquier caso, necesaria para eludir la brecha digital (art. 13.3.b) y 56.1.g) LE)[36].

3.2. Las distintas actuaciones de la intermediación laboral

Aclarado ya el sentido del art. 40.2 LE, en la consideración de que se trata de dotar de autonomía a lo que antes se consideraban tan sólo fases de la casación y necesariamente vinculada a ésta, intentaremos profundizar un poco más en su exégesis.

3.2.1. La prospección y captación de las ofertas de empleo

La Ley no precisa qué sea la prospección, si bien la expresión suele ir acompañada de la captación de ofertas[37], o de la detección de necesidades, según el contexto. Por otra parte, el art. 4.f) LE la identifica claramente como un instrumento para la adecuación cuantitativa y cualitativa de la oferta y demanda de empleo. E idéntica labor de instrumento de adecuación o viabilidad de las iniciativas de autoempleo o economía social, se observan en el art. 4.l) LE. Claro está, los resultados del estudio de los nichos de empleo incidirán significativamente sobre el diseño y aplicación de la política de empleo, y muy especialmente al conocimiento también de las necesidades formativas (*vid*. 9.2.c, 13.3.a), art. 15, 57.2.c), Disp. Adic. 3ª.2.c) y d) LE).

Por tanto, la prospección en este contexto, al igual que se desprende de su uso habitual, significa tanto la "recopilación y análisis de datos acerca de las necesidades futuras del mercado de trabajo"[38], como búsqueda profunda de yacimientos y, en general, ofertas de empleo, que satisfagan tanto las necesidades actuales como futuras de los demandantes de empleo. Implica por tanto, y aun más reforzado por la referencia a la "captación", un compromiso de búsqueda proactiva de ofertas adecuadas a las demandas existentes y previsibles y no, tan sólo, su mera gestión.

De ahí que como función de los servicios públicos se le confiera una función trascendente, acompañada de una previsión de dotación de medios personales[39] y apoyada en el fortalecimiento de una red de información común para toda la estructura pública y privada de empleo, mediante el Sistema Público Integrado de Información de los Servicios de Empleo. Este SPIISE pretende aglutinar todos los datos relativos a la gestión de las políticas activas de empleo, vacantes actuales o previsibles, etc (*vid* arts. 14, 15 LE)[40] .

---

[36] Extensamente: Costa Reyes, A, "Digitalización y servicios públicos…", cit., págs. 16 y ss.

[37] En relación a la captación de las ofertas de empleo, ya expusimos en su momento que era considerada como una fase previa y necesaria para la casación y, con toda probabilidad en muchos casos difícilmente deslindable de esta en numerosas. Por otra parte, la expresa inclusión de previsiones tutelares relativas a la prohibición de que aquéllas asumiesen fórmulas discriminatorias (art. 35 LE/2015) ponía aun más en evidencia la necesaria atención a esta tarea de captación con independencia de que formase o no parte de un concreto proceso de casación. Previamente, artículo 22 bis añadido por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Respecto de los efectos de la desaparición de una referencia similar en la actual LE 3/2023, y la persistencia de la posibilidad de realizar ofertas de empleo dirigidas a uno solo de los sexos en el art. 5 LOI, cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado, véase. Lázaro Sánchez, JL, cit (2023), págs. 219, 220 y 225.

[38] Por todos: López Balaguer, M, cit., pág. 92.

[39] Esta actividad de prospección que ya se viene realizando en el ámbito de las acciones formativas, se introduce con fuerza en la intermediación, para lo que prevé la DA2ª LE la dotación de personal con funciones de orientación y prospección. No obstante, subrayando la necesaria especialización del personal de los SSPPEE y medios humanos (arts. 29 y 30 LE). pone de relieve su dependencia presupuestaria: Guerrero Vizuete, E. , cit., pág. 152.

[40] López Balaguer, M, cit., pág. 91.

La prospección viene a facilitar, por tanto, un objetivo fundamental de la política de empleo; el pleno empleo, el trabajo decente, y la satisfacción de las necesidades de todos los usuarios, trabajadores y empresas[41], pasa por el estudio del mercado, de sus necesidades, y la adecuación de la demanda de empleo en función de tales resultados, así como la búsqueda activa de ofertas en razón de las solicitudes.

3.2.2. La puesta en contacto entre la oferta y la demanda de empleo para su colocación o recolocación

Esta actividad es la que calificaba a la institución en la etapa precedente a la L 3/2023 y, como entonces, incluye todas las fases que acompañan a la casación. Pese a que pudiese valorarse positivamente la introducción de la referencia a la recolocación, lo cierto es que es redundante e inexacta. Como ya anticipé, la recolocación no es sólo casación; nunca lo ha sido, y mucho menos ahora si se incluye, como parece y expondremos más adelante, la recolocación interna. De ahí que sea mejor la expresión del art. 3.c) y 42.8 LE.

La realización de esta labor sin barreras territoriales y con plena eficiencia (*vid* también art. 57 LE), al igual que la de prospección y captación de las ofertas de empleo, necesita del SPIISE, donde todos los agentes de la intermediación vuelquen los datos de que disponen (art. 15 LE). Pero también requiere de cara al usuario, de la puesta a disposición de un espacio digital que facilite la casación. De ahí que la LE también prevea la modernización del Portal Único de Empleo mediante el uso de la inteligencia digital (EM, DF Undécima LE). En este sentido, el Informe España 2050 que recomendó la creación de una plataforma digital estatal de mercado de trabajo, apoyada en el uso de la IA, algoritmos de perfilado y datos masivos para mejorar la eficiencia de los emparejamientos, aceptó como un buen punto de partida la modernización del Portal Único de Empleo, previendo que en el medio y largo plazo se integre en uno similar para la Unión Europea[42]. Con todo, la LE garantiza la atención presencial (*vid*. art. 56.f y g) LE, que de conformidad con el Plan de Recuperación, Transformación y Resilencia, y la Agenda España 50, se considera imprescindible, entre otros motivos, para evitar el incremento de la brecha digital.

3.2.3. La selección de personas, sin discriminación, entre otras razones por género, edad o discapacidad

La recalificación de la actividad de selección de personal como intermediación ha sido, con toda probabilidad, uno de los cambios más trascendentes en el concepto. Ahora debe considerarse intermediación, ya vaya integrada como fase de un proceso completo de casación, ya tenga carácter autónomo respecto de aquél. El art. 40 le dedica un apartado en específico, el 4º, para calificarla como "colocación especializada", lo que se puede corresponder con un régimen jurídico diversificado concretado a nivel reglamentario[43]. Por otra parte, el art. 45.1 LE, en correspondencia con el espíritu

[41] Por ejemplo: Art. 4.ñ: «ñ) La atención y asesoramiento a las personas, empresas y demás entidades empleadoras, así como la prospección de necesidades del tejido productivo».

[42] OFICINA NACIONAL DE PROSPECTIVA Y ESTRATEGIA DEL GOBIERNO DE ESPAÑA (Coord.), España 2050. Fundamentos y propuestas para una Estrategia Nacional de largo plazo, en el "2º Frente: Actualizar y reforzar las políticas activas de empleo", Madrid, Ministerio de la Presidencia, 2021, pág. 308 (https://www.lamoncloa.gob.es/presidente/actividades/Documents/2021/200521-Estrategia_Espana_2050.pdf. Última visita 21-11-2024). Véase también: López Balaguer, M, cit., pág. 95.

[43] El hecho de que se catalogue como intermediación, no significa que no puedan someterse las diferentes acciones a regímenes jurídicos en parte diversificados, siempre y cuando se garanticen los principios básicos de la intermediación y, destacadamente, las garantías comunes que recoge el Convenio OIT 181, en particular, la gratuidad y el respeto a los derechos fundamentales. Desde esta perspectiva, la selección de trabajadores como la recolocación, se integran en la intermediación en correspondencia con la posibilidad que también prevé el art. 1.c) de dicho Convenio (vid, por ej.: Benavente Torres, MªI, cit, pág.84).

de la reforma, reconoce expresamente a nivel legal que esta actividad puede ser desempeñada por AC o, directamente, por el personal de los SSPPEE.

Recordemos que con la reforma de 2010 se incorporó a la regulación de las agencias de colocación, la expresa posibilidad de que estas realizasen también labores de selección de personal. Ahora bien, estas actividades no eran calificadas en puridad como intermediación, y sólo si formaban parte accesoria de ésta podría considerarse -a lo sumo- como tal. Se supera así lo que en la práctica constituía una delimitación artificial de la selección respecto de la casación y que favorecía a las empresas de selección de personal, que se limitaban -teóricamente- a realizar unas labores técnicas de selección huérfanas de regulación específica y, en particular, de la garantía de gratuidad de sus servicios para los trabajadores y de los estrictos controles que suponía el régimen de la intermediación[44]. De ahí la rectificación de la LISOS, suprimiendo el art. 15.1 (infracción grave por no informar las empresas de selección de sus tareas al SPE), en tanto se enriquece el art. 16.c) LISOS en su relación de las causas de discriminación (*vid*. art. 45.2 LE)[45].

Además, la ampliación del concepto de intermediación en este ámbito se hace a través de la incorporación de las agencias dedicadas a la captación y selección de trabajadores empleados con independencia de que no sean demandantes de empleo[46], y por consiguiente también de las agencias "cazatalentos", que igualmente quedaban marginadas bajo la regulación precedente. Con todo, el precepto en este aspecto suscita dudas de interpretación.

Pese a que la redacción del art. 40.4 LE parece exigir que la búsqueda del candidato idóneo no demandante de empleo, se limite a los casos en que no lo haya entre los inscritos como tales en los servicios públicos de empleo, no parece que deba interpretarse como un condicionamiento de esta concreta actividad. Lo contrario, y siempre partiendo de la base de que están incluidas todas las actividades de selección y no sólo las integradas en servicios y programas de políticas activas de empleo, no sería sino una limitación indirecta de la libertad de contratación que no se deduce del texto y que exigiría para su imposición de mayor claridad. Por otra parte, la referencia a los SSPPEE, pierde peso toda vez que parece partirse de una amplia libertad (cuando el "método de reclutamiento" lo requiera) respecto de la justificación de la extensión de la captación y selección a los no inscritos[47]. Por el contrario, la aparente exigencia de que falten "perfiles adecuados entre las personas demandantes inscritas", no hace sino reflejar lo que es la orientación natural de la intermediación en el marco de la política del derecho del empleo y, concretamente, de las políticas activas de empleo. También la precisión de que esa inscripción lo es en los servicios públicos de empleo, es coherente con el reforzamiento del carácter público de la garantía de los servicios de empleo. Pero, sobre todo, se

[44] Por todos: Cabeza Pereiro, J, cit., pág. 52. Los posibles controles sobre la actividad de las agencias de selección de los trabajadores no se concretaban y, ni tan siquiera se preveían en estricto en la difusa exigencia de que informasen de sus tareas al INEM (vid art. 44.3 LBE). Como tampoco cabía deducirse de la obligación de éstas de hacer constar en sus anuncios el número de la demanda en la Oficina de Empleo y la identificación de ésta (art. 16.2 ET/80 y art. 40.2. LBE). O de las previsiones de posible colaboración con el INEM (art. 44 LBE).

[45] Críticamente, por la descoordinación que se aprecia entre la L 3/2023 y la L 4/2023, en tanto ambas reforman el referido precepto de forma parcialmente diferente en el mismo día: Lázaro Sánchez, J.L., cit, 2023, págs 219 y ss..

[46] «…también se considerará colocación especializada, aun cuando el método de reclutamiento de la persona idónea para el puesto de trabajo ofertado requiera extender, a falta de perfiles adecuados entre las personas demandantes inscritos, la búsqueda de la candidatura adecuada entre personas trabajadoras no inscritas como personas demandantes de los servicios públicos de empleo».
De hecho, también la Exp. Motivos insiste más claramente en este hecho, pues advierte que:«se configuran como colocación especializada, … las actividades de selección de personal consistentes en la búsqueda de la candidatura adecuada entre personas trabajadoras que no demandan empleo, ni mejora de este.»

[47] En similar sentido, con fundamento en la literalidad del precepto, por cuanto no exige que esa extensión se justifique o sea sucesiva al descarte de las candidaturas que puedan extraerse de los SSPPEE (Lázaro Sánchez, JL, cit., págs. 216 y 217).

corresponde con el hecho de que la persona demandante o usuaria de las políticas activas y/o pasivas es la inscrita en los SSPPEE (*vid*, por ejemplo, arts. 3.a.1º, g), h), 31, 42.2, 55 a 57 LE, art. 299 TRLGSS, art. 2.5 RD 1796/2010)[48]. En consecuencia, esas limitaciones o condicionamientos deben interpretarse en el contexto de tales políticas y programas, pero no en relación de la libre prestación de servicios de tales agencias fuera del marco de la colaboración.

3.2.4. La puesta a disposición de los apoyos sociales necesarios para la consecución de los fines de la intermediación

El art. 40.2.d) LE recoge como posible actuación de la intermediación, la puesta a disposición de la persona solicitante de empleo, especialmente si se encuentra entre los colectivos de atención prioritaria, del conjunto de apoyos necesarios para que sus circunstancias personales, sociales o familiares no se traduzcan en barreras a lo largo del proceso de intermediación laboral.

Producto de la tramitación parlamentaria, se argumentó su justificación en la garantía de que la vulnerabilidad de tales colectivos[49], no supusiera un impedimento para la empleabilidad en la fase de intermediación. La integración de estas medidas de apoyo en el concepto de intermediación supone, entre otras, según se deduce de su literalidad y del contexto de esos trabajos parlamentarios[50], la incorporación de las medidas de atención propias de los servicios sociales, cuando ello sea necesario mediante coordinación del SPE con aquéllos y su articulación, como de hecho se prevé también, en el diseño de los itinerarios individuales y personalizados (*vid*. art. 50.2 LE).

[48] Cuestión que dejaba también claro el art. 22.5 de la precedente Ley de Empleo: «A efectos de la intermediación que realicen los servicios públicos de empleo y, en su caso, las entidades colaboradoras de los mismos y de la ejecución de los programas y medidas de políticas activas de empleo, tendrán exclusivamente la consideración de demandantes de empleo aquéllos que se inscriban como tales en dichos servicios públicos de empleo»

[49] Los de atención prioritaria del art. 50 LE, si bien éstos no son los que exclusivamente se pueden beneficiar de tales apoyos de la intermediación, en tanto el art. 40 LE se refiere a ellos como "especialmente" (López Balaguer, M, cit., pág. 99).

[50] Vid enmienda nº 27 Grupo Parlamentario Plural respecto del art. 40, que también -infructuosamente- incluía la ampliación de los colectivos referidos en el art. 40.2.c). Se justificó la enmienda para «Ampliar los colectivos especialmente vulnerables a la discriminación en un proceso de empleabilidad, especialmente las personas con niños, niñas o adolescentes a cargo, así como la garantía de que estas características no serán barreras para la empleabilidad en la fase de intermediación». También fue aceptada la enmienda nº 8 del Grupo Parlamentario Plural que introduce en el art. 3, al definir la intermediación, la precisión «desde un enfoque integral», con justificación en que «La búsqueda activa de empleo no solo depende de la voluntad de las personas demandantes de empleo, sino además del apoyo que le preste el personal de los servicios de empleo, quienes deben revisar sus necesidades de forma integral: las relacionadas con sus responsabilidades familiares (especialmente niños, niñas y adolescentes a cargo), acceso a vivienda, pobreza energética, ayudas al transporte o cualquier otra cuestión que pueda afectar a su inserción laboral».
No tuvieron éxito, en cambio otras relacionadas con las anteriores. Es el caso, entre otras, de la enmienda nº 9, en que dicho Grupo propone la introducción en el art. 3 de la definición de qué sea servicios de apoyo: «Servicios de apoyo: la promoción del acceso al empleo, especialmente entre los colectivos de atención prioritaria, incluirá aquellos servicios necesarios para aumentar la empleabilidad de las personas atendiendo a sus circunstancias individuales y familiares. En este sentido, el acceso a vivienda, educación infantil, servicios de cuidado de personas dependientes o menores de edad, o ayudas al transporte, entre otros, deben integrarse en las estrategias de colocación de los servicios de empleo, que colaborarán con las administraciones, entidades sociales y resto de entidades colaboradoras a fin de prestar el apoyo adecuado a cada persona solicitante de empleo. En lo relativo a los servicios que se dediquen a los menores, deberán proveerse desde una perspectiva de derechos de infancia». La justificación alegada es: «Es esencial definir qué se consideran servicios de apoyo a la conciliación, fundamentales para la inserción laboral de las personas solicitantes de empleo con niñas, niños o adolescentes a cargo». Las referidas enmiendas no fueron inicialmente aceptadas en la tramitación del Congreso en el Informe de la Ponencia.

Con independencia de lo acertado o no de su inclusión desde una perspectiva de técnica jurídica[51], lo lógico es considerar que estas intervenciones de los servicios sociales sólo serán intermediación cuando se integren en un proceso vinculado a cualesquiera de las anteriores dimensiones de la intermediación (prospección y captación, puesta en contacto, selección y recolocación), pero no cuando se encuentren en un contexto ajeno a la colocación o a tal dimensión de esta, por más que igualmente deban estar presentes (*vid* nuevamente art. 50.2 LE)[52].

Por otra parte, las dudas que suscita la delimitación de este concreto supuesto son importantes. De hecho otros autores parecen reconducir tales apoyos exclusivamente al conjunto de medidas que se desarrollen en el marco de las políticas activas de empleo (información, orientación, motivación, determinación del perfil profesional, formación profesional, diseño y gestión de la carrera profesional, etc)[53]. También podría asumirse una posición intermedia, que incorporase en esa atención integral (de todas las personas demandantes de empleo y en particular de los colectivos de atención prioritaria) a la intervención de los servicios sociales a que me he referido, y a todas aquellas labores de acompañamiento en la búsqueda de empleo (orientación, medidas de formación…).

Sin embargo, estas labores que antes sólo -a lo sumo- eran consideradas tareas accesorias no integradas en la definición de intermediación, siguen sin serlo ahora y, de hecho, cuando asumen un papel autónomo o prevalente no tienen que someterse al régimen jurídico de la intermediación en su plenitud. Así lo confirma significativamente el hecho de que la Ley de Empleo, en su art. 41.2, admita que la intermediación se pueda realizar también por entidades colaboradoras sin necesidad de constituirse como AC[54]; el hecho de asumir que una atención integral pueda exigir la combinación, en un único programa, de diferentes políticas activas de empleo y, tangencialmente de intermediación -como de facto, con toda probabilidad, se venía haciendo e, incluso expresamente se admitía en el art. 22.2 LE/2003, 34.2 LE/2015-, no significa que el concepto de intermediación se disuelva en aquéllas.

3.2.5. La recolocación

La ampliación del concepto de intermediación también se hace de la mano de la extensión, a su vez, del de recolocación, que el art. 40.3 LE califica como de "colocación especializada". Más concretamente dice:

> *«Se considerará colocación especializada la actividad destinada a la recolocación de las personas trabajadoras o desempleadas que resultaran afectadas en procesos de reestructuración empresarial, cuando aquella hubiera sido establecida o acordada con las personas trabajadoras o sus representantes en los correspondientes planes sociales o programas de recolocación, o decidida por los servicios públicos de empleo,*

[51] Que critica Cabeza Pereiro, por considerar que es con toda probabilidad una ampliación indebida, dado que dificulta la distinción entre empleabilidad y la intermediación. Aun siendo cierto que la efectividad de las medidas de intermediación requieren de tales apoyos, éstos no son diferentes de los que se necesitarían para mejorar la empleabilidad de tales personas, o para mantener un empleo o procurar una adaptación profesional en los procesos de reconversión (Cabeza Pereiro, J, cit., pág. 49). En contra, lo valora positivamente López Balaguer, en tanto la ampliación encaja a la perfección con la consideración de la intermediación como herramienta de igualdad de oportunidades (cit., pág. 99).

[52] En este sentido, respecto de estas medidas destaca que su calificación como intermediación va a depender del origen causal o vinculación cronológica con las tareas propias de la intermediación: Cabeza Pereiro, J, cit., pág. 49.

[53] López Balaguer, M, cit., pág. 100.

[54] «2. Asimismo, las entidades colaboradoras o promotoras de programas de políticas activas de empleo aprobados por los servicios públicos de empleo, podrán realizar de manera complementaria actuaciones de intermediación dirigidas a la inserción laboral de las personas participantes en los mismos, en los términos establecidos en la normativa reguladora correspondiente. En este supuesto, las citadas entidades no precisarán constituirse como agencias de colocación.»

> *de oficio o a instancia de las personas afectadas por transiciones industriales o por transformaciones en los sectores productivos».*

Contrastada con la regulación precedente, ahora se califica como recolocación también aquélla que va dirigida a la colocación de las personas trabajadoras y no sólo, a diferencia de lo que sucedía antes, de los desempleados. Ello se deduce claramente porque ahora se hace referencia a las "personas trabajadoras o desempleadas", y se sustituye el término "excedentes" por "afectadas". Esto se vincula particularmente a la integración en el concepto de recolocación también de los procesos ERTE del art. 47 ET, y significativamente de los del art. 47.bis ET[55]. Por el contrario, en la regulación precedente sólo estaban incluidos en el concepto de recolocación aquellas actividades acordadas en los procesos de reestructuración empresarial.

No en vano, las acciones de *outplacement* preventivo[56] ya estaban previstas en el art. 47. Bis.5 ET (su consideración como colectivo prioritario para el acceso a las iniciativas de formación del sistema de formación profesional) y en la Disp. Adic. 25 ET desde la reforma de 2021. Aun más claramente, para el caso del Mecanismo RED sectorial, el art. 47.Bis. 3.3º ET, establece que:

> *« En el caso de la modalidad sectorial, además, la solicitud deberá ir acompañada de un plan de recualificación de las personas afectadas».*

Por consiguiente, toda vez que el art. 40.3 LE se refiere a la recolocación en los procesos de transiciones industriales o por transformaciones en los sectores productivos y consideramos integradas las suspensiones y reducciones de jornada del art. 47 ET y 47.Bis ET, podríamos deducir que junto a la recolocación externa preexistente, única a la que se refería la precedente LE, se está incluyendo la recolocación interna en el concepto que engrosa igualmente. Esto, es de esperar, que se confirme en el Reglamento de desarrollo aún pendiente de realización y publicación.

Por tanto, a la vista de lo expuesto la ampliación del concepto es evidente: trasciende a los supuestos de despido colectivo para extenderse también a las suspensiones por causas de empresa y del art. 47.bis ET; y se extiende a todo tipo de recolocación, tanto interna, como a la recolocación externa. No obstante, siguen sin incluirse los despidos objetivos del art. 51.c) ET.

Por otra parte, la nueva redacción reconoce la posibilidad de que esa labor de recolocación sea "decidida por los servicios públicos de empleo, de oficio o a instancia de las personas afectadas por transiciones industriales o por transformaciones en los sectores productivos". Facultad que también se confirma en el art. 44.2 LE, en el contexto del despido objetivo, señalando que la actividad de recolocación *«podrá desarrollarse a iniciativa de los servicios públicos de empleo cuando concurran circunstancias que lo hagan oportuno»*. Esta posibilidad, como puede claramente comprobarse, supera la descripción precedente, en que los planes de recolocación eran siempre producto de la negociación. Ahora se puede acordar de oficio o a instancia de los afectados, en los supuestos de ERTEs del art. 47 bis ET y del art. 47 ET. También, como hemos indicado, parece posible que tal iniciativa se tome de oficio en los casos de despido colectivo, a la vista de la generalidad con que se expresa el art. 44 LE y puesto que este precepto se centra en el art. 51.10 ET. En cualquier caso, es de esperar que tal facultad quedará totalmente perfilada a través del oportuno desarrollo reglamentario, aún pendiente.

Como podemos comprobar, la nueva LE le dedica a la recolocación un artículo, el 44, corrigiendo así en cierta medida lo que era una disfunción de la anterior regulación; se declaraba la recolocación como intermediación, pero su desarrollo sólo podía encontrarse en el art. 51 ET y en el

[55] Cabeza Pereiro, J, cit., pág. 57.
[56] Cabeza Pereiro, J, cit., pág. 57

RD 1483/2012, de 29 de octubre, en la regulación de los procedimientos de despido colectivo, sin más atención en la propia Ley de Empleo. En dicho precepto, en el apartado 1, reconoce expresamente la posibilidad de que la recolocación se lleve a efecto *«directamente por el personal de los servicios públicos de empleo o por agencias de colocación»*. Esta previsión no es en sí misma una novedad, puesto que antes de la reforma no sólo era posible, sino que eran los únicos autorizados para los despidos que afecten al personal laboral de la Administración. En caso de ser un Ente autonómico, lo llevaría a efecto el Servicio Público de Empleo Autonómico competente (*vid*. art. 45 RDDC). Pero ahora, por primera vez se reconoce expresamente esta facultad en la LE en la regulación correspondiente a la recolocación, desmarcándose así de la anterior orientación que reconducía aparentemente esta actividad a las "empresas de recolocación autorizadas" a que se sigue refiriendo en exclusiva el art. 51.10 ET.

Finalmente, sectores doctrinales han criticado, no obstante, el actual art. 44 LE por reductivo; pese a que claramente la recolocación como intermediación se ha extendido a los procesos de suspensión y reducción de jornada por causas empresariales con extensión, probablemente, a la recolocación interna, el art. 44 LE sigue refiriéndose exclusivamente al art. 51.10, y a su consiguiente integración normativa, a efectos de la complementación del régimen jurídico de estas actividades, con dicho precepto y con el artículo 9 del Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada[57].

También el art. 44.3 LE, se centra en atender la actividad de recolocación en los despidos colectivos, cuando establece que:

> *«En el desarrollo del plan de recolocación externa deberá procurarse, en particular, el retorno al mercado de trabajo de las personas trabajadoras, hombres y mujeres, cuyos contratos se hayan extinguido por despido colectivo después de los cincuenta y dos años, evitando toda discriminación por razón de edad.»*

Este precepto, que está en la línea de los apartados 9 y 11 del art. 51 ET, y conecta con la prestación del subsidio de desempleo para mayores de 52 (arts. 274.3 y 280 TRLGSS), confiriendo una atención particular a este colectivo especialmente vulnerable en los procesos de despido como en sus expectativas de retorno al mercado de trabajo.

En definitiva, la recolocación se sigue observando prevalentemente en el marco del despido colectivo, y configurada como una recolocación externa, tal y como obliga el art. 51.10 ET y desarrolla el art. 9 RDDC. Por el contrario, y pendiente del desarrollo reglamentario, la recolocación en el marco de los procesos de transiciones industriales y transformaciones de los sectores productivos y su posible configuración como planes de recolocación, se mueve en la actualidad en un escenario mucho más incierto, en tanto sí parecen obligatorios los planes de recualificación en el caso de la modalidad sectorial RED, pero no en los restantes supuestos, como tampoco la planificación de una recolocación interna o externa; su conveniencia, más allá de las acciones formativas voluntarias previstas en la DA 25 ET, según parece, será determinada por los servicios públicos de empleo, de oficio o a instancia de parte.

4. BIBLIOGRAFÍA

Alarcón Castellanos, Mª.M, "*La intermediación laboral como un instrumento eficaz en tiempos de crisis: los Servicios Públicos de empleo y entidades afines*, Navarra, Thomson Reuters, 2009 .

[57] Cabeza Pereiro, J, cit., pág. 58.

AAVV, "Los servicios públicos de empleo", Vida J., Monereo J.L y García MªD (coords), en AAVV, *Empleo y Mercado de trabajo: nuevas demandas, nuevas políticas, nuevos derechos*, ponencia colectiva de las *XXIII Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*, Molina Navarrete, C (coord.), Sevilla, CARL, Mercablum, 2005.

Benavente Torres, MªI, "La intermediación laboral en España", en AAVV, *Presente y futuro de las políticas de empleo en España*, Albacete, Bomarzo, 2021.

Bini, S., "La intermediación laboral, entre público y privado, a la luz de la nueva Ley de Empleo, en AAVV -dirs. Durán López, F y Sáez Lara, C-, *Derechos laborales individuales y colectivos en el empleo público*, Libro homenaje a Pedro Gómez Caballero, Sevilla, CARL, 2023.

Cabeza Pereiro, J, "La nueva dimensión de la intermediación laboral", *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social*, nº 6, abril de 2023.

Costa Reyes, A., "Digitalización y Servicios Públicos de Empleo. Oportunidades y debilidades del Plan de Recuperación, Transformación y Resilencia y su plasmación en la Ley 3/2023 de Empleo", Comunicación presentada al *XXIV Congreso Mundial: Roma (Italia)*, 17-20 de septiembre de 2024, SIDTSS (en prensa).

Cruz Villalón, J, *Protección de datos personales del trabajador en el proceso de contratación: facultades y límites de la actuación del empleador*, Albacete, Bomarzo, 2023.

Fernández García, A, "Libre circulación de trabajadores y discriminación en la búsqueda de empleo", *Documentación Laboral*, núm. 123, 2021.

Fernández Prol, F., "La intermediación laboral en la nueva Ley de Empleo", *Briefs AEDTSS*, 16, 2023.

Fons Torres, J., "La intermediación laboral virtual", www.ces.gva.es/sites/default/files/2018-03/art2-rev22.pdf, última consulta el 12-11-2024.

González-Posadas Martínez, E., "Servicios públicos e iniciativa privada en el empleo y en la colocación", *Documentación Laboral*, núm. 124, 2021.

García Rubio, Mª A, "Portales digitales de empleo y agencias de colocación: puntos de intersección y de indefinición normativa", *Derecho de las Relaciones Laborales*, nº 7, 2019

Lázaro Sánchez, JL., "El convenio 181 de la OIT: un cambio en la regulación de la intervención de la iniciativa privada en materia de empleo", *Temas Laborales*, nº 52/1999, págs. 69 y ss.

Lázaro Sánchez, JL, *La intermediación en el mercado de trabajo*, Sevilla, CARL, Mercablum, 2003.

Lázaro Sánchez, JL, "La ampliación del concepto de intermediación por la Ley 3/2023", https://grupo.us.es/iwpr/2023/07/10/la-ampliacion-del-concepto-de-intermediacion-por-la-ley-3-2023/, última consulta el 18/10/2023.

López Balaguer, M, "La intermediación laboral en la nueva Ley de Empleo", en AAVV, *Empleo y protección social: XXXIII Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 2023.

Sáez Lara, C, "Espacio y funciones de las empresas de recolocación", *Temas Laborales*, nº 107,2010.

Sáez Lara, C, "Acceso al empleo, inteligencia artificial y prohibición de discriminación", en AAVV, *Presente y futuro de las políticas de empleo en España*, Albacete, Bomarzo, 2021.

Sáez Lara, C, "Gestión algorítmica empresarial y tutela colectiva de los derechos laborales", *Cuadernos de RRLL*, nº 40, 2022.

Revista Crítica
de
Relaciones de Trabajo
Laborum

Estudios Doctrinales
nº 14 (1er Trimestre 2025)
ISSN: 2792-7962 – ISSNe: 2792-7970
Págs. 87-107

La nueva regulación de la prevención de riesgos laborales en el ámbito del servicio del hogar familiar tras el Real Decreto 893/2024, de 10 de septiembre

The new regulation of occupational risk prevention in the field of family home service after Royal Decree 893/2024, of September 10

Raquel Vela Díaz *Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*
Universidad de Jaén
https://orcid.org/0000-0003-1150-3183

Sumario

1. UNA APROXIMACIÓN AL TRATAMIENTO NORMATIVO EN ESPAÑA DE LA PROTECCIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS AL SERVICIO DEL HOGAR FAMILIAR
2. LA ESPERADA REGULACIÓN REGLAMENTARIA DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN EL EMPLEO DOMÉSTICO: EL REAL DECRETO 893/2024, DE 10 DE SEPTIEMBRE, POR EL QUE SE REGULA LA PROTECCIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL ÁMBITO DEL SERVICIO DEL HOGAR FAMILIAR
   2.1. Aspectos clave de la nueva regulación de la prevención de riesgos laborales de las personas trabajadoras al servicio del hogar familiar
   2.2. Evaluación de riesgos
   2.3. Equipos de trabajo y equipos de protección individual
   2.4. Información, participación y formación de las personas trabajadoras
   2.5. Riesgo grave e inminente
   2.6. Organización de la actividad preventiva
   2.6.1. Organización de la prevención por la persona empleadora
   2.6.2. Organización de la prevención por personas trabajadoras designadas
   2.6.3. Organización de la prevención por un servicio de prevención ajeno
   2.7. Vigilancia de la salud
   2.8. Herramienta de evaluación de riesgos y guía técnica de prevención de riesgos laborales en el trabajo doméstico
   2.9. Protocolo de actuación frente a situaciones de violencia y acoso en el servicio del hogar familiar
3. A MODO DE CONCLUSIÓN
4. BIBLIOGRAFÍA

Fecha Recepción: 03/02/2025
Fecha Revisión: 20/02/2025
Fecha Aceptación: 04/03/2025

Cita Sugerida: VELA DÍAZ, R.: «La nueva regulación de la prevención de riesgos laborales en el ámbito del servicio del hogar familiar tras el Real Decreto 893/2024, de 10 de septiembre». *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum,* 14 (2025): 87-107.

Resumen

En el presente estudio se analiza la nueva regulación de la prevención de riesgos laborales en el empleo doméstico tras la aprobación del Real Decreto 893/2024, de 10 de septiembre, por el que se regula la protección de la seguridad y la salud en el ámbito del servicio del hogar familiar. La incorporación hace más de dos años de la DA 18ª a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, determinaba la necesidad de establecer un desarrollo reglamentario para regular la protección de la seguridad y salud en el trabajo de las personas trabajadoras en el ámbito de la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar.

Palabras clave

Servicio del hogar familiar; empleo doméstico; prevención de riesgos laborales; seguridad y salud; evaluación de riesgos; vigilancia de la salud.

Abstract

This study analyzes the new regulation of occupational risk prevention in domestic employment after the approval of Royal Decree 893/2024, of 10 September, which regulates the protection of safety and health in the scope of family home service. The incorporation of DA 18a to the Occupational Risk Prevention Law more than two years ago determined the need to establish a regulatory development to regulate the safety and health protection at work of workers in the context of the special employment relationship of family home service.

Keywords

Family home service; domestic employment; occupational risk prevention; safety and health; risk assessment; health surveillance.

1. UNA APROXIMACIÓN AL TRATAMIENTO NORMATIVO EN ESPAÑA DE LA PROTECCIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS AL SERVICIO DEL HOGAR FAMILIAR

Es una realidad innegable la diferencia de protección normativa que históricamente han dispensado los poderes públicos a las personas trabajadoras que prestan sus servicios en el ámbito del hogar familiar, tanto en relación con determinados aspectos laborales como de Seguridad Social, con la aplicación de regulaciones específicas de sus condiciones laborales y de protección social más desfavorables que para el resto de personas trabajadoras por cuenta ajena. Esta diferencia de trato, aunque sin una suficiente justificación, ha venido motivada por diversos factores, tales como las peculiaridades de la prestación de los servicios desarrollados, el lugar donde éstos son prestados -el domicilio familiar-, junto con la escasa valoración social que se ha venido haciendo de esta actividad, al considerarse un trabajo informal no cualificado y de escaso valor económico, caracterizándose además por tener altos índices de precariedad laboral y de empleo sumergido.

A esto se debe unir la elevada presencia de mujeres en el ámbito del servicio doméstico, tratándose de una actividad casi completamente feminizada que ha venido arrastrando un importante lastre de marginalidad laboral y de protección social[1]. Y es que, pese a las actuaciones legislativas llevadas a cabo en los últimos años en la línea de conseguir la implementación del principio de igualdad entre mujeres y hombres, siguen siendo diversas las parcelas en las que continúan poniéndose de relieve diferencias notables por razón de sexo en el ámbito laboral, auténticas situaciones de discriminación indirecta de las mujeres sobre las que se requiere trabajar intensamente si pretende alcanzarse el objetivo de igualdad planteado por el legislador[2]. Cabe también recordar que una gran parte de las mujeres que desarrollan su trabajo en el servicio del hogar familiar son migrantes, realizando en muchos casos dicho trabajo en régimen interno[3].

La Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 24 de febrero de 2022 (asunto C-389/20) ya señaló que España estaba discriminando de manera indirecta a las personas trabajadoras del ámbito del hogar familiar, siendo contrario a la Directiva 78/7/CEE, del Consejo, de 19 de diciembre de 1978 relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de Seguridad Social, puesto que el Sistema Especial de Seguridad Social del servicio del hogar familiar en España no reconocía el derecho de estas personas trabajadoras a la protección por desempleo. De hecho, el propio tribunal consideró que las alegaciones presentadas por España para justificar la exclusión de este colectivo de este ámbito protector, no justificaban dicha exclusión y diferencia de trato[4].

En materia de prevención de riesgos laborales esta situación de desprotección ha sido especialmente acusada, puesto que aunque el art. 7.2 del Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, hace una mención expresa al derecho del trabajador a unas adecuadas condiciones de seguridad y salud en el trabajo, teniendo debidamente en cuenta las características específicas del trabajo doméstico, y cuyo incumplimiento por parte de la persona empleadora se considera justa causa de dimisión de la persona

[1] Vela Díaz, R.: *El nuevo régimen de las personas empleadas de hogar: aspectos laborales y de Seguridad Social*, Murcia, Laborum, 2012, pp. 25.

[2] Villar Cañada, I.M.: "Seguridad Social e igualdad por razón de género tras la Ley 27/2011 de reforma de las pensiones: el Sistema Especial de Empleadas/os de Hogar", *Revista Relaciones Laborales*, nº 18, 2011.

[3] Un estudio detallado en Vela Díaz, R.: Empleo, trabajo y protección social de las mujeres extranjeras en España: un enfoque de género de la política migratoria, Granada, Comares, 2014.

[4] González del Rey Rodríguez, I.: "La STJUE de 24 de febrero de 2022 (asunto C-389/20) y el derecho de las empleadas del hogar a la protección por desempleo". *Los Briefs de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social: Las claves de 2022*, AEDTSS, 2022, pp. 136-139.

empleada (un efecto que ya estaba previsto en el art. 13 del RD 1424/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del Servicio del Hogar Familiar), no se puede obviar que la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales establecía en su art. 3.4 una excepción por la cual las personas empleadas de hogar quedaban expresamente excluidas de su ámbito de aplicación en los siguientes términos: "*La presente Ley tampoco será de aplicación a la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar. No obstante lo anterior, el titular del hogar familiar está obligado a cuidar de que el trabajo de sus empleados se realice en las debidas condiciones de seguridad e higiene*".

Esta regulación ha sido durante mucho tiempo calificada de "paradójica" o "contradictoria", puesto que de manera simultánea ha negado su aplicación sobre este colectivo de personas trabajadoras, mientras señalaba, a la vez, el derecho de los empleados domésticos a prestar sus servicios en unas condiciones óptimas de seguridad y salud en el trabajo[5]. De este modo, el legislador ha persistido en la indeterminación e incertidumbre, eludiendo especificar y precisar el sentido y alcance de lo que se debe entender por "debidas condiciones de seguridad y salud", concepto realmente difícil de concretar, al no existir una norma legal o convencional que haya permitido su integración, generándose así una importante inseguridad jurídica[6].

De hecho, las trabajadoras domésticas están sometidas a múltiples tipos de riesgos laborales (físicos, ergonómicos, químicos, psicosociales y biológicos)[7] en función de las diversas actividades que desarrollan dentro del ámbito del hogar familiar y según las características específicas del lugar de trabajo, que van a incidir de manera significativa en la salud de la persona, pudiendo producirse accidentes de trabajo y enfermedades profesionales[8].

La exclusión de la esfera protectora de este colectivo de personas trabajadoras de la normativa de prevención de riesgos laborales se ha mantenido vigente hasta el año 2022, al ser suprimido el apartado cuarto del art. 3 de dicha norma por el art. 1.1 del Real Decreto-ley 16/2022, de 6 de septiembre, para la mejora de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar, una norma con la que se logró dar un paso importante en la equiparación de estas personas trabajadoras en relación a los demás trabajadores por cuenta ajena en España[9]. Esta eliminación está relacionada con el planteamiento señalado por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea en la citada sentencia de 2022 sobre el asunto C-389/20, que hacía referencia a

[5] Sempere Navarro, A., García Blasco, J., González Labrada, M. y Cardenal Carro, M.: *Derecho de la Seguridad y Salud en el Trabajo*, Madrid, Cívitas, 1996, pp. 68.

[6] Ayala del Pino, C.: "La prevención de riesgos laborales en la relación laboral especial de servicio del hogar familiar tras la aprobación del Real Decreto-Ley 16/2022, de 6 de septiembre", *Lex Social*, vol.12, nº2, 2022, pp. 9.

[7] Véase una descripción de los riesgos asociados a este ámbito laboral, así como buenas prácticas preventivas para cada situación dirigidas tanto para el titular del hogar familiar como para el personal del servicio doméstico en Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo: Buenas prácticas preventivas en el servicio doméstico, dirigidas a la persona titular del hogar y del servicio doméstico, Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2021. https://www.insst.es/documentacion/material-tecnico/documentos-tecnicos/buenas-practicas-preventivas-en-servicio-domestico-ano-2021

[8] Según el art. 1.4 del Real Decreto 1620/2011: "El objeto de esta relación laboral especial son los servicios o actividades prestados para el hogar familiar, pudiendo revestir cualquiera de las modalidades de las tareas domésticas, así como la dirección o cuidado del hogar en su conjunto o de algunas de sus partes, el cuidado o atención de los miembros de la familia o de las personas que forman parte del ámbito doméstico o familiar, y otros trabajos que se desarrollen formando parte del conjunto de tareas domésticas, tales como los de guardería, jardinería, conducción de vehículos y otros análogos".

[9] Vid. un análisis de la inclusión dentro del ámbito subjetivo de aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales de las personas trabajadoras al servicio del hogar familiar tras la aprobación del RDL 16/2022, de 6 de septiembre en Eliche Moral, D.: "La prevención de riesgos laborales de las personas trabajadoras al servicio del hogar", en VV.AA.: *Derecho del Trabajo y Seguridad Social. Aspectos críticos de su regulación*, Guerrero Padrón, T. (dir.), Murcia, Laborum, 2024.

la supresión de aquellas "normas cuya diferencia de trato respecto del ordenamiento laboral común que no estén justificados por razón de las peculiaridades de esta prestación de servicios, carecían de justificación objetiva y razonable".

Esta supresión debía ir acompañada de la referencia a un nuevo marco protector del empleo doméstico en el ámbito de la protección de la seguridad y la salud, por lo que, a su vez, el Real Decreto-ley 16/2022 añadió una disposición adicional decimoctava a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales bajo la rúbrica "protección de la seguridad y salud en el trabajo de las personas trabajadoras en el ámbito de la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar", en la que establecía que en el ámbito de la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, las personas trabajadoras tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, especialmente en el ámbito de la prevención de la violencia contra las mujeres, teniendo en cuenta las características específicas del trabajo doméstico, en los términos y con las garantías que se prevean reglamentariamente a fin de asegurar su salud y seguridad. Se dio así el primer paso para eliminar la exclusión de este colectivo del ámbito de aplicación de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, aunque la norma no delimitó los términos para el ejercicio de este derecho, quedando delegado en la correspondiente normativa reglamentaria. De este modo, el nuevo derecho reconocido quedó aplazado temporalmente, al supeditarse a un futuro desarrollo reglamentario.

A este respecto, aunque el Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar y la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, ya habían comenzado con una senda de equiparación progresiva de este sector laboral, sin embargo, pese a los cambios que se introdujeron, el legislador perdió una importante oportunidad al no modificar el régimen que tradicionalmente se venía aplicando a estas trabajadoras en materia de seguridad y salud en el trabajo, manteniendo su exclusión del ámbito protector en materia preventiva establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, cuya aplicación es extensible a la práctica totalidad de las personas trabajadoras por cuenta ajena.

Cabe también recordar que el art. 3 del Real Decreto-ley 16/2022 suprimió la letra d) del art. 251 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, que recogía la exclusión de este colectivo de personas trabajadoras de la acción protectora del desempleo, incorporando al art. 267.1 a) de la Ley General de Seguridad Social una nueva situación legal de desempleo para la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar. El citado Decreto de 2022 reconoció también el derecho de cobertura del FOGASA y la causalidad del desistimiento empresarial.

Por su parte, en materia de seguridad y salud en el trabajo, el reconocimiento del derecho a un entorno de trabajo seguro por parte del Convenio 189 de la OIT sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos (2011) se ha considerado un paso muy importante para la consecución de un trabajo decente para las personas trabajadoras del servicio doméstico, dándose así valor social y económico, y como la promoción de un derecho fundamental de todas las personas trabajadoras a la protección de su seguridad y salud en el entorno de trabajo, si bien, España no ratificó el Convenio hasta el 28 de febrero de 2023, entrando en vigor el 29 de febrero de 2024[10]. Para ello, dicho Convenio reconoce en su art. 13 el derecho a todo trabajador doméstico a un entorno de trabajo seguro y saludable, por lo que insta a todo Miembro, en conformidad con la legislación y la práctica nacionales, a adoptar medidas eficaces para asegurar la seguridad y salud en el trabajo de este colectivo de personas trabajadoras.

[10] Fue a raíz de la citada sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 24 de febrero de 2022 cuando España finalizó el proceso de ratificación del Convenio 189 de la OIT.

El precepto también reconoce que las medidas de seguridad y salud en el trabajo que se adopten se deberán adaptar a "las características específicas del trabajo doméstico", por tanto, deben adaptarse a las labores realizadas en el hogar, teniendo en cuenta los posibles riesgos y peligros asociados a dichas labores, sin perjuicio de que las medidas adoptadas se apliquen de manera progresiva[11].

Se trata por tanto de un Convenio de especial relevancia para luchar contra la vulnerabilidad social y jurídica de este colectivo de personas trabajadoras, proporcionando así un marco internacional de normas mínimas y específicas para este sector laboral.

El reconocimiento de derechos que lleva a cabo dicho Convenio 189 es completado por el texto de la Recomendación 201 de la OIT sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, instando a los Estados en su apartado 19 a identificar esos peligros y riesgos, con el fin de eliminarlos o reducirlos al mínimo para poder prevenir los accidentes y enfermedades vinculados al lugar de trabajo. A su vez, hace referencia al establecimiento de un sistema de inspección que sea apropiado y de sanciones adecuadas en caso de infracción de la legislación laboral en materia de seguridad y salud en el trabajo. Respecto a los reconocimientos médicos, la Recomendación 201 propone, en su apartado cuarto, medidas de información pública con el fin de suscitar la necesidad de realización de reconocimientos médicos para este colectivo de personas trabajadoras.

2. LA ESPERADA REGULACIÓN REGLAMENTARIA DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN EL EMPLEO DOMÉSTICO: EL REAL DECRETO 893/2024, DE 10 DE SEPTIEMBRE, POR EL QUE SE REGULA LA PROTECCIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL ÁMBITO DEL SERVICIO DEL HOGAR FAMILIAR

2.1. Aspectos clave de la nueva regulación de la prevención de riesgos laborales de las personas trabajadoras al servicio del hogar familiar

Como ya se ha indicado, el apartado 2 del art. 1 del Real Decreto-ley 16/2022 añadió una disposición adicional decimoctava a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales regulando la protección de la seguridad y salud en el trabajo de las personas trabajadoras en el ámbito de la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar "en los términos y con las garantías que se prevean reglamentariamente…".

A su vez, la Disposición final sexta de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales dispuso en su apartado dos que "El Gobierno deberá aprobar, en el plazo de seis meses desde la publicación de este real decreto-ley, el desarrollo reglamentario de la disposición adicional decimoctava de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre". Por tanto, debido a las características específicas de esta relación laboral de carácter especial, se hacía necesario delimitar los términos y garantías en que se reconoce este derecho a la protección eficaz en materia de prevención de riesgos, requiriendo así al legislador para que desarrollara reglamentariamente la protección de la seguridad y salud de este colectivo de personas trabajadoras que durante décadas ha estado al margen del estatuto jurídico-protector de la normativa de prevención de riesgos laborales en España. Si bien, dicho plazo de seis meses inicialmente establecido, se ha prolongado en el tiempo hasta un periodo de 2 años para la aprobación de esta esperada norma reglamentaria.

Con este fin, se ha aprobado el Real Decreto 893/2024, de 10 de septiembre, por el que se regula la protección de la seguridad y la salud en el ámbito del servicio del hogar familiar, cuyo objeto,

[11] Vela Díaz, R.: "La promoción internacional de un trabajo decente para las personas empleadas de hogar: el Convenio 189 de la OIT sobre los trabajadores domésticos", *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, nº 127, 2017, pp. 294.

tal y como indica el art. 1.1, es el de regular la protección de la seguridad y la salud en el trabajo de las personas trabajadoras en el ámbito de la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, de acuerdo con lo previsto en la disposición adicional decimoctava de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. El propio Preámbulo de la norma subraya que "se aborda el proceso de mejora de la protección de la salud y la mejora de las condiciones de trabajo de las personas empleadas de hogar estableciendo una normativa protectora específica armonizada con la normativa general de prevención de riesgos, tratándose de un paso decisivo que sitúa a España en la vanguardia normativa en materia de prevención de riesgos laborales de las empleadas de hogar". Ello supone un importante avance en el reconocimiento de la ciudadanía laboral de las personas trabajadoras del servicio doméstico.

Respecto a la finalidad que se persigue, es la de garantizar que la protección eficaz de la seguridad y salud de las personas trabajadoras esté adaptada a las características específicas del trabajo doméstico, por lo que la prevención de los riesgos laborales de esta relación laboral especial se regirá exclusivamente por lo previsto en esta norma, tal y como se desprende de su art. 1.2. Se ha pretendido así diseñar un modelo propio y autosuficiente que se construye sobre el reconocimiento del derecho en términos en ciertos aspectos equivalentes a la sistemática y contenidos de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales[12]. No obstante, de acuerdo con el apartado siguiente del precepto, serán de aplicación las definiciones de determinados conceptos clave contenidas en el art. 4 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, concretamente los siguientes: prevención, riesgo laboral, daños derivados del trabajo y riesgo laboral grave e inminente.

También se declara aplicable a esta relación laboral especial del servicio del hogar familiar, de conformidad con el art. 3.4 de la norma, la regulación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en relación con la protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos, protección de la maternidad, protección de los menores, relaciones de trabajo temporales, de duración determinada y en empresas de trabajo temporal, así como la referida a las obligaciones de los trabajadores en materia de prevención de riesgos (artículos 25, 26, 27, 28.1 y 2 y 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, respectivamente).

Por su parte y en la misma línea establecida por el art. 14 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la norma señala que el derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo de las personas trabajadoras que prestan servicios en el ámbito del servicio del hogar familiar, supone la existencia de un correlativo deber de la persona empleadora de protección de las personas trabajadoras frente a los riesgos laborales, en los términos previstos por la propia norma, tales como derechos de información, formación y participación, derecho a la paralización de la actividad en caso de riesgo grave e inminente y vigilancia de su estado de salud, que posteriormente se desarrollan y concretan en la parte dispositiva. Como no podía ser de otra manera, se especifica además, en línea con lo establecido en el art. 14.5 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales que "el coste de las medidas relativas a la seguridad y salud en el trabajo no deberá recaer en modo alguno sobre las personas trabajadoras" (art. 2.3). La previsión de los riesgos derivados del trabajo doméstico podrá ser objeto de cobertura concertando operaciones de seguro a tal fin por las personas empleadoras.

También en relación con los costes que pudieran derivarse de la puesta en marcha de esta norma, la Disposición adicional séptima establece que la aplicación de este real decreto no supondrá un incremento del gasto público, por lo que se aplicará sin aumento de coste de funcionamiento de los respectivos órganos directivos.

[12] Cabero Morán, E.: "La protección de la seguridad y la salud en el ámbito del servicio del hogar familiar", *Trabajo y Derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, nº 119, Noviembre 2024.

Cabe resaltar que la integración del principio de igualdad de trato en la política laboral resulta fundamental para evitar la segregación laboral, potenciándose así el valor del trabajo de las mujeres, incluido el trabajo en el ámbito doméstico. En este sentido el propio Preámbulo del Real Decreto 893/2024 resalta expresamente en su apartado II que el impacto de esta norma excede al ámbito de la prevención de riesgos laborales, alcanzando al derecho a la igualdad de trato entre mujeres y hombres, tratándose de un avance en los derechos reconocidos a este colectivo que constituye una cuestión de justicia social al ser una profesión altamente feminizada. De este modo, se siguen los criterios generales de actuación de los poderes públicos fijados en el artículo 14 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Por otra parte, con la aprobación del Real Decreto 893/2024 se da cumplimiento a los compromisos asumidos con la ratificación del Convenio número 189 de la OIT sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, que como se ha señalado, entró en vigor el 29 de febrero de 2024, así como al compromiso adquirido con la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027.

Sin embargo, en este largo proceso de reconocimiento de derechos laborales y de protección social de las personas que están sujetas a esta relación laboral especial, quedan cuestiones aún en el tintero, puesto que todavía hay que solventar una importante carencia regulatoria, como es la regulación efectiva y adecuada de los derechos colectivos de representación, negociación y conflicto de las personas que prestan servicios en el hogar, que resulta más apremiante aún tras la ratificación, aunque tardía, del Convenio 189 de la OIT[13].

Respecto a la estructura de la norma, se articula en ocho artículos, siete disposiciones adicionales y cinco disposiciones finales, si bien, como ha manifestado un sector de la doctrina, lo más interesante de la norma no está en el cuerpo del articulado, sino en la "parte extravagante", que es la contenida en las diversas disposiciones adicionales, por las cuestiones novedosas que introduce[14].

Además, cabe añadir que esta reforma no sólo afecta al personal que presta sus servicios en el ámbito del empleo doméstico, sino también a las personas trabajadoras en el sector de los servicios de ayuda a domicilio[15]. Para ello, la Disposición final primera añade una nueva disposición adicional decimotercera al Real Decreto 39/1997 de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, bajo la rúbrica "Servicios de ayuda a domicilio". La pretensión es la de adecuar los deberes de evaluación de riesgos y planificación preventiva a las especiales características de esta actividad en cuestión, que al desarrollarse en domicilios privados, requiere una especificación del alcance de la acción preventiva y del modo en que se deben recoger las condiciones de trabajo de los servicios de ayuda a domicilio. El objetivo es el de facilitar las visitas presenciales a los domicilios por los profesionales responsables de la prevención, sin que eso suponga una vulneración del derecho a la inviolabilidad de la privacidad del domicilio, facilitando el consentimiento de la persona titular, que es a su vez la persona usuaria del servicio de ayuda a domicilio. Se aprovecha así la oportunidad para abordar este asunto pendiente, señalando el Preámbulo a este respecto que "el hecho de que los diferentes domicilios donde se prestan los servicios constituyan una esfera aparentemente alejada del control que puede ejercer la empresa requiere que se efectúe un desarrollo normativo que determine el alcance de las obligaciones preventivas". En este sentido, se podrán introducir modificaciones en el domicilio cuando la empresa obtenga el consentimiento de las personas titulares del domicilio

[13] García Trascasas, A.: "La lenta e inacabada construcción normativa de un trabajo decente para el servicio del hogar familiar", *Trabajo y Derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, nº 121, Enero 2025.

[14] Molina Navarrete, C.: "La gestión de riesgos psicosociales en el empleo doméstico: ¿dice algo sobre ellos el nuevo reglamento?, *Boletín LARPSICO: nuevas claves para la salud psicosocial en las organizaciones*, nº 2, 2024, pp. 4.

[15] Vid. un breve análisis al respecto en Rodríguez Alba, C.: "Las especialidades en materia de prevención de riesgos en el servicio de atención a domicilio", *El Foro de Labos*, 22 de octubre de 2024. https://www.elforodelabos.es/

previamente y siempre y cuando sean precisas para garantizar la protección más adecuada frente a los riesgos del puesto de trabajo, de conformidad con la evaluación de riesgos realizada.

Hay que mencionar también que el RD 893/2024 establece en su Disposición adicional cuarta la inaplicación a las personas incluidas en el Sistema Especial de Empleados de Hogar del recargo de las prestaciones económicas en caso de accidente de trabajo y enfermedad profesional a que hace referencia el art. 164 de la Ley General de la Seguridad Social, por carencia o inobservancia de medidas de seguridad y salud laboral, reformando al efecto el art. 3.2 del RD 1596/2011, de 4 de noviembre, para adecuarlo al vigente Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

Respecto a su entrada en vigor, el Real Decreto 893/2024 parte de unas carencias y limitaciones importantes, entre ellas, lo dilatado de todo el proceso de implantación, requiriéndose para su aplicación efectiva un importante periodo de tiempo. Y es que, aunque de la lectura del primer apartado de la Disposición final 5ª se pudiera considerar de entrada en vigor inmediata, dado que la misma recoge que la norma entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el BOE, hay que tener en cuenta los apartados siguientes. Así, el apartado segundo de dicha disposición indica que las obligaciones previstas no resultarán exigibles hasta transcurridos seis meses desde la puesta a disposición de la herramienta a la que se refiere la disposición adicional primera, incluso cuando la persona empleadora concierte dicho servicio con un servicio de prevención ajeno. Se trata de una herramienta gratuita de evaluación de riesgos que el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo debe de elaborar y poner a disposición de las personas empleadoras en un plazo de 10 meses desde la publicación de la norma. Por su parte, transcurrido estos plazos señalados (10 meses + 6 meses), la aplicación del art. 5.3 que hace referencia al derecho de formación de la persona empleada de hogar en materia preventiva, será a partir del momento en el que se dicte la Resolución del Servicio Público de Empleo Estatal para la puesta en marcha de las actividades de formación en dicha materia. Y a su vez, y también transcurrido el mismo plazo señalado en el apartado segundo de la citada disposición final 5ª, el artículo 8.2 relativo a la vigilancia de la salud, será de aplicación solo cuando se desarrollen las previsiones normativas relativas a la realización de reconocimientos médicos en el marco del Sistema Nacional de Salud establecido en la disposición adicional sexta. Por su parte, para la publicación de la Guía técnica en materia de prevención de riesgos laborales en el trabajo doméstico a la que se hace referencia en la Disposición adicional tercera, se establece un plazo máximo de 1 año desde la publicación de la norma.

Se trata por tanto de una entrada en vigor diferida y absolutamente condicionada a la elaboración y puesta a disposición en la página web del Ministerio de Trabajo y Economía Social de una herramienta de evaluación de riesgos que facilite el cumplimiento de parte de las obligaciones contenidas en la propia norma, tanto si las personas empleadoras deciden asumir directamente la actividad preventiva, como si conciertan dicho servicio con un servicio de prevención ajeno, tal y como ya se ha señalado. Tampoco podemos saber a ciencia cierta si la elaboración de esta herramienta se llevará a cabo en el plazo máximo establecido, o si por el contrario, se demorará más de lo requerido, no estableciendo la norma ningún tipo de consecuencia en caso de incumplimiento del plazo de 10 meses. En definitiva, teniendo en cuenta el cómputo de estos plazos, puede que tengan que transcurrir casi dos años para su aplicación efectiva.

2.2. Evaluación de riesgos

Una de las obligaciones de las personas empleadoras concretadas en el RD 893/2024 es la evaluación de riesgos, tanto inicial como su actualización periódica.

En este sentido, conforme establece el art. 3 de la norma, la persona empleadora deberá realizar una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y salud de las personas trabajadoras que prestan servicios en el servicio del hogar familiar, teniendo en cuenta, con carácter general, las características de la actividad y de las personas empleadas.

A su vez, dicha evaluación de riesgos se deberá actualizar con la periodicidad que se determine y, en todo caso, cuando se produzcan cambios en las condiciones de trabajo o con ocasión de los daños que se hayan producido.

En el caso de que los resultados obtenidos de la evaluación de riesgos realizada pusieran de manifiesto situaciones de riesgo, la persona empleadora deberá de adoptar las medidas preventivas necesarias para eliminar o reducir y controlar dichos riesgos. Una vez adoptadas tales medidas, deberá de documentarlas por escrito indicando la fecha concreta en que estas medidas fueron adoptadas. La persona empleadora tendrá la obligación de entregar una copia de esta documentación a la persona trabajadora para que la misma también esté informada y tenga constancia de las medidas que se han adoptado por parte del titular del hogar familiar.

Si tras los controles periódicos previstos en la evaluación de riesgos se aprecia por la persona empleadora que las medidas preventivas adoptadas son inadecuadas para los fines de protección a los que van dirigidas, o en el caso de que así se lo traslade la persona trabajadora, las medidas preventivas deberán ser modificadas para su adecuada efectividad.

No obstante, cabe indicar que si bien existe una amplia gama de riesgos asociados a la amplitud de cometidos y servicios prestados en el ámbito del hogar familiar (físicos, ergonómicos, químicos, biológicos y psicosociales), la norma no menciona ni concreta ninguno de ellos.

Aunque aparentemente sin relevancia, pero sin duda la tiene, como ya se ha mencionado, el art. 3.4 del RD 893/2024 declara aplicable la regulación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en relación con la protección de determinados grupos de trabajadores, entre ellos, las personas trabajadoras especialmente sensibles a determinados riesgos, la protección de la maternidad o la protección de los menores. Por tanto, estas circunstancias también se deberán de tener en cuenta en la evaluación de los riesgos y en la adopción de las medidas preventivas y de protección necesarias, así como los demás términos establecidos en los preceptos que resultan de aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (arts. 25 al 29).

2.3. Equipos de trabajo y equipos de protección individual

Otro de los mandatos expresos contenidos en la norma, concretamente en su art. 4, hace referencia al deber por parte de la persona empleadora de suministrar equipos de trabajo adecuados para el desempeño de las funciones a las personas trabajadoras del hogar familiar, adoptando para ello las medidas necesarias para que su utilización se pueda realizar de manera segura.

En relación con los equipos de protección individual y en la misma línea de la ya establecida en el art. 17.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el RD 893/2024 puntualiza que cuando los riesgos no se puedan evitar o no puedan limitarse de manera suficiente por medios técnicos de protección colectiva o mediante medidas, métodos o procedimientos de organización del trabajo, es deber de la persona empleadora proporcionar a las personas trabajadoras del servicio del hogar familiar aquellos equipos de protección individual que sean adecuados para el desempeño de sus funciones, conforme a lo determinado en la evaluación de riesgos.

Esto implica que en la propia evaluación de riesgos que se haya realizado, deben de determinarse las tareas en las que se tienen que utilizar dichos equipos de protección individual, especificando para cada una de estas tareas las características de los equipos que se deben manejar y los riesgos que motivan la necesidad de usarlos.

En este sentido, se matiza que dichos equipos de protección individual se proporcionaran a las personas trabajadoras de manera gratuita, debiendo reponerlos la persona empleadora cuando sea necesario. Se encomienda también a la persona empleadora la adopción de las medidas necesarias para que estos equipos se utilicen de forma segura, velando así por un uso efectivo de los mismos.

Hay que apuntar que la norma no indica ninguna especificación ni respecto a los equipos de trabajo, ni respecto a los equipos de protección individual, ni aún cuales son los básicos e imprescindibles. Cabe entender que está cuestión queda delegada a la posterior elaboración de la Herramienta de evaluación de riesgos y de la Guía técnica en materia de prevención de riesgos que la norma regula más adelante (Disp. adicional primera y tercera respectivamente), por lo que deducimos que estos instrumentos ayudarán a concretar estas obligaciones.

2.4. Información, participación y formación de las personas trabajadoras

Especial relevancia adquieren los derechos de información, participación y formación de las personas trabajadoras regulados en el art. 5 del RD 893/2024.

Con respecto al derecho de información, y para poder dar cumplimiento al deber de protección frente a los riesgos laborales, la persona empleadora debe poner a disposición de las personas trabajadoras toda la información necesaria en relación a dos cuestiones fundamentales: en primer lugar, información sobre los riesgos existentes para la seguridad y la salud del trabajo que están desempeñando; y en segundo lugar, información sobre las medidas de protección y prevención que son aplicables a dichos riesgos. Sin embargo, la norma no indica cómo se justificará la puesta a disposición de toda esa información necesaria para el desarrollo de la actividad.

También respecto al derecho de información de la persona empleada, que se traduce a su vez en una obligación para la parte empleadora, cuando las personas trabajadoras del servicio del hogar familiar estén o puedan estar expuestas a un riesgo grave e inminente con ocasión de su trabajo, la persona empleadora estará obligada a informar a la mayor brevedad posible a las personas trabajadoras afectadas acerca de la existencia de dicho riesgo y de las medidas adoptadas o que deban adoptarse en materia de protección, tal y como se establece en el art. 6.1 del RD 893/2024.

En relación con el derecho de participación, las personas empleadoras deberán permitir la participación de las personas trabajadoras en el marco de todas las cuestiones que afecten a la seguridad y la salud en el servicio del hogar familiar.

En correlación con este derecho de participación, la norma reconoce a su vez el derecho de las personas trabajadoras a efectuar propuestas a la persona empleadora dirigidas a la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud. Se incluye así lo que podemos denominar un derecho de propuesta, que aunque no se indique expresamente, debería de implicar una obligación de respuesta, que debería ser razonada si fuera en sentido negativo, ya que de otro modo sería un derecho vacío, cuyo reconocimiento no tendría efecto alguno[16].

[16] Gimeno Díaz de Atauri, P.: "Obligaciones (¿futuras?) de los hogares en relación con la prevención de riesgos laborales: un primer análisis del Real Decreto 893/2024, de 10 de septiembre, por el que se regula la protección de

La mayor singularidad del art. 5 la encontramos en la regulación del derecho a la formación, señalándose que las personas trabajadoras del servicio del hogar familiar tendrán derecho a recibir formación en materia preventiva en el momento de su contratación. Esta formación será única aunque presten servicios por cuenta de varias personas empleadoras y se deberá centrar en los riesgos que estén asociados a la realización de las tareas propias del hogar. Podemos considerar, por tanto, que este tipo de formación ordinaria no está vinculada al trabajo que se desarrolle en un domicilio concreto, sino que se trata de una formación general centrada en los riesgos vinculados a las actividades del hogar familiar, siendo una formación única aunque se presten servicios por cuenta de varios empleadores.

Se contempla la posibilidad de que las tareas del hogar entrañen riesgos excepcionales en alguno de los domicilios en los que se presta servicios. Para estos casos, se deberá impartir una formación complementaria que correrá a cargo de la persona empleadora. No obstante, estos riesgos excepcionales a los que alude la norma, no se definen ni se ejemplifican, siendo en ese caso la persona empleadora la que se encargue que de que se reciba, a su cargo, esta formación específica, que el precepto califica como "complementaria". Sin embargo, queda en el aire y sin precisar no sólo lo que tiene o no consideración de riesgo excepcional, sino el contenido y el procedimiento que se empleará para impartir esta formación complementaria.

Respecto a la forma de impartirse la formación general en materia preventiva, el precepto señala que, siempre que sea posible, se impartirá dentro de la jornada de trabajo, y en caso de no ser posible, se hará fuera de la jornada, aunque se deberá compensar a la persona empleada con tiempo de descanso equivalente.

En relación con la forma de llevar a cabo estas actividades de formación en materia preventiva, la formación general estará a cargo del Servicio Público de Empleo Estatal, indicándose que se desarrollará a través de la plataforma formativa prevista en la disposición adicional quinta, excepto las actividades formativas complementarias vinculadas a actividades que entrañen riesgos excepcionales.

En este sentido, conforme a lo previsto en el art. 25.2 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral, las actividades de formación en materia preventiva previstas en el artículo 5.3 del RD 893/2024, salvo las que se refieran a actividades que entrañen riesgos excepcionales, se desarrollarán a través de una plataforma formativa cuya gestión corresponderá a la Fundación Estatal para la formación en el Empleo (FUNDAE). Estas actividades de formación deberán contemplar un proceso de autoevaluación y serán certificables, todo ello en los términos que se establezcan mediante resolución del Servicio Público de Empleo Estatal que habrá de dictarse en el plazo de seis meses desde la entrada en vigor de la norma. A este respecto, el precepto no hace ninguna referencia a la posibilidad de que la persona empleada no disponga de los medios tecnológicos necesarios para acceder a dicha plataforma formativa, ni si en estos casos la parte empleadora debe de poner a disposición de la trabajadora dichos medios técnicos.

Como se puede comprobar, a diferencia del art. 19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la formación preventiva ordinaria no es realmente empresarial ni específica para el puesto, ni tampoco se hace referencia a la necesidad de actualización al establecerse que se tratará de una formación única, aunque presten servicios por cuenta de varias personas empleadoras.

la seguridad y la salud en el ámbito del servicio del hogar familiar", *El Foro de Labos*, 12 de septiembre de 2024. https://www.elforodelabos.es/

2.5. Riesgo grave e inminente

Como ya se ha señalado en relación con el derecho de información, cuando las personas trabajadoras del servicio del hogar familiar estén o puedan estar expuestas a un riesgo grave e inminente con ocasión de su trabajo, la persona empleadora debe de informar lo antes posible a las personas trabajadoras afectadas acerca de la existencia del mismo, así como de las medidas adoptadas o que deban adoptarse en materia de protección.

También en esta situación, la persona empleadora estará obligada a adoptar las medidas y dar las instrucciones necesarias para que, en caso de peligro grave, inminente e inevitable, las personas trabajadoras puedan interrumpir su actividad, incluso, si fuera necesario, abandonar de inmediato el domicilio. En caso de darse este tipo de situaciones, no se puede exigir a las personas trabajadoras que reanuden su actividad mientras el peligro persista, tal y como se establece en el art. 6 del RD 893/2024.

Con el fin de que se respete el derecho de las personas trabajadoras que prestan servicios en el ámbito del empleo doméstico a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, tal y como se recoge en el propio art. 2 de la norma, la persona trabajadora tendrá derecho a interrumpir su actividad, cuando considere que la misma entraña un riesgo grave e inminente para su vida o su salud. De igual modo, tendrá también el derecho a abandonar el domicilio si fuera necesario, debiendo comunicar de manera inmediata esta decisión a la persona empleadora.

En caso de darse este supuesto, la norma matiza que las personas trabajadoras no podrán sufrir perjuicio alguno derivado de la adopción de estas medidas, a menos que hubieran obrado de mala fe o cometido negligencia grave, si bien, no se aclara cuáles serían las posibles consecuencias de obrar con este tipo de conducta.

Como se puede comprobar, el art. 6 del RD 893/2024 regula esta materia llevando a cabo una adaptación del art. 21 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, desde la perspectiva más sencilla que supone el modo de organización del entorno laboral en el ámbito del hogar. Así, tanto la información que debe facilitarse del riesgo, las medidas que se deben adoptar, la posibilidad de interrumpir la actividad y no reanudarla mientras persista el riesgo, como el derecho de la persona trabajadora de abandonar el domicilio si fuera necesario, son similares. Se omite, sin embargo la obligación de la parte empleadora de asegurar la capacidad de la persona trabajadora para adoptar las medidas necesarias cuando no sea posible contactar con su superior jerárquico.

2.6. Organización de la actividad preventiva

El art. 7 del RD 893/2024 establece tres posibles fórmulas para llevar a cabo la organización de la actividad preventiva en el ámbito del hogar familiar:

— Que sea asumida por la propia persona empleadora

— Que la persona empleadora designe una o varias personas trabajadoras para ocuparse de dicha actividad

— Que concierte dicho servicio con un servicio de prevención ajeno.

Se analizan a continuación estas tres opciones.

2.6.1. Organización de la prevención por la persona empleadora

La norma recoge en su art. 7.2 como primera opción la posibilidad de que sea la persona empleadora la que asuma personalmente las funciones de organización de la actividad preventiva. Para ello establece una serie de condiciones: o bien que dicha persona tenga la capacidad correspondiente a las funciones preventivas que deba desarrollar, conforme a lo establecido en el capítulo VI del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención (en el que se regulan las funciones y niveles de cualificación de nivel básico, intermedio y superior), o bien que la persona empleadora tenga la capacidad suficiente para utilizar la herramienta de evaluación de riesgos a la que hace referencia la Disposición adicional primera del propio RD 893/2024.

Se trata de una herramienta gratuita de evaluación de riesgos que deberá elaborar y poner a disposición de todas las personas empleadoras, a través de la página web del Ministerio de Trabajo y Economía Social, el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, en el plazo de diez meses desde la publicación de la norma.

La finalidad de dicha herramienta es la de facilitar el cumplimiento de las obligaciones relativas a la evaluación de riesgos y la adopción de medidas preventivas en el ámbito del empleo doméstico reguladas en el art. 3, de las obligaciones relativas a los equipos de trabajo y equipos de protección individual establecidas en el art. 4 y de las relativas al derecho de información, participación y formación de las personas trabajadoras reguladas en el art. 5 del RD 893/2024.

Puede ocurrir que por las características personales de la persona empleadora o por su estado biológico, incluyéndose en estos casos cuando la persona empleadora tenga reconocida una situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, no pueda asumir directamente estas obligaciones establecidas en materia de prevención. En este caso, se prevé la posibilidad de que la persona empleadora pueda delegar estas obligaciones en una persona de su entorno personal o familiar directo, precisándose que la persona sobre la que se deleguen estas obligaciones, deberá de reunir los requisitos o condiciones a los que se ha hecho referencia con anterioridad.

No obstante, cabe apuntar que el nuevo Decreto no especifica el grado de parentesco que deberá tener la persona sobre la que se delegue, por lo que la referencia genérica que recoge al entorno personal o familiar de la persona empleadora, permite una interpretación amplia e inclusiva.

Tanto la delegación de las obligaciones preventivas, la justificación de dicha delegación, la aceptación expresa por ambas partes, así como la acreditación del cumplimiento de los requisitos por la persona delegada deberán constar por escrito. La norma puntualiza además que esta delegación no puede ser objeto de contraprestación económica, debiendo informar de ella la persona empleadora a las personas trabajadoras.

2.6.2. Organización de la prevención por personas trabajadoras designadas

Como ya se ha señalado, el art. 7 del RD 893/2024 también establece la posibilidad de que la persona empleadora designe una o varias personas trabajadoras para ocuparse de la organización de la actividad preventiva.

Los requisitos que establece la norma en el apartado tercero de dicho precepto para esta posibilidad son que las personas trabajadoras designadas tengan la capacidad necesaria, dispongan del tiempo y de los medios precisos y sean suficientes en número, teniendo en cuenta las características

del domicilio, así como los riesgos a que están expuestas las personas trabajadoras y su distribución en el mismo.

Además, estas personas designadas deberán de colaborar entre sí y, en su caso, con los servicios de prevención.

Para que puedan llevar a cabo esta actividad preventiva, la persona empleadora deberá facilitar a las personas trabajadoras designadas el acceso a la información y documentación resultante del cumplimiento de las obligaciones establecidas en relación con la evaluación de riesgos y la adopción de medidas preventivas, con las obligaciones relativas a los equipos de trabajo y equipos de protección individual, con las relativas al derecho de información, participación y formación de las personas trabajadoras y con las obligaciones en caso de riesgo grave e inminente.

Por otro lado, cabe apuntar un matiz importante, puesto que la norma también señala que las personas trabajadoras designadas no podrán sufrir ningún perjuicio derivado de sus actividades de protección y prevención de los riesgos profesionales en el domicilio. Precisamente para ello, y en ejercicio de esta función gozarán, en particular, de las garantías que, para los representantes de las personas trabajadoras, se establecen en el artículo 68.a), b) y c), de la Ley del Estatuto de los Trabajadores que hacen referencia a las siguientes garantías: a la apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves; a la prioridad de permanencia en el centro de trabajo respecto de los demás trabajadores en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas; a no ser despedidas ni sancionadas durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de sus funciones, salvo en caso de que esta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción de la persona trabajadora en el ejercicio de su representación; y a no ser discriminada la persona en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de sus funciones.

Se les reconoce también las garantías contenidas en el art. 56.4 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores en relación con el despido improcedente, pudiendo escoger la persona trabajadora entre la readmisión o la indemnización, por lo que en este caso se produce una inversión del derecho de opción, que normalmente recae en la figura de la persona empresaria.

Por último, en relación con las personas trabajadoras designadas para ocuparse de la organización de la actividad preventiva, la norma establece que deberán guardar sigilo profesional sobre la información relativa al hogar familiar a la que tuvieran acceso como consecuencia del desempeño de estas funciones organizativas en materia de prevención.

2.6.3. Organización de la prevención por un servicio de prevención ajeno

Otra de las fórmulas que recoge el art. 7 del RD 893/2024 para llevar a cabo la organización de la actividad preventiva es concertando la actividad con un servicio de prevención ajeno.

En este sentido, la norma es bastante escueta, señalando únicamente un par de cuestiones al respecto. Por un lado, indica que se entenderá como servicio de prevención ajeno aquel que cumpla los requisitos establecidos en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, y en su normativa de desarrollo. Dado que se abre una puerta a la profesionalización y externalización de este servicio, el decreto no detalla nada más al respecto, sino que remite a la regulación general de los servicios de prevención.

Por otro lado, para que se concierte la organización de la actividad preventiva con un servicio de prevención ajeno, la persona empleadora deberá facilitar a dicho servicio de prevención el acceso

a la información y documentación resultante del cumplimiento de las obligaciones a las que ya hacíamos referencia con anterioridad, esto es: en relación con la evaluación de riesgos y la adopción de medidas preventivas, en relación con los equipos de trabajo y equipos de protección individual, en relación al derecho de información, participación y formación de las personas trabajadoras, así como las relativas en caso de riesgo grave e inminente.

Podemos considerar que aunque pudiera parecer la medida más adecuada, el mayor o menor éxito de esta opción va a depender del coste económico que suponga concertar la actividad preventiva con un servicio de prevención ajeno.

2.7. Vigilancia de la salud

El derecho a la vigilancia del estado de salud de las personas trabajadoras viene configurado en la norma en su art. 8 como una responsabilidad de la persona empleadora.

Se establece que esta vigilancia de la salud podrá incluir la realización de un reconocimiento médico adecuado que tenga en cuenta todos los riesgos a los que la persona trabajadora pueda quedar expuesta, conforme a lo que se haya previamente determinado en la evaluación de riesgos.

El preámbulo de la norma afirma que se contribuye así a "visibilizar las enfermedades profesionales que aquejan a las personas trabajadoras del hogar familiar y que, hasta el momento, y como consecuencia de la inexistencia de un derecho a la vigilancia de la salud en el ámbito laboral se enfrentaban a mayores dificultades que el resto de las personas trabajadoras para su reconocimiento".

El precepto atribuye al reconocimiento médico un doble calificativo. Por un lado señala que tiene que ser adecuado, y por otro lado, indica que el mismo es voluntario. Además, dicho reconocimiento será único por cada persona trabajadora, con independencia de que preste servicio por cuenta de varias personas empleadoras, al igual que ocurre con la formación, a la que se ha hecho referencia con anterioridad. A ello se añade que las personas empleadoras deberán acreditar que las personas trabajadoras a su servicio cuentan con dicho reconocimiento, lo que parece una contradicción a la voluntariedad a la que con anterioridad hace alusión la normativa.

Respecto a la periodicidad del reconocimiento médico, el art. 8 establece que se realizará, al menos, con una periodicidad trienal, a no ser que por decisión facultativa se establezca una periodicidad inferior o sea necesario actualizar el reconocimiento por la modificación de las condiciones de trabajo de la persona trabajadora. Resulta extraño este matiz que recoge la norma, puesto que al permitir que sea único el reconocimiento médico aunque se preste servicios por cuenta de varias personas empleadoras, se está aceptando de manera implícita un reconocimiento de carácter genérico y no específico a las posibles diferencias en las condiciones de trabajo de los diferentes lugares en los que la persona presta servicios.

El último apartado del precepto vuelve a insistir en la necesaria voluntariedad, indicando que esta vigilancia de la salud sólo podrá llevarse a cabo cuando la persona trabajadora preste su consentimiento, realizándose con las debidas garantías de respeto a su intimidad.

Respecto a los costes económicos derivados de estos reconocimientos médicos, y en la línea de moderar los gastos que este deber empresarial puede suponer para la parte empleadora, la Disposición adicional sexta establece que el Ministerio de Sanidad deberá promover la inclusión de la realización gratuita de los reconocimientos médicos previstos, en la cartera de servicios comunes del Sistema Nacional de Salud.

Dicha inclusión gratuita de los reconocimientos médicos se deberá llevar a cabo en los términos previstos en el artículo 8 del Real Decreto 1030/2006, de 15 de septiembre, por el que se establece la cartera de servicios comunes del Sistema Nacional de Salud y el procedimiento para su actualización, que regula de manera específica el procedimiento de actualización de la cartera de servicios comunes.

Cabe añadir, de acuerdo con lo establecido en el apartado cuarto de la Disposición final quinta que establece las diferentes fases de entrada en vigor de la norma, que la obligación de vigilancia de la salud derivada del art. 8.2 será de aplicación solo cuando se desarrollen las previsiones normativas relativas a la realización de reconocimientos médicos en el marco del Sistema Nacional de Salud establecido en la citada disposición adicional sexta.

2.8. Herramienta de evaluación de riesgos y guía técnica de prevención de riesgos laborales en el trabajo doméstico

La herramienta gratuita de evaluación de riesgos que menciona varias veces esta normativa, va a constituir un elemento fundamental en la organización que el RD 893/2024 establece para la protección de la seguridad y la salud en el ámbito del servicio del hogar familiar, hasta el punto de que las obligaciones previstas en dicho texto normativo no resultarán exigibles hasta transcurridos seis meses desde la puesta a disposición de esta herramienta, incluso cuando la persona empleadora concierte dicho servicio con un servicio de prevención ajeno.

De manera más específica, la Disposición adicional primera dispone que el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, en el plazo de diez meses desde la publicación de esta norma, elaborará y pondrá a disposición de todas las personas empleadoras, a través de la página web del Ministerio de Trabajo y Economía Social, una herramienta que facilite el cumplimiento de las obligaciones referidas a la evaluación de riesgos y la adopción de medidas preventivas en el empleo doméstico, a los equipos de trabajo y equipos de protección individual y al derecho de información, participación y formación de las personas trabajadoras.

Esta será la herramienta que deberá utilizarse cuando las personas empleadoras asuman directamente la actividad preventiva o la deleguen en una persona de su entorno personal o familiar directo, así como, cuando se opte por la designación de una o varias personas trabajadoras que cuenten con la capacidad necesaria para asumir dicha actividad preventiva.

Como ya se ha señalado, el RD 893/2024 no identifica los riesgos que con mayor frecuencia están asociados el desempeño de la profesión de la persona empleada de hogar, entre los que cabe destacar de manera especial, los riesgos químicos. Estos riesgos tienen una gran presencia, estando las personas empleadas de hogar expuestas constantemente al uso de productos de limpieza, a sustancias causticas o corrosivas, con consecuencias en su salud. El contacto con los agentes químicos de los productos de limpieza, pinturas, disolventes, etc, pueden provocar asma, bronquitis crónica y otros síntomas respiratorios. Además, el contacto con estos compuestos puede perjudicar la barrera defensiva de la piel, provocando problemas dermatológicos. Mención especial merecen también los riesgos biológicos. La exposición a los agentes biológicos (virus, bacterias, parásitos, hongos) se da sobre todo en las tareas de aseo personal o en cualquier otra que suponga el contacto con algún fluido de la persona a la que se está cuidando y atendiendo.

Por otro lado, también se encomienda al Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, a que en el plazo máximo de un año desde la publicación del Real Decreto elabore una Guía técnica para la prevención de los riesgos laborales en el servicio del hogar familiar. Se trata por tanto, como

se puede comprobar, de un plazo amplio para la puesta en marcha de otra de las novedades que recoge la norma.

Dicha Guía técnica deberá ser publicada en la página web del Ministerio de Trabajo y Economía Social y se pondrá a disposición tanto de personas empleadoras como trabajadoras en las sedes de las Inspecciones provinciales de Trabajo y Seguridad Social, tal y como recoge la Disposición adicional tercera.

Dada la amplia gama de riesgos vinculados a los servicios prestados en el ámbito del empleo doméstico que quedan sin mencionar en la norma, habrá que aguardar a la configuración de la actividad preventiva que sobre los mismos entendemos deberán de aclarar estas herramientas técnicas que serán elaboradas y publicadas en la web del Ministerio de Trabajo y Economía Social. Entendemos también que deberán de incluir medidas preventivas claras y protocolos de actuación para los casos en los que en los resultados obtenidos de la evaluación de riesgos se pongan de manifiesto situaciones de riesgo en las condiciones de trabajo.

2.9. Protocolo de actuación frente a situaciones de violencia y acoso en el servicio del hogar familiar

Como ya se ha señalado, la disposición adicional decimoctava de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales introducida por el Real Decreto-ley 16/2022, no sólo contempla el derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo en el ámbito de la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, sino que hace referencia también a la prevención en este ámbito de la violencia contra las mujeres, teniendo en cuenta las características específicas del trabajo doméstico.

El Convenio 189 de la OIT sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos también hace referencia en su art. 5 a la obligación de "adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos gocen de una protección efectiva contra toda forma de abuso, acoso y violencia". Cabe igualmente tener en cuenta, aunque tenga un carácter general dirigido a los distintos lugares de trabajo, el Convenio 190 de la OIT sobre la violencia y el acoso (2019), que también ha sido ratificado por España.

En este sentido, el RD 893/2024 dedica la Disposición adicional segunda a la "prevención de la violencia y acoso en el empleo doméstico", sin duda una ubicación extraña de esta cuestión entre las disposiciones adicionales de la norma, estableciendo que las personas trabajadoras que prestan servicios en el ámbito del servicio del hogar familiar tienen derecho a la protección frente a la violencia y acoso, incluida la violencia, el acoso sexual y el acoso por razón de origen racial o étnico, nacionalidad, sexo, identidad u orientación sexual o expresión de género.

Al igual que para la elaboración de la herramienta gratuita de evaluación de riesgos y de la guía técnica para la prevención de los riesgos laborales, también se encomienda al Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo la elaboración de un protocolo de actuación frente a situaciones de violencia y acoso en el servicio del hogar familiar en el plazo máximo de un año desde la publicación de la norma.

Este protocolo, será publicado en las páginas web del Ministerio de Trabajo y Economía Social y del Ministerio de Igualdad y estará a disposición de personas empleadoras y trabajadoras en las sedes de las Inspecciones provinciales de Trabajo y Seguridad Social.

Además, con el fin de dar cumplimiento al deber de protección, la persona empleadora debe asegurarse de que las personas trabajadoras tienen a su disposición la información necesaria en relación tanto con los riesgos para la seguridad y la salud, como con las medidas de protección y prevención aplicables a dichos riesgos, tal y como se desprende del art. 5.1 de la norma, incluyéndose dicho protocolo de actuación frente a situaciones de violencia y acoso dentro del deber de información que tiene la persona empleadora respecto a quien presta servicios en su hogar, lo que refuerza así la eficacia de la medida.

Cabe también destacar que la disposición adicional segunda del RD 893/2024 introduce una garantía en esta materia de forma directa y sin remitir a medidas posteriores, por lo que resulta plenamente aplicable desde su entrada en vigor, estableciendo que el abandono del domicilio ante una situación de violencia o acoso sufrida por la persona trabajadora no se podrá considerar dimisión ni podrá ser causa de despido, sin perjuicio de la posibilidad de que la persona trabajadora solicite la extinción del contrato en virtud del artículo 50 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, que regula la extinción del contrato por voluntad del trabajador, y de la solicitud de medidas cautelares en caso de formulación de demandas, conforme a lo establecido en la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

Sin embargo, entre otras cuestiones, los términos en los que se contempla este derecho a abandonar el domicilio no se precisan, dado que no se señala si es un abandono definitivo o temporal por la existencia de una situación comprometida. De hecho, no se especifica que si la trabajadora es víctima de acoso y abandona el domicilio sin intención de volver, en qué situación queda la persona empleadora ni la persona trabajadora.

Cabe considerar que todas las ambigüedades que se perciben en torno a esta regulación se aclaren con la elaboración y publicación del citado protocolo de actuación frente a situaciones de violencia y acoso encomendado al Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

3. A MODO DE CONCLUSIÓN

La importante función desarrollada por las personas trabajadoras al servicio del hogar familiar ha sido en la práctica inversamente proporcional a su valoración y protección, constituyendo uno de los perfiles que más debilidades ha presentado dentro del ámbito laboral y, de una manera especial, en materia de seguridad y salud en el trabajo. De hecho, la protección de este colectivo de personas trabajadoras ha supuesto una demanda constante, tanto por parte de los agentes sociales, como de un importante sector de la doctrina iuslaboralista, que han reivindicado la necesidad de profesionalizar y dignificar la relación laboral de las personas empleadas al servicio del hogar familiar.

Sin embargo, los derechos de los que goza actualmente este colectivo han sido reconocidos de manera excesivamente lenta y gradual, y casi siempre, con posterioridad que el resto de personas trabajadoras de otros sectores por cuenta ajena.

El Tribunal de Justicia de la Unión Europea ha impulsado a nuestro país a incrementar y completar el umbral de protección de las personas empleadas de hogar, incidiendo a su vez en la prevención de riesgos laborales, dada la situación de desventaja que con respecto a otras personas trabajadoras ha venido aplicando la propia normativa sin motivos justificados y con una clara discriminación indirecta por razón de sexo. De igual manera, dicho pronunciamiento del Tribunal Europeo ha impulsado la ratificación por parte del Estado español del Convenio 189 de la OIT sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, lo que sin lugar a dudas contribuye a dignificar el empleo del hogar familiar también en el ámbito de la seguridad y salud.

La aprobación del Real Decreto 893/2024, de 10 de septiembre, por el que se regula la protección de la seguridad y la salud en el ámbito del servicio del hogar familiar, es una novedad normativa muy esperada y de significativa importancia, puesto que resulta fundamental seguir progresando hacia la equiparación con las personas trabajadoras por cuenta ajena en los distintos ámbitos, incluidos los relativos a una protección adecuada y eficaz en materia de seguridad y salud laboral, eliminando o reduciendo las diferencias de protección cuando su justificación no es objetiva ni razonable. No obstante, el nuevo Decreto parte de unas carencias y limitaciones importantes, entre ellas, lo dilatado de todo el proceso de implantación, requiriéndose casi dos años, si todo marcha conforme a los plazos máximos establecidos, para su aplicación efectiva. Sin duda, un periodo de tiempo excesivamente prolongado.

Ante las dificultades técnicas que supone la implantación plena de la protección de la seguridad y la salud en el ámbito del servicio del hogar familiar, el legislador ha incluido dos instrumentos novedosos en el Real Decreto 893/2024, orientados a facilitar el cumplimiento de las obligaciones en materia preventiva. Por un lado, una herramienta gratuita de evaluación de riesgos que el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo elaborará y pondrá a disposición de todas las personas empleadoras en el plazo de diez meses desde la publicación de esta norma. Y por otro lado, una Guía técnica en materia de prevención de riesgos laborales en el trabajo doméstico que también elaborará el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, en el plazo máximo de un año desde la publicación de la norma, poniéndose a disposición tanto de personas empleadoras como de personas trabajadoras.

Finalmente, la Disposición final cuarta deja abierta la posibilidad de dictar cuantas disposiciones sean necesarias para el desarrollo normativo y de aplicación de este Real Decreto, facultando para ello a la persona titular del Ministerio de Trabajo y Economía Social.

Este avance normativo en el ámbito del servicio del hogar familiar supone un paso más hacia la consecución de un trabajo decente en el empleo doméstico, y una mayor tutela de los derechos en materia de protección de la seguridad y salud en el trabajo. Si bien, como se ha puesto de manifiesto, gran parte de su regulación está aún en el aire, por lo que el reconocimiento integral de gran parte de los derechos reconocidos a las personas trabajadoras del servicio del hogar familiar en el texto normativo, no tendrán eficacia plena hasta que se vayan cumpliendo las obligaciones establecidas en los plazos señalados, que pueden o no cumplirse, y sea una realidad la puesta a disposición, especialmente, de la herramienta de evaluación de riesgos para el cumplimiento de gran parte de las obligaciones contenidas en la norma.

Por tanto, no podemos hablar aún de la existencia plena y efectiva de una norma que garantice una completa protección en materia de prevención de riesgos laborales en el ámbito del servicio del hogar familiar, sino de un boceto normativo que está en proceso de construcción.

4. BIBLIOGRAFÍA

Ayala del Pino, C.: "La prevención de riesgos laborales en la relación laboral especial de servicio del hogar familiar tras la aprobación del Real Decreto-Ley 16/2022, de 6 de septiembre", *Lex Social*, vol.12, nº2, 2022.

Cabero Morán, E.: "La protección de la seguridad y la salud en el ámbito del servicio del hogar familiar", *Trabajo y Derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, nº 119, Noviembre 2024.

Eliche Moral, D.: "La prevención de riesgos laborales de las personas trabajadoras al servicio del hogar", en VV.AA.: *Derecho del Trabajo y Seguridad Social. Aspectos críticos de su regulación*, Guerrero Padrón, T. (dir.), Murcia, Laborum, 2024.

García Trascasas, A.: "La lenta e inacabada construcción normativa de un trabajo decente para el servicio del hogar familiar", *Trabajo y Derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, nº 121, Enero 2025.

Gimeno Díaz de Atauri, P.: "Obligaciones (¿futuras?) de los hogares en relación con la prevención de riesgos laborales: un primer análisis del Real Decreto 893/2024, de 10 de septiembre, por el que se regula la protección de la seguridad y la salud en el ámbito del servicio del hogar familiar", *El Foro de Labos*, 12 de septiembre de 2024. https://www.elforodelabos.es/

González del Rey Rodríguez, I.: "La STJUE de 24 de febrero de 2022 (asunto C-389/20) y el derecho de las empleadas del hogar a la protección por desempleo". *Los Briefs de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social: Las claves de 2022*, AEDTSS, 2022.

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo: *Buenas prácticas preventivas en el servicio doméstico, dirigidas a la persona titular del hogar y del servicio doméstico*, Ministerio de Trabajo y Economía Social, Madrid, 2021. https://www.insst.es/documentacion/material-tecnico/documentos-tecnicos/buenas-practicas-preventivas-en-servicio-domestico-ano-2021

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo: *Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027*, Ministerio de Trabajo y Economía Social, Madrid, 2023. https://www.insst.es/noticias-insst/estrategia-espa%C3%B1ola-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-2023-2027

Molina Navarrete, C.: "La gestión de riesgos psicosociales en el empleo doméstico: ¿dice algo sobre ellos el nuevo reglamento?, *Boletín LARPSICO: nuevas claves para la salud psicosocial en las organizaciones*, nº 2, 2024.

Rodríguez Alba, C.: "Las especialidades en materia de prevención de riesgos en el servicio de atención a domicilio", *El Foro de Labos*, 22 de octubre de 2024. https://www.elforodelabos.es/

Sempere Navarro, A., García Blasco, J., González Labrada, M. y Cardenal Carro, M.: *Derecho de la Seguridad y Salud en el Trabajo*, Madrid, Cívitas, 1996.

Vela Díaz, R.: *El nuevo régimen de las personas empleadas de hogar: aspectos laborales y de Seguridad Social*, Murcia, Laborum, 2012.

Vela Díaz, R.: *Empleo, trabajo y protección social de las mujeres extranjeras en España: un enfoque de género de la política migratoria*, Granada, Comares, 2014.

Vela Díaz, R.: "La promoción internacional de un trabajo decente para las personas empleadas de hogar: el Convenio 189 de la OIT sobre los trabajadores domésticos", *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, nº 127, 2017.

Villar Cañada, I.M.: "Seguridad Social e igualdad por razón de género tras la Ley 27/2011 de reforma de las pensiones: el Sistema Especial de Empleadas/os de Hogar", *Revista Relaciones Laborales*, nº 18, 2011.

Revista Crítica
de
Relaciones de Trabajo

Laborum

Estudios Doctrinales
nº 14 (1er Trimestre 2025)
ISSN: 2792-7962 – ISSNe: 2792-7970
Págs. 109-132

¿Hacia la estabilidad laboral en España? Análisis de la reforma de 2022[1]

Towards job stability in Spain? Analysis of the 2022 reform

Catalina Nicolás Martínez
Profesora Contratada Doctora
Universidad de Murcia
https://orcid.org/0000-0002-5641-8735

Prudencio José Riquelme Perea
Profesor Titular de Universidad
Universidad de Murcia
https://orcid.org/0000-0001-9358-6554

SUMARIO

1. INTRODUCCIÓN
2. LAS REFORMAS LABORALES EN ESPAÑA
3. UNA PRIMERA APROXIMACIÓN A LOS RESULTADOS
4. CONCLUSIONES
5. BIBLIOGRAFÍA

Fecha Recepción: 25/11/2024
Fecha Revisión: 18/02/2025
Fecha Aceptación: 25/02/2025

Cita Sugerida: NICOLÁS MARTÍNEZ, C. y RIQUELME PEREA, P.J.: «¿Hacia la estabilidad laboral en España? Análisis de la reforma de 2022». *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum,* 14 (2025): 109-132.

[1] Los autores desean hacer constar que este trabajo está basado en el Proyecto PID2020-117554RB-I00: "Retos de la garantía jurisdiccional de los derechos laborales de las personas trabajadoras en un contexto socioeconómico cambiante", financiado por MCIN / AEI / 10.13039/501100011033

Resumen

La reforma laboral de 2022, encaminada a fomentar la contratación indefinida y limitar la temporalidad a casos justificados, ha supuesto importantes avances en la reducción de la temporalidad en el mercado laboral español. Aunque todavía queda trabajo por hacer, estos avances deberían animarnos a pensar en el potencial de un mercado laboral más estable.

Palabras clave

Reforma laboral; Temporalidad; Estabilidad Laboral; Mercado de trabajo

Abstract

The 2022 labour reform, aimed at promoting permanent contracts and limiting temporary contracts to justified cases, has made significant strides in reducing temporary employment in the Spanish labour market. While there is still work to be done, this progress should encourage us about the potential for a more stable labour market.

Keywords

Labour reform; Temporality; Job stability; Labour market

1. INTRODUCCIÓN

Desde que se realizó la primera modificación del Estatuto de los Trabajadores en 1984, se abrió la posibilidad de realizar contratos temporales sin una causa justificada, mediante el contrato de fomento del empleo. Esta medida se implementó con el propósito de promover la generación de empleo y facilitar a las empresas la capacidad de contratar en concordancia con la demanda laboral disponible. Como resultado, la contratación temporal se estableció en el mercado laboral español, originando una marcada división o dualidad entre los empleados con contratos indefinidos y aquellos con contratos temporales, basada en el concepto de 'flexibilidad en el margen'[2]. Fue una decisión tomada por la necesidad y la desesperación y que cuarenta años después ha lastrado el correcto funcionamiento del mercado de trabajo español y la modernización de la economía española, sin olvidar los impactos negativos desde el punto de vista social.

Se han llevado a cabo múltiples reformas laborales en un intento por combatir la dualidad y controlar la temporalidad, reduciendo la brecha entre los costes laborales asociados a los contratos temporales en indefinidos. Estas reformas buscaban equilibrar la flexibilidad para las empresas y brindar seguridad y certidumbre tanto a los trabajadores como a las relaciones laborales, bajo el concepto ampliamente adoptado de flexiseguridad, promovido por la Unión Europea en 2006[3]. Sin embargo, ninguna de estas reformas ha logrado romper la inercia de la temporalidad y establecer los contratos indefinidos como la 'normalidad'. Como resultado, persiste el objetivo fundamental de acabar con la segmentación del mercado laboral y proporcionar a los ciudadanos la tan ansiada y necesaria seguridad y estabilidad laboral[4].

En este contexto, se ha publicado el Real Decreto-ley 32/2021, que fue convalidado mediante la Resolución de 3 de febrero de 2022, del Congreso de los Diputados, publicada en el BOE número 33 del 8 de febrero de 2022. Este Real Decreto-ley fue conocido como 'la reforma de 2022', el cual establece cambios normativos que marcan una nueva dirección en las relaciones laborales en España. En la exposición de motivos se destaca el largo proceso de cambios normativos que no ha logrado poner fin a la temporalidad ni al desempleo, y se resalta la intención de abordar de manera decidida el problema de la temporalidad excesiva. Una de las ventajas principales de esta reforma es que ha sido respaldada por el diálogo social entre las organizaciones sindicales y empresariales CCOO, UGT, CEOE y CEPYME, lo cual siempre es un elemento crucial para lograr con éxito el objetivo planteado[5].

Hasta ahora, gran parte de las reformas anteriores se enfocaron en promover el contrato indefinido como la vía principal para acceder a empleos de calidad y garantizar la seguridad laboral. Para fomentar este tipo de contratación, se utilizaron instrumentos como incentivos económicos para reducir los costes laborales de contratación, la reducción de las indemnizaciones y la simplificación de los procedimientos de despido basados en causas objetivas. Sin embargo, a pesar de estos esfuerzos, la contratación temporal siguió teniendo un peso significativo y el mercado laboral experimentó

[2] Véase VV.AA.: *Más y mejor empleo en un nuevo escenario socioeconómico: por una flexibilidad y seguridad laborales efectivas*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Subdirección General de Información Administrativa y Publicaciones, 2005; Thoaria Cortés, L.: "El modelo español de contratación temporal", *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, 64, 2002, pp.117-142 y Toharia, L. (Dir.): *El problema de la temporalidad en España: un diagnóstico, Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 2005.

[3] Cebrián López, I.: "La reforma laboral del 2012 y la flexiseguridad: aspectos económicos", Ruesga Benito, S.M. y Pérez Infante, J.I. (Eds.), Valencia, Tiran lo Blanch, 2016, pp. 189-222.

[4] Cebrián López, I.: "La apuesta del RD Ley 32/2021 por la mejora de la calidad y la estabilidad en el empleo. Sus primeros efectos en el mercado de trabajo", *LABOS Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, 3(2), 2022, pp. 165-183.

[5] Mínguez Vela, A.: *Las ocho reformas laborales en España: conclusiones y recomendaciones*, Madrid, ESIC Editorial, 2022.

altos niveles de rotación, lo cual ha avivado el debate político, económico y social que insiste en la necesidad de revisar las instituciones del mercado laboral para adaptarlas a un entorno económico cada vez más turbulento e incierto[6].

A lo largo de todos estos años, se han realizado numerosos estudios e investigaciones que han buscado demostrar y respaldar diferentes soluciones. Un ejemplo es la propuesta del llamado 'contrato único', que busca establecer el contrato indefinido como la norma principal limitando la contratación temporal a casos claramente justificados por causas temporales[7]. En este sentido, existen valoraciones críticas hacia la reforma actual, argumentando que se han dado pasos atrás al revertir algunos elementos de la reforma de 2012 o la falta de avances hacia un nuevo modelo de despido[8].

Otras alternativas y propuestas hacen hincapié en que el mercado laboral actúa como un 'mecanismo' de transmisión, ya que no crea ni destruye empleo, sino que refleja la evolución de los mercados de productos[9]. No es suficiente centrarse únicamente en el mercado laboral, sino que es necesario analizar el origen del problema, que puede estar relacionado, entre otras razones, con el modelo productivo. Una parte de la temporalidad proviene de ciertos sectores productivos, por lo que es recomendable un cambio en el modelo que brinde mayor estabilidad al empleo para reducir la temporalidad no solo en términos contractuales, sino también en términos empíricos[10]. Esto requiere cambios profundos y debe ser abordado desde diferentes ámbitos económicos, no solo laborales.

La evidencia empírica de estos análisis sobre el mercado laboral español indica que una gran mayoría de contratos indefinidos no dejan de ser contratos precarios *de facto*, lo que plantea dudas sobre la conveniencia y adecuación de medidas destinadas a combatir la segmentación laboral a través de la regulación normativa. La inestabilidad laboral no solo está asociada a la contratación temporal y al hecho de que las personas tengan sucesivos contratos de duración determinada antes de obtener un contrato indefinido, si es que lo logran. También se observa en la contratación indefinida en sí, la cual, como su nombre lo indica, legalmente es indefinida e indeterminada, lo que no necesariamente implica que esté dotada de la estabilidad necesaria que se supone por sus características intrínsecas[11].

El problema es que los niveles de temporalidad en España siguieron siendo relativamente altos y no han respondido a las reducciones de costes laborales, directos e indirectos, entre contratos indefinidos y temporales. Se podría argumentar que los cambios no han sido suficientemente significativos y de ahí la falta de respuesta. Tampoco parece que se trata de una cuestión 'semántica' porque es previsible que ni en el caso de que todos los contratos sean indefinidos desaparecerá la temporalidad 'empírica'.

La reforma de 2022 se ha enfocado en promover la empleabilidad mediante diversas medidas. Por un lado, se ha reducido la variedad de modalidades de contratación, dando prioridad a la contratación indefinida como la forma más común, reservando la contratación temporal únicamente

[6] Cebrián López, I.: "La apuesta del RD Ley 32/2021 por la mejora de la calidad y la estabilidad en el empleo. Sus primeros efectos en el mercado de trabajo", *LABOS Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, 3(2), 2022, pp. 165-183.

[7] VV.AA.: *Propuesta para la reactivación laboral en España*, Madrid, Fedea, 2010. http://www. crisis09. es/PDF/Propuesta_reactivacion_laboral.pdf

[8] Doménech, R.: "La reforma laboral de 2021: una evaluación preliminar", *Cuadernos de Información económica*, 287, 2022, pp. 9-17.

[9] Toharia, L. y Malo, M. A.: "¿Qué se puede esperar de las reformas del mercado de trabajo?", *Circunstancia*, 20, 2009, pp. 1-29.

[10] Garrido Medina, L.: *Apuntes generacionales para la reforma del mercado de trabajo*, Moreno, L. (Ed.), Madrid, Consejo Superior de Investigaciones Científicas, 1997, pp. 301- 332.

[11] Cebrián, I.; Moreno, G. y Toharia, L.: "La Estabilidad Laboral y los Programas de Fomento de la Contratación Indefinida", *Revista de Hacienda Pública*, 198, 2011, pp. 103-127.

para casos específicos en los que exista una clara justificación y causalidad. Estos casos incluyen la necesidad de sustituir a un trabajador o cuando las circunstancias de producción requieren una contratación especial. Además, se eliminan los contratos de obra o servicio y se facilita el uso del contrato indefinido 'fijo discontinuo' para empleos de naturaleza cíclica y estacional[12].

Por otro lado, se han implementado cambios que encarecen los contratos de corta duración y se reduce el tiempo durante el cual se pueden realizar contratos temporales y su encadenamiento, lo que acorta el período necesario para que un contrato temporal se considere indefinido. También se ha mejorado el acceso de los jóvenes a los contratos de formación y prácticas, se ha impulsado la formación dual y se ha fortalecido la flexibilidad interna a través de los Expedientes de Regulación Temporal de Empleo (ERTE) y la regulación del Mecanismo RED, favoreciendo así la flexibilidad y la estabilización del empleo[13].

Bajo esta nueva realidad, se plantea este estudio en el que se pretende conocer la evolución de los diferentes aspectos relevantes del mercado de trabajo español afectados por la nueva normativa laboral. Para conseguir este objetivo, el presente trabajo se ha estructurado de la siguiente manera, en un primer apartado se identifican y nombran las principales reformas laborales que ha tenido España a lo largo de su historia, para, a continuación, analizar las modificaciones que ha supuesto la actual reforma. Una vez identificadas como las nuevas regulaciones afectan al mercado de trabajo, a continuación, se analizarán indicadores relacionados con la temporalidad en España y se realiza una comparativa con la Unión Europea. Este trabajo finaliza con un apartado final donde se exponen las principales conclusiones.

2. LAS REFORMAS LABORALES EN ESPAÑA

En el contexto específico de España, el proceso de reforma institucional en el mercado laboral ha sido continuo desde los Pactos de la Moncloa en 1977 hasta la actualidad. A lo largo de este período, se han llevado a cabo numerosas reformas en el Estatuto de los Trabajadores y se han firmado diversos acuerdos entre los actores sociales. Estas reformas han mostrado diferencias, en ocasiones significativas, en su enfoque y orientación.

Por ejemplo, con la promulgación del Estatuto de los Trabajadores se buscaba construir un modelo democrático de relaciones laborales, lo que implicó la adopción de una serie de normas orgánicas especiales. Sin embargo, a partir de las reformas implementadas poco después de la promulgación del Estatuto, se inició un proceso de flexibilización y desregulación de las relaciones laborales que tuvo como objetivo principal incrementar el número de personas empleadas, dejando en un segundo plano la calidad del empleo generado.

El punto de inflexión se produjo con la reforma de 1984 (Cuadro 1), a partir de la cual se observó un marcado aumento de la temporalidad en el mercado laboral español. Esta tendencia pasó de representar menos del 15% de los asalariados a fines de la década de 1980, a más del 35% en su punto más alto en 2006. Sin embargo, la reforma implementada ese mismo año contribuyó a invertir esta tendencia, reduciendo el índice de temporalidad alrededor del 25%. Desde entonces, este índice se ha mantenido relativamente estable hasta la actualidad[14].

[12] Ruesga, S.M. y Viñas, A.: "La reforma laboral de 2022 en perspectiva económica", *LABOS Revista De Derecho Del Trabajo y Protección Social*, 3(1), 2022, pp. 153-179. https://doi.org/10.20318/labos.2022.6850

[13] Carrizosa, E.: "La reforma de la contratación temporal estructural: propuestas para atajar la precariedad laboral en el acceso al empleo", *Documentación Laboral*, 124, 2021, pp. 27-45.

[14] Ruesga, S.M. y Viñas, A.: "La reforma laboral de 2022 en perspectiva económica", *LABOS Revista De Derecho Del Trabajo y Protección Social*, 3(1), 2022, 153-179. https://doi.org/10.20318/labos.2022.6850

Cuadro 1. Principales reformas de la legislación laboral tras el Estatuto de los Trabajadores

Norma	Modificaciones
Ley 14/1983	Reducción de la jornada laboral máxima.
Ley 32/1984	Flexibilización de la contratación temporal; fomento de la contratación temporal con subvenciones.
Ley 10/1994	Medidas urgentes de fomento de la ocupación.
Ley 11/1994	Flexibilidad de las relaciones laborales individuales (entrada, interna y de salida) y potenciación de la negociación colectiva y mejora de sus contenidos.
Ley 14/1994	Supresión del monopolio del INEM en materia de contratación y creación de empresas de trabajo temporal (ETT's).
Ley 31/1995	Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
Ley 63/1997	Medidas para el fomento de la contratación indefinida (procede del acuerdo sobre estabilidad en el empleo).
R.D.L. 15/1998	Nueva regulación del contrato a tiempo parcial (acuerdo sobre el trabajo a tiempo parcial).
Ley 12/2001	Medidas urgentes contra las excesivas tasas de temporalidad y modificación de la regulación de la contratación a tiempo parcial.
R.D.L. 5/2002	Reforma protección por desempleo (denominado 'decretazo').
Ley Orgánica 3/2007	Regula la igualdad efectiva de mujeres y hombres y establece mecanismos para su logro.
R.D.L. 5/2006	Reforma mercado laboral (procede del acuerdo para la mejora del crecimiento y el empleo). Medidas para la promoción de la contratación indefinida y mejora la utilización de la contratación temporal.
Ley 20/2007	Estatuto de trabajo autónomo
R.D.L. 2/2009	Medidas extraordinarias para el mantenimiento y fomento del empleo y la protección de las personas desempleadas.
Ley 35/2010	Abre camino al abaratamiento del despido.
R.D. 7/2011	Medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva.
R.D.L. 3/2012	Abarata despido, acaba con la ultraactividad de los convenios, facilita el descuelgue de los convenios. Prevalencia convenios de empresa.
R.D.L. 4/2013 Ley 11/2013	Medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo.
R.D.L. 3/2014	Medidas urgentes para el fomento del empleo y la contratación indefinida.
R.D.L. 8/2014	Medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia.
R.D. 16/2014	Programa de activación del empleo e itinerario individuales y personalizados para los desempleados.
R.D.L. 4/2015	Reforma urgente del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral.
R.D.L. 6/2019	Medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. Modifica la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva.
R.D.L. 18/2020	Medidas sociales en defensa del empleo: modificación de la regulación de los ERTES.
R.D.L. 902/2020	Igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Norma	Modificaciones
Ley 10/2021	De trabajo a distancia. Nueva regulación del teletrabajo.
Ley 20/2021	Medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.
R.D.L. 32/2021	Medidas Urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo.

Fuente: Ruesga y Viñas (2022).

Siguiendo esa tendencia, antes de las reformas más recientes de 2009, 2010, 2012 y 2022, los cambios normativos habían flexibilizado notablemente el panorama del mercado laboral español, favoreciendo la flexibilidad en el inicio de las relaciones laborales. Esto se logró impulsando, en diferentes momentos, la contratación temporal y reduciendo las indemnizaciones por despido. Sin embargo, en los episodios más recientes de reforma, se ha puesto mayor énfasis en la flexibilidad de las relaciones laborales internas y externas de las empresas, especialmente en lo que respecta al coste del despido en sus diversas modalidades, así como en la flexibilidad salarial.

En este sentido, es importante recordar que los análisis previos a cualquiera de las reformas mencionadas solían hacer hincapié en la denominada 'rigidez salarial' como la principal causa, según las interpretaciones ortodoxas, del desequilibrio en el mercado laboral. Desde esta perspectiva, la negociación colectiva, como institución que regula las condiciones laborales y su impacto en la determinación de los salarios en la economía, ha sido un punto central en las reformas más recientes y ha sido objeto de polarización durante la Gran Recesión, dado que afecta aproximadamente al 80% de los asalariados en España.

En este extenso proceso de reformas, la concertación y el diálogo social han desempeñado un papel fundamental, excepto en el episodio de 2012. Esta reforma rompió con el principio implícito en nuestro sistema de relaciones laborales de mantener un equilibrio entre el poder negociador de ambas partes, en un contexto de tradición de pactos, diálogo y acuerdos[15].

Durante la crisis económica en España entre 2008 y 2013, se podría haber adoptado una perspectiva más allá de simplemente adaptarse a una coyuntura económica adversa. Se podría haber considerado que la flexibilidad interna era una política justificada para mejorar el ajuste entre la oferta y la demanda en el mercado laboral, teniendo en cuenta el carácter estructural de la recesión. Desde el inicio de la crisis, los sectores más afectados fueron aquellos que emplean a trabajadores con habilidades de nivel medio-bajo y que tienen una menor movilidad hacia otros sectores por diferentes causas, lo que dificulta su empleabilidad y contribuye al aumento del desempleo de larga duración y del desempleo estructural[16].

No obstante, se debe tener en cuenta que las reformas laborales, especialmente la del 2012, se llevaron a cabo para la consecución de los siguientes seis objetivos:

a) Fomentar la flexibilidad externa de las empresas, principalmente a través de los mecanismos de contratos temporales y despidos.

[15] VV.AA.: (2018). "Un análisis sobre el diálogo social en la perspectiva regional", *Revista de Derecho de la Seguridad Social, Laborum*, 14, 2018, 257-283.

[16] Ruesga Benito, S.M.; Viñas Apaolaza, A.I. y Pérez Trujillo, M.: "El mercado de trabajo y las relaciones laborales", García de la Cruz, J.M. y Ruesga Benito, S.M. (Coords.), Madrid, Paraninfo, 2014, pp. 61-94.

b) Incrementar la flexibilidad interna de las empresas, permitiendo una mayor adaptación de las condiciones laborales, como la jornada de trabajo, a los cambios económicos que enfrentan las empresas.

c) Reforzar la flexibilidad salarial, especialmente con relación a los salarios reales, en función de los cambios en la situación económica general o de las empresas.

d) Reducir la 'generosidad' del sistema de prestaciones por desempleo, estableciendo restricciones en los requisitos de acceso y mantenimiento de dichas prestaciones.

e) Promover ajustes cuantitativos y cualitativos entre la oferta y la demanda de trabajo mediante una mayor participación de los servicios privados de empleo y el fomento de la movilidad geográfica y funcional de los trabajadores.

f) Impulsar la dinámica de la devaluación salarial, que vincula el ajuste de los ingresos a la pérdida de riqueza derivada de la Gran Recesión[17].

Un ejemplo claro de esto fue la intención de modificar el ámbito predominante de negociación colectiva, favoreciendo un proceso de descentralización que promueva "la prevalencia de los convenios colectivos a nivel de empresa"[18]. Se destaca que las novedades más significativas se encuentran en la adaptación de la regulación a nuevas realidades empresariales, como los grupos de empresas o las empresas en red surgidas en el contexto de la descentralización productiva[19].

La reforma de 2011 y, posteriormente, la de 2012 en mayor medida, otorgaron al empleador poderes unilaterales para gestionar los aspectos de flexibilidad interna necesarios, evitando la negociación con los representantes laborales[20]. Sin embargo, el aumento del poder empresarial en el establecimiento de la flexibilidad interna ha venido acompañado de una reducción en los costes de despido, lo que refuerza la flexibilidad externa[21]. En un contexto de recesión y expectativas empresariales adversas, esto tiende a desequilibrar la balanza a favor de los despidos.

La persistente insistencia en la reducción de los costes de despido en las reformas realizadas revela una profunda confusión entre el papel de estas indemnizaciones y la escasa presencia de costes de entrada en la actividad laboral en sectores específicos de la economía española. En el caso de España, la falta de significancia de estos últimos en la mayoría de los sectores, donde se han concentrado los sucesivos 'cracs de empleo' debido, entre otras razones, a una estructura laboral de baja o muy baja cualificación, ha llevado a recurrir con frecuencia a la reducción de los costes de renovación mediante contratos temporales.

Bajo estas premisas, la reforma implementada en 2012 por el gobierno de Mariano Rajoy se consideró la más intensa y extensa desde la promulgación del Estatuto de los Trabajadores en 1978, hace 34 años.

Esta reforma tenía como objetivo principal promover la flexibilidad en todos los aspectos de las relaciones laborales, y fue mucho más amplia en esta dirección que los cambios regulatorios realizados por gobiernos anteriores. Los cambios introducidos en esta reforma son el punto central de

[17] Pérez Infante, J.I.; Ruesga, S.M. y Valdés Dal-Ré, F.: *Relaciones laborales en la crisis*, Madrid, Editorial Cinca, 2012.

[18] VV.AA. *Euro Areas Labour Markets and the Crisis*, Fankfurt, European Central Bank, 2012. p. 56.

[19] *Ibidem*

[20] Cruz Villalón, J.: "El descuelgue de condiciones pactadas en convenio colectivo tras la reforma laboral de 2012", *Revista de Derecho Social*, 57, 2012, pp. 231-248 y Malo, M.A.: "Una primera valoración de la reforma de 2012", *Cuadernos de Información Económica*, 226, 2012, pp. 77-82.

[21] Bentolila, S.: *Los despidos colectivos tras la reforma laboral de 2012*, Madrid, Nada es gratis, 2012. http://www.fedeablogs.net/economia/?p=29218.

la reforma actual, implementada a través de un acuerdo entre los actores sociales en diciembre de 2021. Es importante tener en cuenta que el mensaje inicial asociado a esta reforma era 'derogar la reforma de 2012', aunque en realidad solo se han afectado algunos aspectos de esta, modificando algunas de las novedades introducidas en aquel momento y realizando cambios legislativos adicionales que desarrollaban su filosofía política, así como otros aspectos del Estatuto de los Trabajadores.

Por otro lado, hay varios contenidos de la reforma de 2012 que se mantienen vigentes en los mismos términos en los que se materializaron. Es relevante destacar aquellos que se refieren a las prerrogativas empresariales, que son fundamentales en un enfoque empresarial que enfatiza la moderación salarial como objetivo prioritario. Estos contenidos incluyen, por ejemplo, la regulación de la posibilidad de que las empresas se desvinculen de lo acordado en los convenios colectivos (en cualquier ámbito) o la aplicación del principio de 'modificación sustancial de las condiciones de trabajo' en situaciones económicas, tecnológicas o de producción específicas de la empresa. Estos aspectos se mantienen en el Estatuto de los Trabajadores modificado en 2012. Es posible que la ausencia de modificaciones en torno a estos mecanismos haya facilitado la participación de las organizaciones empresariales en el acuerdo que precedió a la reforma de 2022.

La reforma laboral promulgada en 2022 puede ser clasificada, desde una perspectiva económica, en tres escenarios específicos: flexibilidad externa en la relación laboral, flexibilidad interna y flexibilidad salarial. Cabe destacar que las normas relacionadas con la formación de la mano de obra pueden ubicarse en los dos primeros escenarios. Esta clasificación se encuentra detallada en la Cuadro 2.

Cuadro 2. Contenidos de la reforma laboral de 2022

Flexibilidad externa	**Modificación contratación temporal**		El contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido. Supresión contrato por obra.
			Contrato de duración determinada: por circunstancias de la producción o por sustitución (máximo 1 año).
	Contrato fijo discontinuo		Formato de esta modalidad de contratación para trabajos de temporada. Nueva Redacción.
	Subcontratación		Contratas y subcontratas cumplirán con el convenio del sector de actividad que desarrollan.
	Sanciones		Endurecimiento de sanciones por incumplimiento grave asociados a contratación temporal
	Formación		Contrato formativo en alternancia
			Contrato formativo en prácticas
			Futura redacción del Estatuto del becario
Flexibilidad interna	**ERTE (Expediente de Regulación Temporal de Empleo)**	**Cíclico** (fuerza mayor)	Suspensión empleo o reducción de jornada. Hasta hace un año con exoneraciones SS empresa. Cobro subsidio desempleo.
		Sectorial (causas económicas, tecnológicas o productivas -ETOP-)	Suspensión empleo o reducción de jornada. Hasta dos años con exoneraciones SS empresa. Cobro subsidio desempleo.
		Mecanismo red	Mecanismo financiero para la flexibilidad y estabilización del empleo.
Flexibilidad Salarial	**Convenios colectivos**	**Ultraactividad**	Retorno a la vigencia de la ultraactividad indefinida.
		Prevalencia convenio sector	Para Salarios y complementos salariales prevalece el convenio del sector.

Fuente: Ruesga y Viñas (2022).

Los contenidos de la reforma laboral actual responden, en su mayoría, pero no en su totalidad, a lo establecido por la reforma de 2012, pero en dirección opuesta. Sin embargo, varios aspectos relevantes para la configuración de la flexibilidad externa y salarial, como el costo del despido o la posibilidad de desligarse de los incrementos salariales acordados o vigentes, no han sido modificados. Esto ha generado descontento político dentro del gobierno de coalición, ya que no se ha cumplido plenamente con el compromiso electoral de 'derogar la reforma laboral de Rajoy'.

A lo largo de las últimas cuatro décadas, el proceso de flexibilización en las relaciones laborales ha progresado con diferentes niveles de intensidad, dependiendo de las políticas laborales y las medidas activas de empleo. En general, la tendencia ha sido hacia una mayor flexibilidad, centrándose especialmente en la flexibilidad externa (contratación y despido), aunque también se han observado episodios relevantes en los otros aspectos de la flexibilidad (interna y salarial).

A partir de la reforma de 2006, que introdujo incentivos significativos para la conversión de contratos temporales en contratos indefinidos, la temporalidad experimentó una notable disminución, aunque se detuvo al comienzo de la Gran Recesión. La reforma de 2022 destaca por ir en contra de las tendencias previas, centrándose en dos aspectos principales. Por un lado, se enfoca en la flexibilidad interna, con el objetivo de reducir los efectos negativos que periódicamente afectan al empleo debido a los ciclos contractivos de la economía española. Por otro lado, revierte parte de lo establecido en la reforma de 2012 e introduce cambios que afectan a la flexibilidad salarial en el ámbito de la negociación colectiva.

El Real Decreto-ley 32/2021 ha realizado una reestructuración de los casos de contratación temporal estructural contemplados en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, reduciéndolos únicamente a dos: el contrato por circunstancias de la producción y el contrato de sustitución. Con el fin de fortalecer su causalidad, la norma establece que en el contrato temporal se debe especificar de manera precisa 'la causa que habilita la contratación temporal, las circunstancias concretas que la justifican y su relación con la duración prevista'. Es importante destacar que la norma condiciona la existencia de una 'causa justificada de temporalidad' al cumplimiento de este triple requisito formal, por lo tanto, su omisión permitirá afirmar la inexistencia de un contrato temporal[22].

Además, se refuerza el principio de causalidad mediante la presunción de indefinición establecida en el nuevo artículo 15.1 del Estatuto de los Trabajadores (el contrato de trabajo se presume celebrado por tiempo indefinido). De esta manera, la norma rescata la redacción literal del artículo 14 de la derogada Ley de Relaciones Laborales de 1976, que fue incorporada por el artículo 15.1 de la Ley 8/1980 hasta que fue eliminada por la reforma de 1994. Sin embargo, la inclusión de esta presunción en la norma tiene un efecto más estético que real, ya que, como se sabe, la vigencia del principio de causalidad en la contratación temporal ha impuesto una preferencia legal implícita por la contratación a tiempo indefinido[23].

[22] Montoya Medina, D.: "Estabilidad en el empleo y contención de la temporalidad en la reforma laboral española de 2021", *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 10(3), 2022, pp. 11-51. https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/127970/1/Montoya-Medina_2022_RevIntCompRelacionesLaborDerEmpleo.pdf

[23] *Ibidem*.

Cuadro 3. Listado de Contratos Laborables en la Regulación vigente

Contratos indefinidos	Indefinido clásico
	Fomento de la contratación indefinida: DA 1ª Ley 12/2001 (versión art. 3 Ley 35/2010) Derogado por el Decreto-ley 3/2012 a partir del 12 de febrero 2012. Solo se mantienen los anteriores vigentes.
	Indefinido de apoyo a emprendedores: art. 4 Ley 3/2012. Posible suscripción tras el Decreto-Ley 3/2012 a partir del 12 de febrero 2012. Derogado a partir 31 diciembre 2018. Decreto-ley 28/2018. Solo se mantienen los anteriores vigentes.
Contratos temporales del Estatuto de los Trabajadores	Obra o servicio determinado: art. 15.1 a y 49.1c ET: autonomía y sustantividad propia de duración incierta
	Eventual: art. 15.1 b y 49.1c ET: circunstancias de mercado, exceso de pedido y acumulación de tareas con duración máxima 6 meses
	Interinidad por sustitución: art. 15.1c y 49.1c ET sustitución de trabajadores con reserva de puestos de trabajo.
	Interinidad por cobertura de vacante: art. 4 RD 2720/1998 y 49.1c ET: cobertura temporal de puesto de trabajo hasta provisión definitiva con duración máxima 3 meses solo en sector privado.
Relaciones laborales especiales con contrato temporal	Deportistas: art. 6 RD 1006/1985
	Altos directivos: art. 6 RD 1382/1985
	Artistas: art. 5 RD 1435/1985
	Mediadores mercantiles: art. 3 RD 1438/1985
	Penados en establecimientos penitenciarios: art. 7 RD 782/2001
Contratos temporales específicos	Profesorado de Universidad: arts. 48-50 Ley 6/2001
	Científicos e investigadores: arts. 19-22 Ley 14/2011
	Personas con discapacidad: DA 1ª Ley 43/2006 y Decreto Legislativo 1/2013
	Sector público: arts. 8-12 Estatuto Empleo Público Decreto Legislativo 5/2015
	Sanidad Pública: art. 9 Ley 55/2003 de personal estatutario
	Empresas de inserción: art. 15 Ley 44/2007
Contratos formativos de duración determinada	Para la formación y aprendizaje: art. 11.2 ET y RD 1529/2012
	En prácticas: art. 11.1 ET
	Modalidades formativas específicas (MIR…)
Contratos a tiempo parcial (por horas)	Tiempo parcial común indefinido: art. 12.2 ET

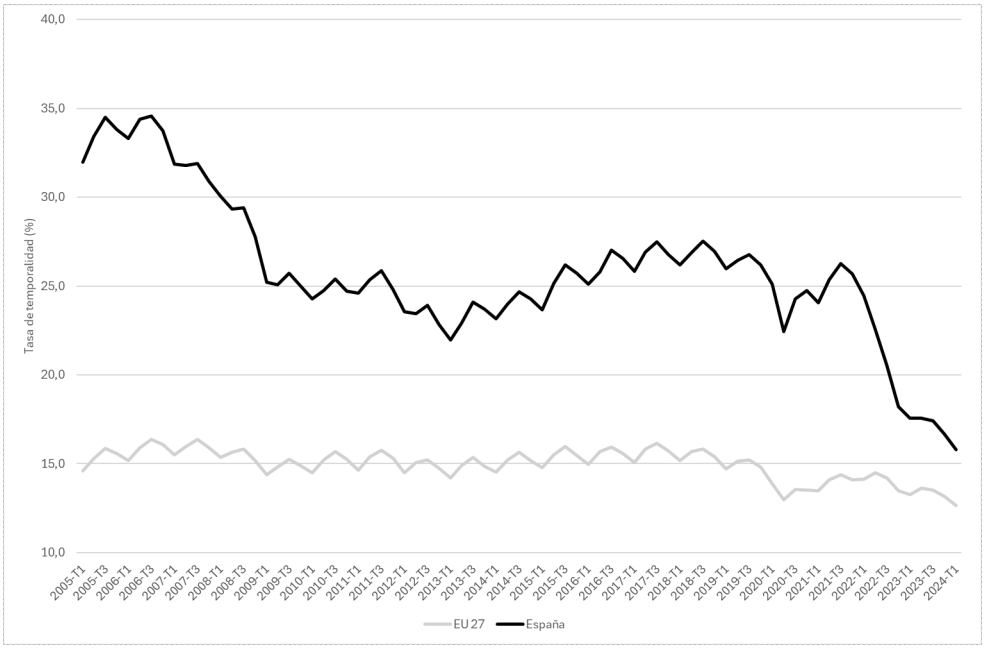
Fuente: Conde Ruiz y Lahaera (2021).

3. UNA PRIMERA APROXIMACIÓN A LOS RESULTADOS

El tiempo transcurrido desde la reforma nos permite empezar a esbozar algunas conclusiones muy preliminares de sus efectos en el mercado de trabajo español. Naturalmente con todas las reservas posibles cuando se trata de evaluar un mercado tan influenciable por factores coyunturales que en los últimos tiempos no han faltado en el entorno económico nacional e internacional. Cabe empezar por analizar lo que ha sido el principal objetivo la reducción de la temporalidad en la contratación.

El gráfico 1 recoge la evolución de la tasa de temporalidad en la economía española y la del agregado de la Unión Europea desde los primeros años de siglo XXI. Como se puede apreciar la tasa de temporalidad creció exponencialmente los primeros años de puesta en marcha de la ruptura del principio de causalidad en la contratación laboral.

Gráfico 1. Evolución de la tasa de temporalidad en España y EU 27



Fuente: Elaboración propia a partir de Eurostat.

Desde entonces el uso de contratos temporales ha sido un fenómeno estructural que ha ido generando un rápido aumento de las contrataciones en tiempos de expansión como una mayor volatilidad del empleo facilitando igualmente inmediatos los despidos en tiempos de crisis. A partir de finales de los ochenta la tasa de temporalidad se estabilizó en cifras cercanas al treinta por ciento, siendo una constante durante las siguientes décadas, a pesar de los intentos políticos y sociales por reducir sus niveles. Sólo el estallido de la gran recesión en 2007 consiguió reducir ligeramente esos niveles, siempre muy por encima de la media europea[24].

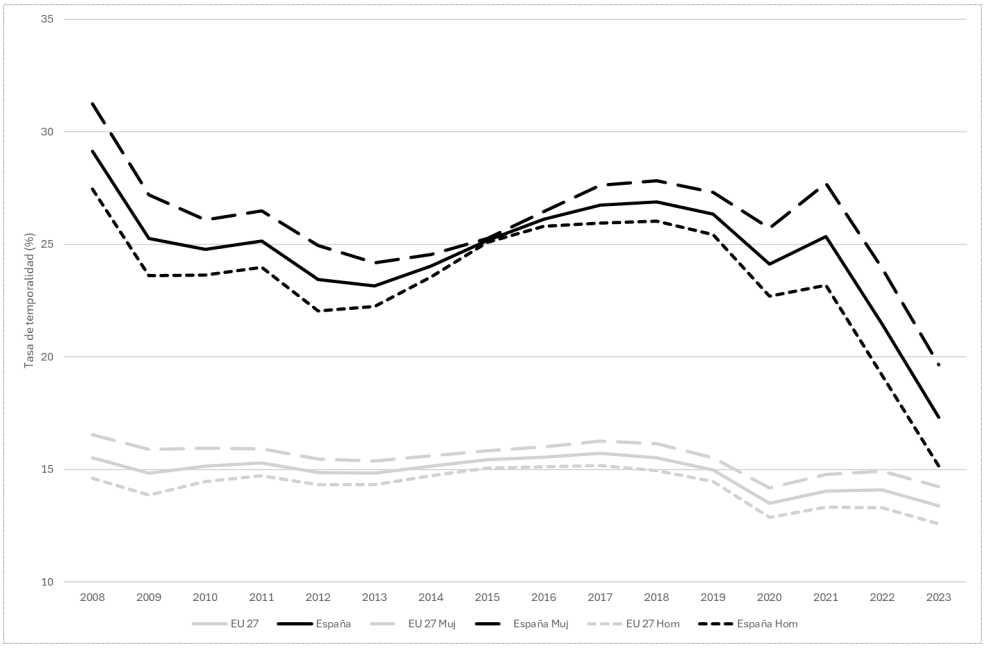
La crisis económica dio un respiro a la evolución de la tasa de temporalidad, básicamente porque está castigó a los trabajadores más vulnerables que se concentraban en la temporalidad. El ajuste de la economía española implicó un duro ajuste en términos de empleo que no se produjo en otras economías europeas, donde la caída del PIB tubo unos efectos menos perniciosos. En cualquier caso, la recuperación económica trajo aparejada una lenta recuperación de los valores de la temporalidad, paradójicamente por el efecto del empleo público. Como puede observarse en el gráfico, salvo el paréntesis de los años del COVID, los efectos de la reforma de 2022 son casi inmediatos y en los dos años y medio que han transcurrido desde su puesta en marcha los efectos han sido instantáneos.

[24] Malo, M.A.: *La reforma laboral de 2021: ¿hacia el fin de la temporalidad?,* 2023. Disponible en: https://diarium.usal.es/malo/files/2023/04/Reforma-de-2021-Malo-CdMT-marzo-2023.pdf

Los primeros años de la puesta en marcha de la reforma parece haber corregido sustancialmente la brecha existente entre la tasa española y el conjunto de la UE 27, reduciendo los 11,6 puntos porcentuales (p.p.) existentes el último trimestre de 2021 a los 3,2 que separan el mercado de trabajo español del conjunto europeo en el primer trimestre de 2004 en una progresión constante.

Si se desagrega esta disminución por diferentes colectivos se puede tener una visión más completa de los cambios que se están produciendo en el mercado de trabajo español. Manteniendo como referencia la media de los socios europeos el Gráfico 2 representa la evolución de la temporalidad por sexo.

Gráfico 2. Tasas de temporalidad por sexo. España y EU 27



Fuente: Elaboración propia a partir de Eurostat.

La primera regla de la temporalidad en España es que afecta a los colectivos más vulnerables y la discriminación de género ha sido una constante. Al igual que otros indicadores laborales durante las últimas décadas sus valores han estado por debajo de los masculinos, si bien es cierto que lentamente se han recortado las diferencias. En el caso de la temporalidad, como se puede ver representado en el Gráfico 2, aun manteniéndose la gran distancia con los valores europeos, teniendo además una desviación menor en torno al total, se puede observar que en 2016 llega a producirse una convergencia entre hombres y mujeres, aunque a partir de ese momento vuelven a crecer la brecha. Una situación más relacionada con la fuerte caída de las tasas de empleo masculinas muy afectada por la crisis de principio de siglo y que no llega a empezar a recuperarse hasta 2013 y un leve aumento de la femenina, en cualquier caso, ajena a la política laboral. La reforma de 2022 sí que consigue acercarnos a las medias europeas, a 5,4 p.p. en el caso de las mujeres y a 2,5 en el caso de los hombres. No obstante, paradójicamente las diferencias de las tasas de temporalidad por sexo en España alcanzan los 4,5 p.p. entre hombre y mujeres, uno de los valores más altos en los últimos quince años.

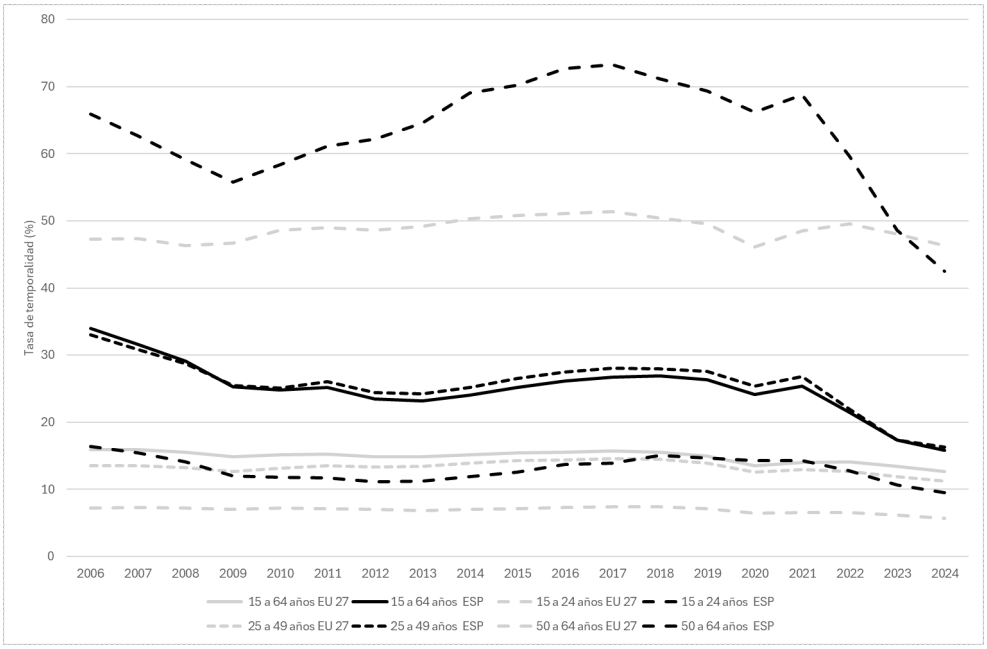
La mayor temporalidad entre las mujeres en España tiene unas causas que van más allá, es el resultado de una combinación de factores estructurales como la segregación ocupacional, los

roles de género tradicionales, la discriminación laboral y las políticas de flexibilización laboral. La insuficiencia de políticas de conciliación y de protección social agrava la situación, mientras que las crisis económicas recientes han amplificado esta tendencia. La reforma laboral de 2022 ha comenzado a abordar el problema de la temporalidad, pero, como se ha puesto de manifiesto, es necesario un enfoque más integral que contemple la igualdad de género y la transformación estructural del mercado laboral para reducir esta disparidad de manera efectiva.

El segundo colectivo a estudiar los efectos de la reforma serán los determinados por la edad. En este sentido la temporalidad ha afectado tradicionalmente a los más jóvenes, ya que se sitúan en los procesos de transición al mercado de trabajo desde el sistema educativo y son particularmente vulnerables a los contratos ya sean temporales, en prácticas o en formación.

El Gráfico 3 recoge la evolución de las tasas por grupos de edad (de 15 a 24 años, de 25 a 49 años y de 50 a 64 años). Para poder seguir estableciendo comparaciones con los valores medios se ha utilizado los intervalos disponibles en Eurostat que, como es el caso del primero, no se ajustaría a la legislación vigente. En cualquier caso, a pesar de ello, nos permite apuntar algunos comentarios sobre su evolución.

Gráfico 3. Tasa de temporalidad por edad. España y EU 27



Fuente: Elaboración propia a partir de Eurostat.

La tasa de temporalidad total está determinada lógicamente por el grupo mayoritario, entre 25 y 49 años, dónde se obtiene los mayores registros de la tasa de actividad y empleo. En este caso, la reducción de la tasa en los tres años de la aplicación de la Ley se ha reducido a 5,0 p.p., cuando al principio del periodo considerado llegó a alcanzar casi los 20 p.p., aunque en año anterior a la entrada en vigor de la reforma se situaba en los 12 p.p.

En este caso cabe destacar el mejor comportamiento de los dos grupos extremos lo más jóvenes y los trabajadores que están acercando a la finalización de la vida laboral. Especialmente en

el caso de los jóvenes españoles cuya tasa de temporalidad se sitúa en 42,5% frente a la media europea que registra un 46,4%, Un resultado a destacar cuando hace cuatro años la diferencia era de veinte p.p. Naturalmente, que lo valores siguen siendo altos, pero parcialmente tiene explicación por ser los primeros pasos de inserción en el mercado laboral. En cualquier caso, es un grupo porcentualmente pequeño en el conjunto de la población ocupada.

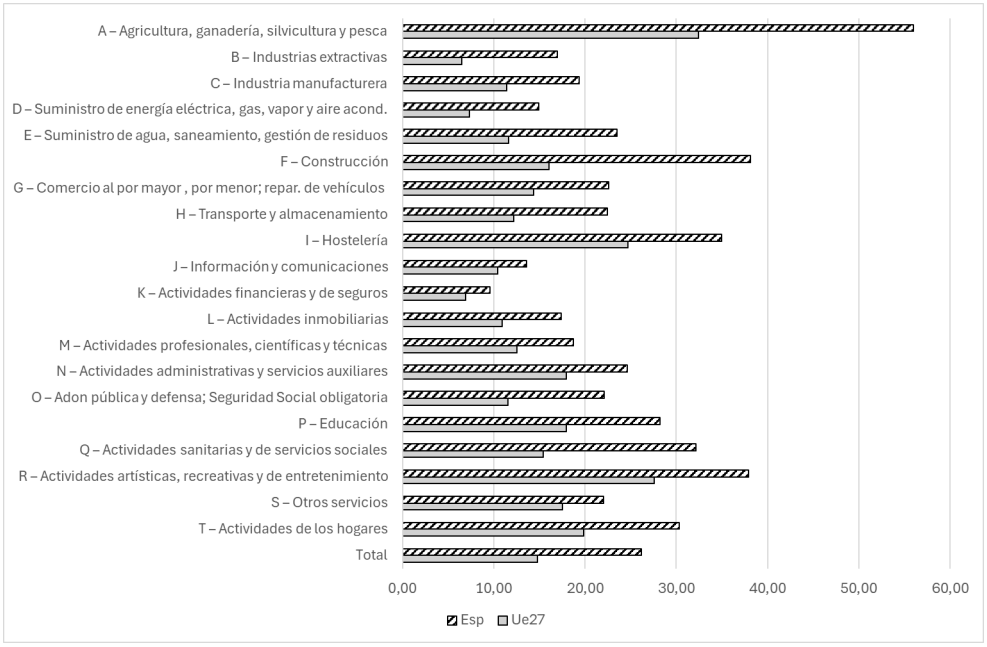
Los gráficos siguientes recogen las tasas de temporalidad para España y la UE 27 en año 2019, justo antes de la pandemia y de la aplicación de la reforma laboral y los valores registrados el año 2023 desagregadas por actividad económica, que nos ofrecen información interesante sobre los cambios sectoriales que se han producido.

Precisamente, una de las razones que tradicionalmente servían para explicar la temporalidad en España era el carácter estacional de una parte relevante de la estructura productiva justificando, en parte su carácter estructural. Así, los sectores vinculados a la actividad agraria y al sector servicios, especialmente turismo, eran en gran parte responsable de la precariedad.

En el año 2019, la Agricultura con una tasa del 56,0% y Construcción con un 38,1% encabezan la lista de la temporalidad y, lo que resulta más significativo, con más de 20 p.p. de diferencia con la referencia europea. Le siguen en esta lista otros sectores relacionados con la actividad turística como Hostelería (24,7%) y Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento (27,6%) e inmediatamente a continuación un conjunto de actividades que en su mayor parte se desarrolla en el ámbito de la administración pública como Sanidad y Servicios sociales (32,2%), Educación (28,2%) que junto con Actividades de los hogares (30,3%) completan los que en año 2019 se situaban por encima de la media, todos ellos, como mínimo, 10,0 p.p. por encima de los mismos sectores europeos.

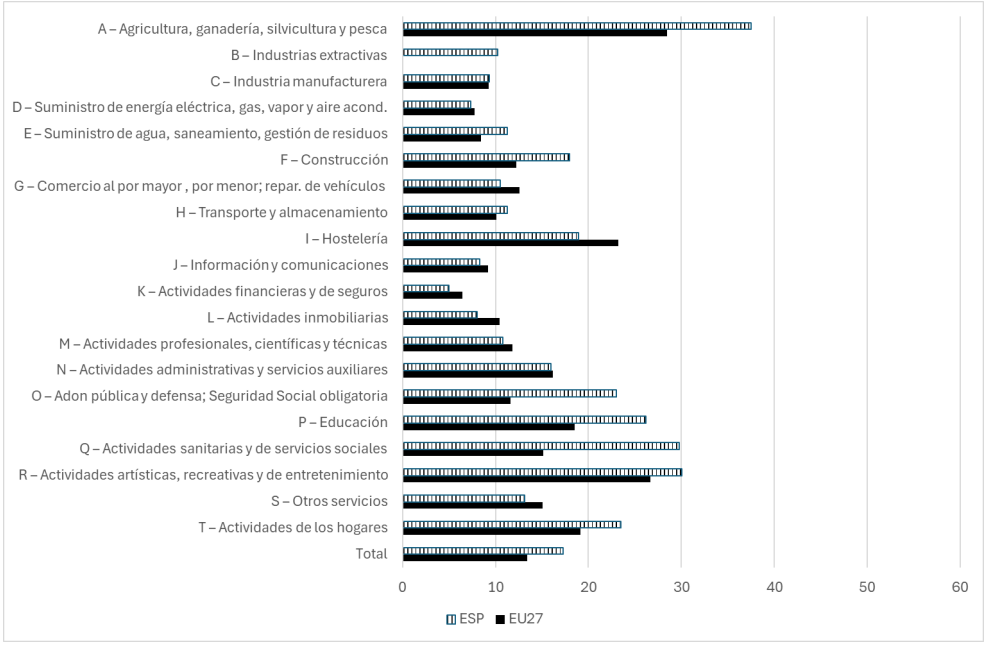
En el resto de las actividades las diferencias no son tan grandes con la referencia europea, pero, en cualquier caso, todas las actividades consideradas en el Gráfico 5 están por encima, sólo los sectores relacionados con los servicios avanzados tienen valores más aceptables.

Gráfico 4. Tasas de temporalidad por actividad económica España y EU 27. 2019



Fuente: Elaboración propia a partir de Eurostat.

Gráfico 5. Tasas de temporalidad por actividad económica España y EU 27. 2023



Fuente: Elaboración propia a partir de Eurostat.

La situación es radicalmente distinta cuatro años después. Se observa una reducción generalizada de la temporalidad en todos los sectores de la economía española. Así, la reducción en términos relativos es especialmente relevante en tres sectores que entre 2019 y 2023 disminuye la tasa de temporalidad en valores cercanos al 20%: Construcción, Agricultura y Hostelería.

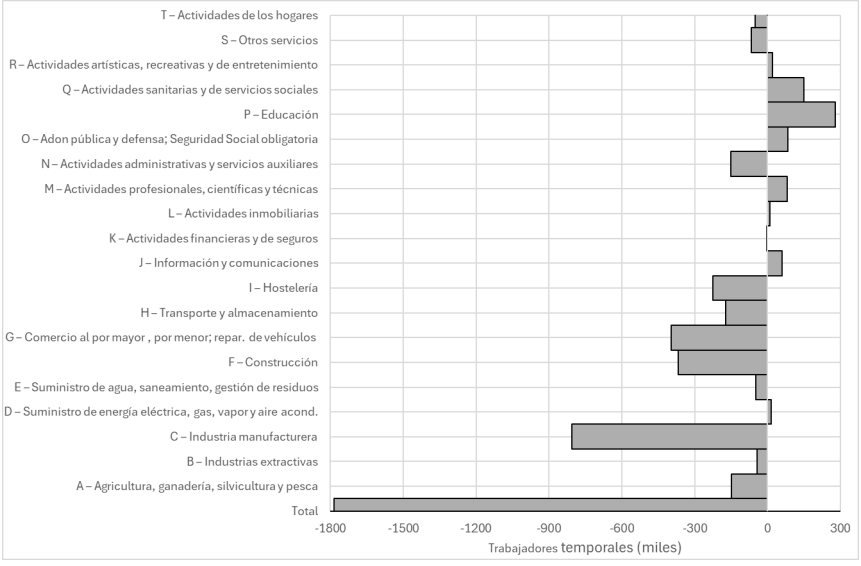
Los tres son sectores que siempre se han apuntado como origen de la temporalidad por el carácter estacional de la actividad. La Hostelería por su estrecha relación con el turismo que se concentra en los meses veraniegos y la Construcción y Agricultura por la naturaleza productiva de su actividad. En sólo dos años han pasado de unas tasas de 34,9%, para la Hostelería, 22,6%, en Comercio y 56,1% en Agricultura en 2019, a 18,9%, 10,5% y 37,5% respectivamente el año 2023. Cabe pensar, que la nueva regulación ha sabido encontrar vías para estabilizar el empleo a pesar de la estacionalidad.

Por lo que respecta al resto, la mayoría de las actividades productivas tienen reducciones significativas y sólo un sector, Administración pública, registra un incremento positivo en la tasa, superando en 2,2 p.p. a la existente en 2019.

Si comparamos su evolución con el conjunto de países europeos la visión positiva se refuerza, ya que una parte importante de los sectores registran unas tasas de temporalidad por debajo de las europeas, una situación sin precedentes en el mercado de trabajo español. Destaca nuevamente el sector hostelero que se sitúa -4,3 p.p. por debajo de la media europea, cuando en 2019 estaba 9,7 p.p. por encima. Actividades inmobiliarias (-2,4 p.p.), Comercio (-2,1) y Otros servicios (-2,0) son otros de los sectores que consiguen situarse por claramente debajo de la media europea entre 2019 y 2023.

Si en términos relativos el balance que se puede realizar es muy positivo en términos absolutos también cabe concluir de la misma manera. El Gráfico 6 recoge las variaciones de trabajadores temporales registradas por actividad económica en el periodo que estamos considerando. En conjunto, 1.786,3 miles de trabajadores dejan de ser considerados temporales teniendo como referencia que entre esos mismos años el conjunto de asalariados crece 1.292,5 miles de personas.

Gráfico 6. Evolución de Asalariados temporales 2019 y 2023



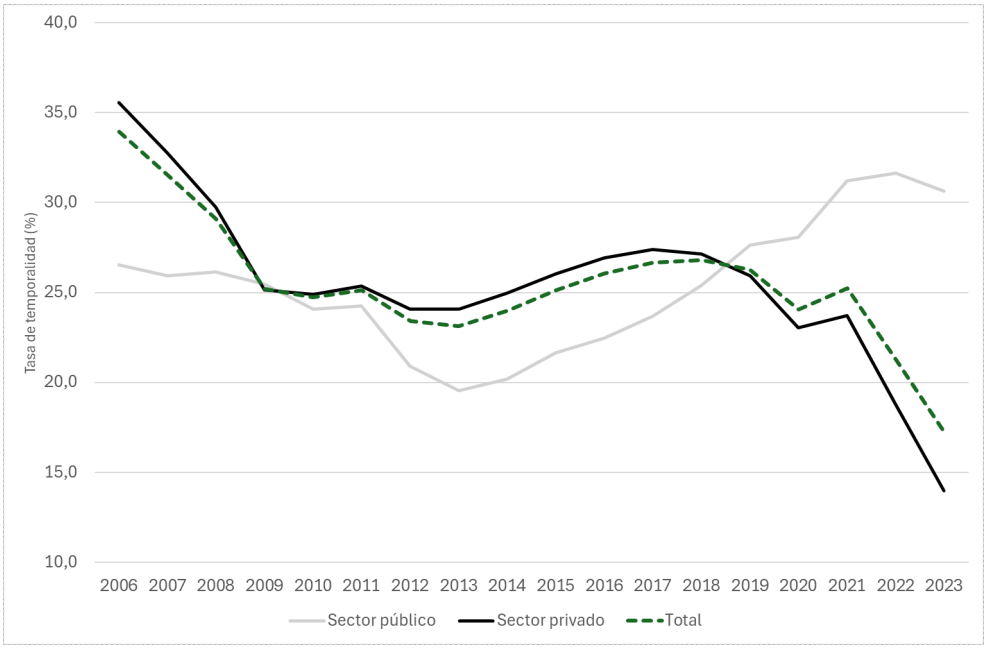
Fuente: Elaboración propia a partir de Eurostat.

Cuatro sectores son los que explican el descenso de la temporalidad: Industria manufacturera: (-807,1 miles de personas), Comercio (-397,7 miles de personas), Construcción (-368,6 miles de personas) y Hostelería (-224,1 miles de personas) reduciendo en conjunto casi 1,8 millones de asalariado temporales. Además, como puede comprobarse en el Gráfico 6, otros sectores también reducen significativamente su temporalidad.

No obstante, el contrapeso lo ponen principalmente las actividades relacionadas con el empleo público que impiden que la reducción vaya más allá. Así, Administración pública (83,5 miles de personas), Actividades sanitarias (148,5 miles de personas) y, sobre todo, Educación (279,5 miles de personas) ponen el contrapunto al balance positivo de estos años.

Precisamente, esta ha sido una de característica de la temporalidad en España los últimos años. Aunque en los datos de Eurostat que se están utilizando no está disponible esa información, lo cierto es que la evolución de la tasa de temporalidad en los sectores donde se concentra el empleo público parece apuntar en ese sentido según los datos del INE como puede apreciarse en el Gráfico 7.

Gráfico 7. Evolución de la temporalidad en el empleo público y privado. España



Fuente: Elaboración propia a partir de INE.

A partir de la crisis financiera de 2008 se observa una disminución constante de la tasa de temporalidad en el sector público favorecida por las limitaciones de las contrataciones por las políticas de contención del gasto. Sin embargo, desde 2013 se observa un uso creciente de contratos temporales en las administraciones públicas, posiblemente debido a la flexibilización en las políticas de contratación y a la sustitución de personal permanente por personal temporal en el contexto de medidas de austeridad. Lo que cabe destacar es el crecimiento de la tasa de temporalidad a partir de año 2021 totalmente divergente con el resto de la economía.

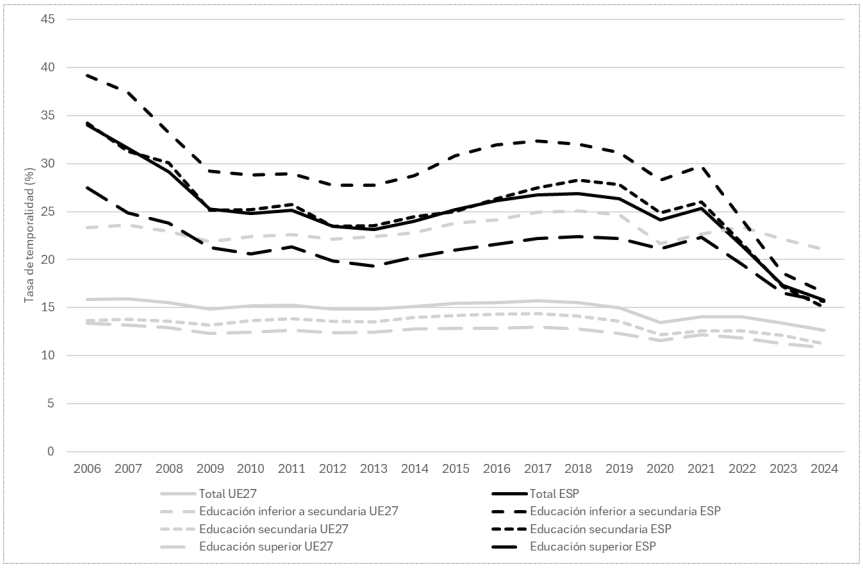
El nivel formativo alcanzado es otro de los factores que condicionan el acceso a un puesto de trabajo estable y con mejores condiciones laborales al igual que un salario más elevado. Determina las

competencias técnicas que posee la persona y que requieren las empresas, pero también está vinculado a un mayor desarrollo de habilidades analíticas, pensamiento crítico y capacidad de resolución de problemas que permite adaptarse a un entorno en permanente cambio. El Gráfico 8 recoge esa correlación entre temporalidad y nivel formativo para España y la UE 27.

Durante los últimos años anteriores a la reforma, en los dos territorios considerados se aprecia la relación inversa entre nivel formativo alcanzado y la tasa de temporalidad, sobre todo en las personas que no superan la educación primaria. Sin embargo, cabe destacar que es más evidente esa diferencia en el conjunto de la EU 27 si el grupo con menos formación lo comparamos con la media y los niveles superiores, casi 10 p.p. en los últimos años considerados, mientras que España esa diferencia no es tan amplia, es decir, que en nivel formativo no condicionaba tan claramente la temporalidad en el empleo.

La reforma del año 2022, como ocurre en las otras variables consideradas hasta ahora, ha supuesto una reducción importante de la temporalidad y un acercamiento a la media europea. Sin embargo, frente a lo que cabía esperar, es el grupo con menor nivel formativo en el que se produce una disminución mayor de la tasa, de tal manera que no hay prácticamente diferencias entre los tres grupos considerados, apenas 1,0 p.p.

Gráfico 8. Evolución de la temporalidad por niveles formativos. EU 27 y España



Fuente: Elaboración propia a partir de Eurostat.

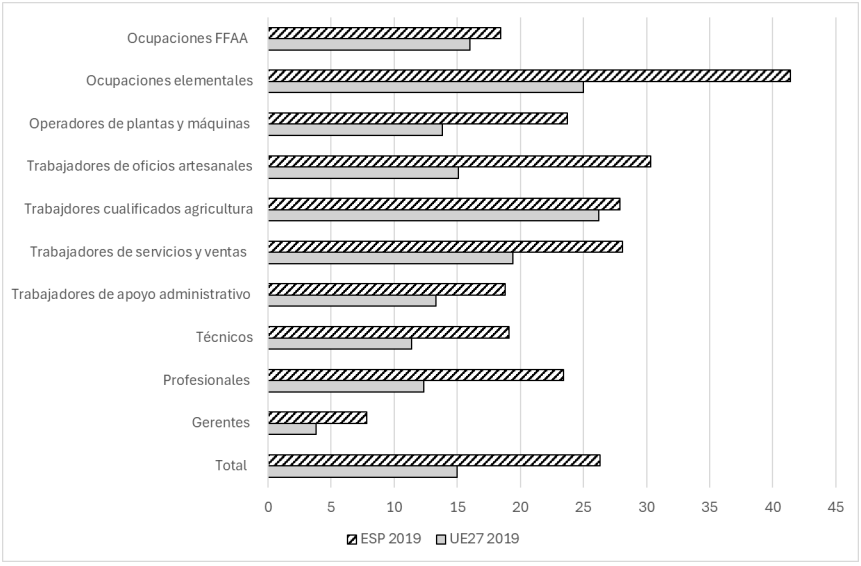
Por último, el Gráfico 9 y el Gráfico 10 recogen la información referente a la relación entre temporalidad y ocupaciones en 2019 y 2023. A priori, cabría esperar que esa relación, al igual que en la formación, sea inversa, de tal manera que los trabajadores con una ocupación con mayores niveles de responsabilidad tuvieran una posición más estable en las empresas. Aunque en líneas generales esa relación se cumple, se pueden señalar alguna peculiaridad por ocupaciones.

En el año 2019, en la totalidad de las ocupaciones consideradas, las tasas en España eran superiores al conjunto de la UE 27, destacando las ocupaciones con menos cualificación, especialmente las Ocupaciones elementales que alcanzaba el 41,4%. Por el lado, de las ocupaciones más cualificadas destacan el grupo de Gerentes y Profesionales que duplicaba la tasa de la media europea.

La situación en 2023 ha cambiado con una reducción generalizada en todas las ocupaciones en España, aunque sólo en el grupo de Gerentes y Trabajadores cualificados en agricultura se sitúan por encima de la media, 0,2 p.p. y 3,1 p.p. respectivamente.

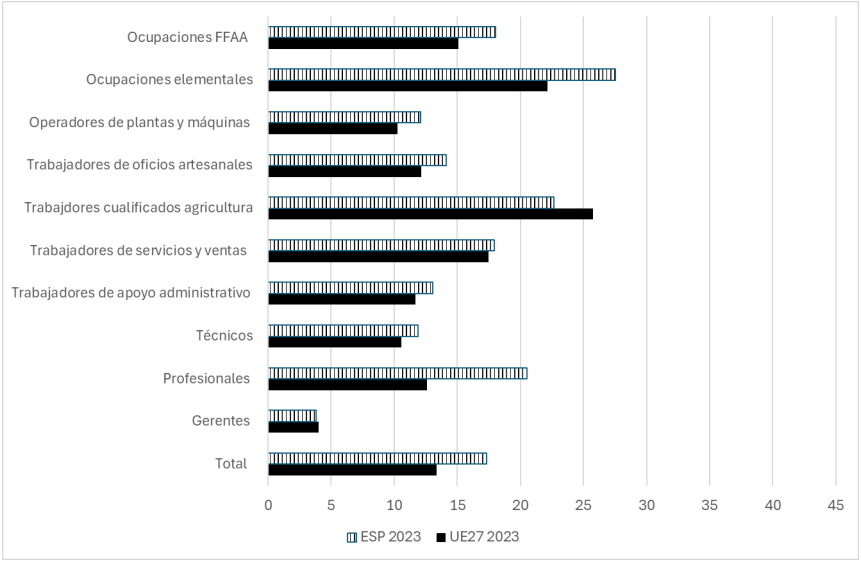
Por otro lado, cabe señalar que la reducción más importante en España entre 2019 y 2013 se produce en las ocupaciones con menor especialización como Trabajadores de oficios artesanos (-16,2 p.p.), Operadores de plantas y maquinas (-11,7 p.p.) y Ocupaciones elementales (-13,9 p.p.) un resultado similar al señalado en los niveles formativos. Por el lado contrario, el grupo de Profesionales prácticamente no reduce la temporalidad, manteniéndose en 2023 en 7,9 p.p. por encima de la media europea.

Gráfico 9. Tasa de temporalidad por ocupaciones. EU 27 y España. 2019



Fuente: Elaboración propia a partir de Eurostat.

Gráfico 10. Tasa de temporalidad por ocupaciones. EU 27 y España. 2023



Fuente: Elaboración propia a partir de Eurostat.

4. CONCLUSIONES

La reforma laboral de 2022 ha marcado un hito en la regulación del mercado de trabajo en España, consolidando un enfoque renovado que busca combatir la temporalidad y promover la estabilidad laboral. Uno de los principales objetivos ha sido simplificar las modalidades contractuales, limitando el uso de contratos temporales a casos justificados y fortaleciendo el empleo indefinido. Este cambio ha tenido un impacto importante en el mercado laboral español, especialmente en sectores con altos niveles de temporalidad estructural, como la hostelería, la construcción y la agricultura, donde la nueva normativa ha logrado corregir, en gran parte, las dinámicas de precariedad. La supresión del contrato de obra y servicio y la creación de nuevas formas de contrato fijo discontinuo han contribuido a estabilizar el empleo en actividades con marcado carácter estacional, lo que ha supuesto una notable disminución de la temporalidad en términos generales.

El Real Decreto-ley 32/2021 se apoya en un marco de diálogo social sin precedentes, incluyendo la colaboración de actores clave como CCOO, UGT, CEOE y CEPYME, lo cual ha sido crucial para el éxito inicial de su aplicación. Sin embargo, no todos los elementos de la reforma han sido universalmente aceptados. Algunas críticas se centran en que la reforma no ha eliminado por completo las prerrogativas empresariales heredadas de la reforma de 2012, como la capacidad de las empresas para descolgarse de los convenios colectivos o la persistente flexibilidad salarial. Estas disposiciones mantienen desequilibrios en el poder de negociación entre empleadores y trabajadores, lo que refleja un compromiso legislativo que ha buscado conciliar los intereses empresariales con las demandas de estabilidad laboral.

Los primeros resultados de la reforma han mostrado una disminución significativa de la temporalidad, que ha pasado de cifras alarmantemente superiores a la media europea a una reducción más homogénea y próxima a los niveles de la UE. Este descenso ha sido particularmente visible en sectores que anteriormente presentaban un elevado porcentaje de contratos temporales, como la hostelería, donde la tasa de temporalidad ha caído a niveles históricamente bajos. No obstante,

persisten desafíos importantes en sectores como la administración pública, donde la temporalidad ha demostrado ser más resistente, lo que indica que la reforma no ha logrado un impacto tan amplio y uniforme en todos los ámbitos del mercado laboral español.

Además, el carácter estructural de la temporalidad en España, vinculado a factores como la composición sectorial de la economía y la dependencia de actividades estacionales, sigue siendo un obstáculo a largo plazo. El modelo productivo español, que se ha caracterizado por una fuerte dependencia del sector servicios y de actividades de bajo valor añadido, requiere una transformación más profunda para reducir la precariedad laboral de manera sostenible. Esto implica una apuesta decidida por la innovación, la formación y el desarrollo de sectores que puedan ofrecer empleo estable y de calidad, más allá de las reformas legislativas.

La nueva normativa también ha introducido cambios relevantes en la flexibilidad interna, como el fortalecimiento de los Expedientes de Regulación Temporal de Empleo (ERTE) y la creación del Mecanismo RED, que permiten a las empresas ajustar la jornada laboral y las condiciones de empleo sin recurrir al despido masivo. Estas medidas han sido bien recibidas por proporcionar un marco más flexible para afrontar crisis económicas y preservar el empleo. Sin embargo, su efectividad dependerá de la capacidad de las empresas y trabajadores para adaptarse a estas nuevas herramientas y de la adecuada implementación por parte de las autoridades.

Otro aspecto clave ha sido la mejora en las condiciones laborales de colectivos históricamente afectados por la temporalidad, como los jóvenes y las mujeres. La reforma ha contribuido a reducir las tasas de temporalidad juvenil, que durante años han sido de las más elevadas en Europa, situándose por primera vez por debajo de la media europea. Sin embargo, sigue existiendo una brecha de género en la temporalidad que la reforma no ha podido cerrar completamente. Las mujeres siguen siendo más vulnerables a la precariedad laboral, lo que refleja la necesidad de políticas adicionales que aborden las desigualdades estructurales en el mercado de trabajo, como las políticas de conciliación y el acceso a sectores menos feminizados y mejor remunerados.

A pesar de estos avances, la reforma de 2022 no ha estado exenta de críticas. Un sector de la opinión pública y ciertos analistas, como Muñoz Póliz, han argumentado que las medidas no han ido lo suficientemente lejos para desmantelar por completo las reformas neoliberales de 2012, especialmente en lo que respecta a la rigidez salarial y la capacidad de los empleadores para modificar unilateralmente las condiciones laborales. Además, algunos expertos, como Goerlich Peset, Mercader Uguina y de la Puebla Pinilla en su libro publicado en 2022, han advertido sobre un posible aumento de la litigiosidad debido a las nuevas disposiciones, ya que la aplicación práctica de las normas de contratación puede generar interpretaciones conflictivas.

En conclusión, la reforma laboral de 2022 ha sido un avance significativo hacia la mejora de la calidad del empleo en España, logrando una reducción efectiva de la temporalidad y fomentando la estabilidad laboral. Sin embargo, el éxito de estas medidas dependerá de su consolidación y de la capacidad del sistema productivo para generar empleo estable y de calidad. La transformación estructural del mercado laboral español sigue siendo un reto pendiente, y será crucial un enfoque holístico que integre políticas económicas, sociales y educativas para garantizar un desarrollo laboral sostenible. Como se ha demostrado en las últimas décadas, el equilibrio entre flexibilidad y seguridad laboral es delicado, y el desafío radica en mantenerlo sin comprometer la competitividad económica ni la cohesión social.

5. BIBLIOGRAFÍA

Bentolila, S.: *Los despidos colectivos tras la reforma laboral de 2012,* Madrid, Nada es gratis, 2012. http://www.fedeablogs.net/economia/?p=29218.

Carrizosa, E.: "La reforma de la contratación temporal estructural: propuestas para atajar la precariedad laboral en el acceso al empleo"*, Documentación Laboral*, 124, 2021, pp. 27-45.

Cebrián López, I.: "La reforma laboral del 2012 y la flexiseguridad: aspectos económicos", Ruesga Benito, S.M. y Pérez Infante, J.I. (Eds.), Valencia, Tiran lo Blanch, 2016, pp. 189-222.

Cebrián López, I.: "La apuesta del RD Ley 32/2021 por la mejora de la calidad y la estabilidad en el empleo. Sus primeros efectos en el mercado de trabajo", *LABOS Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, 3(2), 2022, pp. 165-183. https://doi.org/10.20318/labos.2022.7067

Cebrián, I.; Moreno, G. y Toharia, L.: "La Estabilidad Laboral y los Programas de Fomento de la Contratación Indefinida", *Revista de Hacienda Pública*, 198, 2011, pp. 103-127.

Conde-Ruiz, J. I., y Lahera Forteza, J.: "Contra la dualidad laboral", *Fedea Policy Papers*, 7, 2021.

Cruz Villalón, J.: "El descuelgue de condiciones pactadas en convenio colectivo tras la reforma laboral de 2012"*, Revista de Derecho Social*, 57, 2012, pp. 231-248.

Doménech, R.: "La reforma laboral de 2021: una evaluación preliminar", C*uadernos de Información económica*, 287, 2022, pp. 9-17.

Garrido Medina, L.: *Apuntes generacionales para la reforma del mercado de trabajo*, Moreno, L. (Ed.), Madrid, Consejo Superior de Investigaciones Científicas, 1997, pp. 301- 332.

Malo, M.A.: "Una primera valoración de la reforma de 2012", C*uadernos de Información Económica*, 226, 2012, pp. 77-82.

Malo, M.A.: *La reforma laboral de 2021: ¿hacia el fin de la temporalidad?,*2023. https://diarium.usal.es/malo/files/2023/04/Reforma-de-2021-Malo-CdMT-marzo-2023.pdf

Mínguez Vela, A.: *Las ocho reformas laborales en España: conclusiones y recomendaciones,* Madrid, ESIC Editorial, 2022.

Montoya Medina, D.: "Estabilidad en el empleo y contención de la temporalidad en la reforma laboral española de 2021", *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 10(3), 2022, pp. 11-51. https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/127970/1/Montoya-Medina_2022_RevIntCompRelacionesLaborDerEmpleo.pdf

Muñoz Póliz, J. M.: "La no derogación de la reforma laboral", Público, 2021. https://www.publico.es/opinion/tribunas/derogacion-reforma-laboral.htmlPérez Infante, J.I.; Ruesga, S.M. y Valdés Dal-Ré, F.: *Relaciones laborales en la crisis*, Madrid, Editorial Cinca, 2012.

Ruesga, S.M. y Viñas, A.: "La reforma laboral de 2022 en perspectiva económica"*, LABOS Revista De Derecho Del Trabajo Y Protección Social*, 3(1), 2022, pp. 153-179. https://doi.org/10.20318/labos.2022.6850

Ruesga Benito, S.M.; Viñas Apaolaza, A.I. y Pérez Trujillo, M.: "El mercado de trabajo y las relaciones laborales", García de la Cruz, J.M. y Ruesga Benito, S.M. (Coords.), Madrid, Paraninfo, 2014, pp. 61-96.

Thoaria Cortés, L.: "El modelo español de contratación temporal"*, Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, 64, 2002, pp. 117-142.

Toharia, L. (Dir.): *El problema de la temporalidad en España: un diagnóstico*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2005.

Toharia, L. y Malo, M. A.: "¿Qué se puede esperar de las reformas del mercado de trabajo?", *Circunstancia*, 20, 2009, pp. 1-29.

VV.AA.: *Más y mejor empleo en un nuevo escenario socioeconómico: por una flexibilidad y seguridad laborales efectivas*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Subdirección General de Información Administrativa y Publicaciones, 2005.

VV.AA. *Euro Areas Labour Markets and the Crisis*, Frankfurt, European Central Bank, 2012.

VV.AA. "Un análisis sobre el dialogo social en la perspectiva regional", *Revista de Derecho de la Seguridad Social*, *Laborum,* 14, 2018, 257-283.

VV.AA.: *Propuesta para la reactivación laboral en España*, Madrid, Fedea, 2010. http://www.crisis09. es/PDF/Propuesta_reactivacion_laboral.pdf

VV.AA. *La reforma laboral de 2021: un estudio del Real Decreto-Ley 32/2021*, Madrid, Tirant lo Blanch, 2022.

Revista Crítica
de
Relaciones de Trabajo

Laborum

Estudios Doctrinales
nº 14 (1er Trimestre 2025)
ISSN: 2792-7962 – ISSNe: 2792-7970
Págs. 133-155

Segmentación en el mercado de trabajo del deporte español: el ejemplo de la gestión deportiva profesional en el fútbol

Segmentation in the Spanish sports labor market: the example of professional sports management in football

Ángel Guillén Pajuelo

Profesor Ayudante Doctor
Departamento de Economía Aplicada. Universitat de València
https://orcid.org/0000-0003-0226-1661

Sumario

1. INTRODUCCIÓN, METODOLOGÍA Y OBJETIVOS
2. CONCEPTO Y EVOLUCIÓN DE LA SEGMENTACIÓN LABORAL: UNA SUCINTA REVISIÓN HISTÓRICA
3. EL MERCADO DE TRABAJO EN EL DEPORTE ESPAÑOL: ESTRUCTURA Y TENDENCIAS
4. ESTUDIO DE CASO: EL FÚTBOL PROFESIONAL EN ESPAÑA
5. CONCLUSIONES Y RETOS DE FUTURO
6. BIBLIOGRAFÍA

Fecha Recepción: 16/12/2024
Fecha Revisión: 28/01/2025
Fecha Aceptación: 15/02/2025

Cita Sugerida: GUILLÉN PAJUELO, Á.: «Segmentación en el mercado de trabajo del deporte español: el ejemplo de la gestión deportiva profesional en el fútbol». *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum,* 14 (2025): 133-155.

Resumen

La segmentación laboral, en todas sus vertientes, es una situación que se da en numerosos sectores que conforman el mercado laboral español. El deporte profesional es un ámbito que, de manera reciente, se ha profesionalizado y han surgido diferentes relaciones laborales dentro del mismo. En este estudio se llevará a cabo un análisis de las comisiones directivas de los 42 clubes del fútbol profesional masculino y los 16 clubes de la liga de fútbol profesional femenina. Es por ello por lo que resulta de interés, como objetivo básico de la investigación, conocer y analizar qué tipo de perfiles profesionales se dedican a la gestión deportiva profesional y si existe segmentación laboral y, en su caso, de qué tipo. En particular, en el deporte con más arraigo (y con un mayor nivel de profesionalización) en nuestro país, es decir, en el fútbol.

Palabras clave

Segmentación; laboral; deporte; fútbol profesional.

Abstract

Labor segmentation, in all its aspects, is a situation that occurs in numerous sectors that make up the Spanish labor market. Professional sport is an area that has recently become professional and different employment relationships have emerged within it. In this study, an analysis will be carried out of the board of directors of the 42 men's professional soccer clubs and the 16 clubs of the women's professional soccer league.

That is why it is of interest, as a basic objective of the research, to know and analyse what type of professional profiles are dedicated to professional sports management and whether there is job segmentation and, if so, what type. In particular, in the sport with the most roots (and with a higher level of professionalization) in our country, that is, football.

Keywords

Segmentation; labor; sports; profesional football.

1. INTRODUCCIÓN, METODOLOGÍA Y OBJETIVOS

Existen determinados sectores (segmentos) del mercado laboral, tanto a nivel internacional como nacional, que están acotados a determinados perfiles profesionales que cumplan con una serie de requisitos, experiencias y conocimientos, entre otros. Incluso algunos de esos ámbitos profesionales se tornan endogámicos, es decir, se transmiten de generación en generación ya que el propio acceso a la profesión determina y configura diversos elementos muy concretos. La segmentación laboral, por tanto, es un fenómeno que ha venido existiendo desde el inicio de las relaciones laborales diseñadas a raíz de la implementación del sistema capitalista (trabajo mercantil) el cual lo forman, de manera resumida, los medios de producción (con frecuencia en poder de los empresarios) y la fuerza del trabajo o mano de obra (con frecuencia trabajadores por cuenta ajena asalariados).

El mercado de trabajo en su conjunto es un sistema poliédrico y dinámico donde una pléyade de factores influye en su desarrollo y, de ese modo, todos los actores implicados deben estudiar y analizar sus cambios y tendencias. Este mismo mercado laboral es muy sensible al entorno institucional y gubernativo, al contexto económico y social y va evolucionando a medida que la sociedad va cambiando y moldeando sus hábitos de consumo: de una sociedad consumista analógica hemos pasado a un consumo (casi en su totalidad) tecnológico. Sin embargo, resisten y persisten una serie de profesiones denominadas como clásicas o tradicionales fuertemente segmentadas, especialmente en el ámbito de las administraciones públicas. Al menos en España, debido a la asociación entre el proceso de oposiciones para el acceso a la propia administración pública como causa principal.

Otra de las situaciones que pueden provocar la segmentación en el mercado de trabajo es la alta especialización necesaria para penetrar, como profesional, en un determinado ámbito o sector. Esta necesidad de especialización se da, precisamente, en el deporte y, muy en particular, en el deporte profesional donde su especialidad es una de las características definitorias para ser considerado como deportista profesional en sus dos dimensiones: en la administrativa, según la Ley 39/2022, del Deporte; y en la laboral, según el Real Decreto 1006/1985, por el que se regula la relación laboral de los deportistas profesionales. Sin embargo, a raíz de la profesionalización del deporte y de sus deportistas, han ido surgiendo nuevas profesiones directamente vinculadas con el deporte profesionalizado pero que exceden de la propia práctica deportiva. Son las funciones relacionadas con la gestión deportiva con perspectivas e incidencia directa en cuestiones deportivas, económicas, empresariales, de innovación o comunicación, por ejemplo.

Esto se debe, principalmente, al cambio de paradigma dado por la denominada Ley de Sociedades Deportivas[1] que obligó a que todos los equipos profesionales[2] a tomar la forma de sociedad anónima deportiva (SAD) con la finalidad de evitar la mala gestión y el exceso de deudas del fútbol profesional español. Esta nueva manera de gestionar los participantes en la competición profesional del deporte rey se tildó por parte de la mayoría de la doctrina científica como la "*mercantilización"* del deporte[3] (Rodríguez, 2009: 25). Y, así es, puesto que entran en acción órganos como los consejos de administración y participantes a título individual en calidad de accionistas, consejeros delegados, etc. lo que se asemeja más a una compañía cotizada que no a la gestión tradicional o clásica de una entidad deportiva.

[1] Real Decreto 1251/199, de 16 de julio, sobre sociedades anónimas deportivas, la cual establece en su artículo primero lo siguiente: "Los clubes, o sus equipos profesionales, que participen en competiciones deportivas oficiales de carácter profesional y ámbito estatal deberán ostentar la forma de sociedad anónima deportiva". BOE número 170, de 17 de julio de 1999. https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1999-15686&p=20201223&tn=1#a1

[2] Salvo contadas excepciones que se han mantenido como clubes: es el caso del Real Madrid CF, FC Barcelona, Club Atlético Osasuna y Athletic Club de Bilbao.

[3] Rodríguez López, A.: "La contabilidad de las sociedades anónimas deportivas en España". *Revista Internacional de Derecho y Gestión del Deporte*, vol. 5, 2009, pp. 25-34.

Estas nuevas profesiones emergentes en el deporte profesional y, ciertamente, en el fútbol, no solo se da en los clubes que participan de las competiciones calificadas administrativamente como profesionales, también en la propia administración del deporte a través de las federaciones deportivas. En consecuencia, y se analizará en las páginas siguientes de este estudio, la cantidad de perfiles laborales que se han incorporado (y todavía quedan por hacerlo) al terreno de la gestión deportiva son variados, interesantes y de alto valor para una investigación como esta.

Teniendo en cuenta lo anteriormente expuesto y el proceso de modernización y profesionalización de la gestión deportiva, los objetivos de esta investigación se centran, principalmente, en arrojar luz sobre los perfiles profesionales que gestionan deportiva y socialmente los clubes de fútbol profesionales en España: conocer los perfiles profesionales que ocupan los cargos de gestión en el fútbol profesional español; analizar los rasgos característicos de los mismos; determinar sí existe y, en caso afirmativo, qué tipo de segmentación laboral se da en el mercado de trabajo del ámbito de la gestión deportiva en el fútbol profesional.

La metodología que se va a utilizar para afirmar o refutar la hipótesis inicial planteada es el análisis de los siguientes miembros de gestión de los clubes de fútbol profesionales en España: presidentes/as, directores/as generales y directores/as deportivos/as. Los clubes de fútbol profesionales suman un total de 42 en el fútbol masculino (Liga EA SPORTS y Liga Hypermotion) y de 16 en el fútbol femenino (Liga F). En el caso específico de los clubes femeninos, aquellos que también cuenten con equipos profesionales en el fútbol masculino, se omitirá el análisis de los/as presidentes/as, ya que el cargo de presidente será independiente de los equipos profesionales, es decir, será la misma persona.

Para ello se han analizado un total de 138 perfiles profesionales correspondientes a los 58 clubes de fútbol mencionados anteriormente, de los cuales corresponden al fútbol masculino un total de 119 mientras que el número de profesionales vinculados a la gestión del fútbol femenino es de 19. El análisis se ha caracterizado de la siguiente forma:

PERFILES ESTUDIADOS	FÚTBOL MASCULINO	FÚTBOL FEMENINO	TOTAL
Presidencias	42	3	45
Direcciones Generales	35	7	42
Direcciones Deportivas	39	9	48

Fuente: elaboración propia a partir de los datos estudiados.

Se analizarán el género, la formación, la experiencia y trayectoria profesional[4] y el puesto que ocupan con la finalidad de determinar si existe o no segmentación laboral en el sector y, en caso afirmativo, de qué tipo. La hipótesis inicial que se plantea es que la gestión deportiva profesional está altamente segmentada en perfiles masculinos con una trayectoria previa profesional vinculada al deporte (fútbol) y, en especial, con una carrera deportiva como futbolista profesional.

Segmentación laboral y deporte profesional, por tanto, emergen como un binomio interesante ante el auge de la profesionalización del sector y el crecimiento económico y de empleos que está generando el deporte. Este análisis pretende profundizar en el ámbito específico de la gestión deportiva

[4] De suma importancia para la segmentación laboral. Un ejemplo, Donza, E., Poy, S. y Salvia, A.: "Segmentación del mercado de trabajo y trayectorias laborales ante el impacto del COVID-19 en la Argentina urbana". *Revista de la carrera de Sociología*, vol. 12, núm. 12, 2022, pp. 107-136.

y social profesional para demostrar que, como ocurre con otras áreas del mercado de trabajo, esta sufre con una segmentación laboral notable y significativa.

2. CONCEPTO Y EVOLUCIÓN DE LA SEGMENTACIÓN LABORAL: UNA SUCINTA REVISIÓN HISTÓRICA

España, del mismo modo que ocurre en el conjunto de países europeos[5] y del mundo occidental, ha configurado un sistema de relaciones laborales capitalista,[6] y, por ende, segmentado[7] donde el capital o bien los medios de producción suele estar en poder del empresario. En la otra parte del sistema laboral se encuentra la fuerza del trabajo o el colectivo de trabajadores, es decir, las personas que, a cambio de un salario, realizan una prestación laboral para contribuir a la producción empresarial. Si bien es cierto que la representatividad del empleo se circunscribe, únicamente, al trabajo mercantil, esto es, a aquél en que se puede medir su producción a través de dinero. Fuera de esta representación queda, por tanto, el trabajo reproductivo o doméstico. Y, en este sentido, dentro del trabajo mercantilizado la situación predominante es la contratación por cuenta ajena o lo que comúnmente conocemos como trabajadores asalariados, siendo uno de los puntos más críticos y conflictivos el propio acceso al empleo.

El marco institucional y jurídico del mercado de trabajo en España está regulado tanto en la propia Constitución española de 1978[8] (CE) como en el Estatuto de los Trabajadores asegurando un acceso libre exento de cualquier tipo de discriminación por ninguna razón.[9] La regulación española secunda, como no podría ser de otra manera, la normativa internacional emanada de la Organización Internacional del Trabajo[10] (OIT) donde ya en la década de los años 50 se hacía referencia a la necesidad de erradicar todo tipo de discriminación en el empleo, entendiéndose el empleo en el sentido más amplio: acceso, formación, retribución, promoción, etc.

Del mismo modo, a nivel comunitario, existen varias normas *ad hoc* o bien que hacen referencia a la igualdad de trato y no discriminación en el empleo, destacando la Directiva 2000/78/CE[11] del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.

Especial referencia, a nivel nacional, a una norma relativamente nueva y novedosa, de carácter general, pero con alcance laboral, que es la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad

[5] Fernández Huerga, E.: "La teoría de la segmentación del mercado de trabajo: enfoques, situación actual y perspectivas de futuro". *Investigación económica*, vol. 69, núm. 273, 2010. Disponible en https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-16672010000300004

[6] Este sistema de relaciones laborales ha puesto de manifiesto la relevancia económica del trabajo, así Fernández Marín, A.M., Riquelme Perea, P.J. y López Martínez, M.: "El enfoque de los mercados de trabajo segmentados: origen y evolución". *Cuadernos de Relaciones Laborales*, vol. 38, núm. 1, 2020, pp. 167-187. https://doi.org/10.5209/crla.68873

[7] Taubman, P. y Watcher, M.: "Segmented labor markets". *Handbook of Labor Economics*, vol. 2, 1986, pp. 1183-1217.

[8] Entre otros, el artículo 35 de la CE establece que "Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo".

[9] En este sentido, véase el artículo 14 de la CE que constituye la base de todos los españoles son iguales ante la ley: "Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social".

[10] Sirva como ejemplo el Convenio 111 de la OIT sobre la discriminación (empleo y ocupación). BOE núm. 291 de 4 de diciembre de 1968. https://boe.es/buscar/pdf/1968/BOE-A-1968-1411-consolidado.pdf

[11] DOCE núm. 303, de 2 de diciembre de 2000. https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-2000-82357

de trato y la no discriminación.[12] Particularmente, el artículo noveno que forma parte del capítulo segundo del título primero relativo a la no discriminación en el ámbito político, económico, cultural y social, hace mención expresa al derecho a la igualdad de trato y no discriminación en el empleo por cuenta ajena utilizando el término *segregación*[13] en el primer inciso:

> *"no podrán establecerse limitaciones, segregaciones o exclusiones por razón de las causas previstas en esta ley para el acceso al empleo por cuenta ajena, público o privado, incluidos los criterios de selección, en la formación para el empleo, en la promoción profesional, en la retribución, en la jornada y demás condiciones de trabajo, así como en la suspensión, el despido u otras causas de extinción del contrato de trabajo."*

El punto común para definir la segmentación laboral es que en el mercado de trabajo existen segmentos o divisiones con diferencias en cuanto a salarios y condiciones laborales[14] entendiendo las diferentes lógicas de funcionamiento y desarrollo de cada sector productivo. En numerosas ocasiones, el mercado de trabajo dividido en segmentos es un fiel reflejo de la sociedad[15] y de sus diferentes estratos socioeconómicos, pues, en algunos casos, el acceso a determinados puestos de trabajo parece estar reservados a un colectivo específico de trabajadores. Estos colectivos vienen caracterizados por rasgos como el nivel educativo, formación de los familiares, renta, sexo, ciudad de residencia o, incluso, relaciones sociales.

Ahora bien, la teoría de la segmentación laboral no es la única utilizada por los autores[16] para explicar la división por segmentos (cuasi estancos) del mercado laboral. También son frecuentes el desarrollo de la teoría del capital humano, meritocracia o la igualdad de oportunidades[17] no sin debate y aún sin lograr un cierto consenso. La teoría sociológica del mercado laboral, por ejemplo, en su caso, sostiene que se reproducen en el mercado de trabajo las mismas diferencias sociales que en la población[18] introduciendo aspectos como la formación y capacitación, acceso de personas a y del reclutamiento para actividades productivas, la ubicación de puestos y la asignación de actividades productivas y personas y de la movilidad horizontal correspondiente y la remuneración, los ascensos y la movilidad vertical respectivos.

En el ámbito del deporte y, en particular, del deporte profesional, merece una especial mención por su relevancia e interés a los efectos del objeto del estudio, la modificación llevada a cabo por la Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres

[12] BOE núm. 167 de 13 de julio de 2022. https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2022-11589

[13] Sumamente interesante establecer el paralelismo y, a su vez, la diferenciación con el concepto y significado del término segmentación utilizado en el ámbito del análisis de la realidad laboral. La segunda acepción de la Real Academia Española (RAE) del término segregar dice "separar y marginar a una persona o a un grupo de personas por motivos sociales, políticos o culturales" y, por otro lado, de segmentación "cortar o partir algo en segmentos". Quizás podría hablarse de segregación laboral en vez de segmentación, aunque ambos términos describen de forma correcta y adecuada una realidad del mercado de trabajo.

[14] Banyuls Llopis, J., Cano Cano, E., Pitxer Campos, J.V. y Sánchez Velasco, A.: *Economía laboral i polítiques d'ocupació*, Valencia, Publicaciones de la Universitat de València, 2005, pp. 101 y ss.

[15] No siempre del todo justo y/o equitativo. En este sentido, véase Vacas Soriano, C.: "La injusta segmentación del mercado de trabajo español". *Revista Contexto y Acción*, núm. 262, 2020. Disponible en https://ctxt.es/es/20200701/Politica/31124/Carlos-Vacas-Soriano-empleo-salarios-vivienda-precariedad-calidad-de-vida.htm

[16] César Neffa, J.: "Teorías de la segmentación del mercado de trabajo". *Revista Brasileira de Economia Social e do Trabalho*, vol. 5, 2023. https://doi.org/10.20396/rbest.v5i00.18343

[17] Rujas Martínez – Novillo, J.: "Meritocracia y educación: más allá de la igualdad de oportunidades". *Revista Con – Ciencia Social*, vol. 5, 2022, pp. 207 y ss. https://doi.org/10.7203/con-cienciasocial.5.24276

[18] Pries, L.: "Teoría sociológica del mercado de trabajo". *Tratado iberoamericano de sociología del trabajo*, Toledo, Garza, 2000.

y hombres,[19] sobre el Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio, por el que se regula la relación laboral especial de los deportistas profesionales. El sentido de tal modificación viene como consecuencia de la introducción del artículo 18 bis en este último texto normativo que regula la relación laboral en el deporte profesional y, lo hace, en los siguientes términos: *"las empresas en el ámbito de las actividades deportivas profesionales que estén legalmente obligadas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad que deberá ser asimismo objeto de negociación."*[20] Por tanto, estrechamente vinculado a la gestión deportiva profesional y a la presunta desigualdad[21] en el sector, la puesta en marcha de medidas como las que recoge el artículo 18 bis anteriormente citado constituye un primer paso en la mejora de la igualdad real y efectiva en el deporte profesional.

La segregación o segmentación laboral está estrechamente vinculada con la teoría de la dualidad del mercado laboral como desarrollo de la propia teoría de la segmentación. Esto es, el mercado de trabajo por las propias características de sus sectores lleva aparejados una serie de condiciones de trabajo que determinan el éxito o fracaso de ese segmento de la ocupación. Ciertamente, el sector o segmento deportivo cuenta con sus propias características e idiosincrasia que de algún modo determina la calidad de sus empleos y las posibilidades de acceder a dicho segmento.

3. EL MERCADO DE TRABAJO EN EL DEPORTE ESPAÑOL: ESTRUCTURA Y TENDENCIAS

En primer término, como en el resto de las actividades económicas y laborales que se dan en una sociedad, se da la existencia de un marco jurídico e institucional[22] para desarrollar una profesión deportiva. En referencia a ese marco jurídico del deporte, podría decirse que es algo desestructurado y disperso, pues cohabitan varias normas de distintas naturalezas que se encargan de configurar el régimen jurídico del mercado de trabajo deportivo en nuestro país. La norma de mayor relevancia en el sector profesional deportivo es el Real Decreto 1006/1985[23] por el que se regula la relación laboral especial de los deportistas profesionales[24] que surgió como consecuencia de la Sentencia del Tribunal Central del Trabajo de 1981[25] por la falta de protección de los futbolistas profesionales cuando estos sufrían una lesión y no podían desarrollar su actividad. Precisamente por la razón de su nacimiento, esta norma está diseñada por y para el fútbol profesional[26] y guarda las especiales características del fútbol profesional, aunque, es cierto, que algunas de ellas extrapolables al conjunto del colectivo de deportistas profesionales. La relación laboral especial del deportista profesional establece las

[19] BOE núm. 186 de 2 de agosto de 2024. Disponible en https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2024-15936

[20] La negociación colectiva supone, en la actualidad y en el inmediato futuro, una herramienta para luchar contra la segmentación laboral por cuestiones de género. Sobre el asunto, véase, por todos, Alós Molner, R.: "Segmentación de los mercados de trabajo y relaciones laborales. El sindicalismo ante la acción colectiva". *Cuadernos de Relaciones Laborales*, vol. 26, núm. 1, 2008, pp. 123-148 y, en particular, sobre la negociación colectiva de los deportistas profesionales: de Val Tena, Á.L.: "La negociación colectiva de los deportistas profesionales". *Relaciones Laborales: revista crítica de teoría y práctica*, núm. 1, 1996, pp. 1227-1250.

[21] No solo es reseñable la desigualdad en el mercado de trabajo del deporte profesional, también en el conjunto del mismo: López Roldán, P. y Fachelli, S.: "Desigualdad y segmentación en los mercados de trabajo de España y Argentina". *Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales*, vol. 4, 2017, pp. 15-33. http://dx.doi.org/10.5565/rev/aiet.51

[22] También de una regulación laboral y, en este sentido, sirva como referencia el trabajo del Prof. González García: González García, S.: "El contexto laboral de las profesiones del deporte" en VV.AA. *Desarrollo reglamento de la ley del Deporte: algunas cuestiones*, Coords. Jiménez Soto, I. y Millán Garrido, A. Madrid, Reus, 2023, pp. 227-249.

[23] BOE núm. 153 de 27 de junio de 1985. Disponible en https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1985-12313

[24] Véase, por todos, Basterra Hernández A, M.: *La relación laboral de los deportistas profesionales*, Cizur Menor, Aranzadi, 2022, Cardenal Carro, M.: *Deporte y Derecho. Las relaciones laborales en el deporte profesional*. Madrid: Cátedra de Estudios e Investigación en Derecho Deportivo, 2009 y Roqueta Buj , R.: *Derecho Deportivo Laboral*. Valencia: Tirant Lo Blanch, 2022.

[25] Sentencia del Tribunal Central del Trabajo de 24 junio de 1981, el llamado caso 'Pipi' Suárez.

[26] Sala Franco, T.: *El trabajo de los deportistas profesionales*. Madrid: Mezquita. 1983.

especialidades laborales propias de la profesión, siendo éstas de carácter objetivo, subjetivo y espacial y que agrupan las habilidades con las que deben contar los deportistas profesionales, así como el lugar donde desarrollan su actividad, esto es, en un espectáculo ante el público.

Sin embargo, y al hilo de la creación de la subcomisión sobre el Estatuto del Deportista en el Congreso de los Diputados[27] en noviembre de 2024, no todos los deportistas son profesionales. Existe un tipo de deporte que no encaja con el deporte profesional por su especialidad, pero, sin embargo, la mayoría o algunos de los que participan en dichas competiciones obtienen un salario que supone su principal fuente de ingresos de su desarrollo deportivo, lo que se conoce como deporte profesionalizado.[28] Incluso, tal y como reconoce el artículo 21 de la Ley del Deporte[29] todo lo que concierne a los deportistas que desarrollan su actividad por cuenta propia.

El principal instrumento encargado de enmarcar el ámbito deportivo en España, con carácter general, es la Ley del Deporte[30] de reciente aprobación y todavía pendiente de desarrollo.[31] En esta misma norma, tanto en el preámbulo (apartado XII) y en la disposición final sexta, se insta al Gobierno a que en el plazo de seis meses desde la entrada en vigor de dicha ley presente una regulación sobre las profesiones del deporte[32] y así terminar con la disfunción que produce la heterogeneidad de legislaciones a nivel autonómico en este sentido. Así, por el momento, la determinación del marco legislativo de las profesiones relativas a la gestión profesional deportiva, que son objeto de estudio en este artículo, está en manos de las comunidades autónomas[33] y de los criterios que éstas tengan a bien seguir.

La mayoría de las autonomías reconocen varias profesiones reguladas del deporte, entre las cuales destacan los profesores de educación física, monitores y técnicos deportivos, directores deportivos y entrenadores o preparados físicos.[34] En particular, una de las cuestiones más interesantes

[27] Aprobada la creación de una subcomisión sobre el Estatuto del Deportista en el Congreso de los Diputados que en un plazo de 6 meses deberá aprobar un informe sobre dicho Estatuto; en este sentido, una de las cuestiones que debe abordar esta norma es el marco laboral del deporte profesional, del deporte profesionalizado y del conjunto de profesiones del deporte con impacto directo sobre el mercado laboral en el sector deportivo. Por todos, Guillén Pajuelo, A.: "La principal asignatura pendiente del Estatuto del Deportista: una necesaria revisión y actualización de la relación laboral de los deportistas (profesionales o no)". Demócrata, 8 de enero de 2025. Disponible en https://www.democrata.es/analisis-y-opinion/la-principal-asignatura-pendiente-del-estatuto-del-deportista/

[28] Pérez Arias, J.C.: "El deporte profesionalizado en el anteproyecto de Ley del Deporte de 1 de febrero de 2019". *Revista Aranzadi de Derecho de Deporte y Entretenimiento*, núm. 69, 2020, p. 6.

[29] Ley 39/2022, del Deporte, de 20 de diciembre. BOE núm. 314 de 31 de diciembre de 2022. Disponible en https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2022-24430

[30] Sobre la Ley del Deporte y su desarrollo, por todos: Jiménez Soto, I. y Millán Garrido, A. (Coord.): Desarrollo reglamentario de la ley del deporte: algunas cuestiones. Madrid: Reus, 2023.

[31] Palomar Olmeda, A.: "La Ley del Deporte y ¿su desarrollo?". *Revista Aranzadi de Derecho de Deporte y Entretenimiento* núm. 79, 2023.

[32] Disposición final sexta de la Ley del Deporte: "El Gobierno presentará a las Cortes Generales, en el plazo de seis meses desde la entrada en vigor de la presente ley, un proyecto de ley que regule el ejercicio de las profesiones del deporte, estableciendo, dentro de sus competencias, y siempre respetando aquellas que son propias de las Comunidades Autónomas, los derechos y obligaciones de los profesionales y los requisitos para el desarrollo de aquellas".

[33] Así lo establece el inciso décimo noveno del artículo 148.1 de la Constitución española: "Las Comunidades Autónomas podrán asumir competencias en las siguientes materias: (…) promoción del deporte".

[34] Sobre la laboralidad de estos perfiles y, a mayor abundamiento, sobre su posible inclusión dentro de la relación laboral especial de deportistas profesionales, ha habido un debate doctrinal y jurisprudencial de sumo interés. Entre otras: Sempere Navarro, A.V. y Cardenal Carro, M.: "Contratos laborales y federativos de los entrenadores de fútbol: validez y extinción". *Derecho Deportivo*, núm. 3-4, 2003, Cardenal Carro, M.: "El entrenador de un equipo de fútbol, ¿es alto cargo? Al hilo del caso Cruyff". *Relaciones Laborales*, núm. 21, 1998 y Rubio Sánchez, F.: "Naturaleza laboral de la actividad de los entrenadores deportivos. Comentario a la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Málaga, 30 de enero de 2003". *Anuario Andaluz de Derecho Deportivo*, núm. 3, 2003.

y que tienen que ver con el análisis de este artículo (profesionales de la gestión deportiva) es el reconocimiento también de la profesión de director deportivo, tal y como surge, por ejemplo, en las leyes de profesiones del deporte de la Comunidad de Madrid,[35] Cataluña[36] y Comunidad Valenciana.[37]

Una vez se ha determinado la regulación y el contexto jurídico e institucional de las profesiones del deporte, así como el conjunto de profesiones deportivas reconocidas en nuestro país, se abre una ventana de posibilidades cuasi infinitas alrededor del mercado de trabajo, habida cuenta, además, del alcance y difusión del deporte en el panorama internacional en la actualidad.

El deporte ha ido adquiriendo importancia a lo largo de la segunda mitad del siglo XX hasta convertirse en un fenómeno global capaz de traspasar fronteras en todos sus aspectos y de generar una gran expectación para presenciar los acontecimientos deportivos, ya sea en vivo o a través de la televisión o plataformas de contendido audiovisual. La industria del deporte ha experimentado un gran crecimiento durante los últimos años, llegando a generar el 1% del Producto Interior Bruto (PIB) mundial[38], lo que da muestra de su relevancia global. En España, por ejemplo, el fútbol supone más de un 1% del PIB [39], situándose por encima de la media internacional y siendo un valor al alza con una gran perspectiva de crecimiento debido al auge del sector audiovisual.[40] La evolución de la industria del fútbol durante el último lustro ha sido notable: ha doblado su nivel de ingresos, pasando de un 0,75% del PIB a un 1,3%.

Una de las claves de este crecimiento sostenido en el tiempo han sido los derechos de televisión, tanto nacionales como internacionales, que suponen unos ingresos totales de 2.118 millones de euros, lo que representa más de un 50 % de crecimiento en dos años (del 2017 al 2019), en la línea de lo mencionado anteriormente respecto al sector audiovisual en el ámbito deportivo.

El crecimiento económico de la actividad deportiva tiene un impacto positivo en distintos ámbitos de la realidad social: fiscal, laboral o de actividad mercantil. Singularmente, el deporte (y en especial el fútbol) ejerce una influencia muy positiva en el mercado de trabajo. Las actividades deportivas aportan cada año más de 24.000 millones de euros a la riqueza nacional, contribuyendo, del mismo modo, al sostenimiento de los servicios públicos a través de los impuestos recaudados en el sector y a la inversión de fondos en la promoción del deporte de base, de unos hábitos de vida saludables y de la difusión de los valores deportivos de tolerancia y respeto entre nuestros jóvenes.

---

[35] Ley 6/2014, de 24 de noviembre, por la que se ordena el ejercicio de las profesiones del deporte en la Comunidad de Madrid, artículo 6: "Se reconocen como profesiones del deporte y se ordenan en la presente Ley las siguientes: Monitora Deportiva/Monitor Deportivo, Entrenadora Deportiva/Entrenador Deportivo, Preparadora Física/Preparador Físico, Directora Deportiva/Director Deportivo y Profesora/Profesor de Educación Física". Disponible en https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2017-3069

[36] Ley 3/2008, de 23 de abril, del ejercicio de profesiones del deporte, artículo 2.1: "La presente ley reconoce y regula las siguientes profesiones como propias del ámbito del deporte: Profesores de educación física; Monitores deportivos; Entrenadores deportivos (referidos a un deporte específico; Directores deportivos". Disponible en https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2008-9292

[37] Ley 2/2022, de 22 de julio, de ordenación del ejercicio de las profesiones del deporte y la actividad física en la Comunitat Valenciana, artículo 5.2: "Se reconocen como profesiones del deporte y la actividad física y se ordenan en la presente ley las siguientes: monitor deportivo o monitora deportiva, entrenador deportivo o entrenadora deportiva, preparador físico o preparadora física, director deportivo o directora deportiva y profesor o profesora de Educación Física". Disponible en https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2022-13726#:~:text=Se%20reconocen%20como%20profesiones%20del,profesor%20o%20profesora%20de%20Educaci%C3%B3n

[38] Llewellyn, G.: *La industria del deporte mundial*. Valencia: Unión Internacional de Abogados, 2015.

[39] Véase Informe PwC: Impacto económico, fiscal y social del fútbol profesional en España, 2018.

[40] Terol Gómez, R.: "Crónica sobre el devenir de los derechos televisivos de la liga de fútbol en España". *Revista Aranzadi de Derecho de Deporte y Entretenimiento*, núm. 17, 2006, pp. 465-476.

A medida que la actividad deportiva ha ido adquiriendo relevancia en distintas áreas sociales y económicas, los poderes públicos han visto necesaria su intervención para regular su repercusión económica, pero también para la utilización del deporte como vehículo para fomentar la salud y los hábitos de vida saludables. La práctica deportiva ha sido (y es) un fenómeno en constante crecimiento en la sociedad española durante los últimos años, apoyado también por las Administraciones Públicas como modelo de estilo de vida.

La actividad deportiva traspasa fronteras. Como señala nuestra mejor doctrina, la práctica del deporte se ha expandido y ha dejado de ser una actividad concentrada en unos pocos años de la vida humana "*para convertirse en una actividad que, en términos no homogéneos se proyecta sobre un lapso temporal más amplio que cubre una gran cantidad de años de la vida de una persona."*[41]

Según los datos del Ministerio de Cultura y Deporte[42], en el año 2021 hubo 221.800 puestos de trabajo vinculados al deporte, especialmente de jóvenes entre 25 y 34 años, lo que contribuye a suavizar una de las grandes lacras que arrastra nuestro país desde hace décadas: el desempleo juvenil. En este informe se hace referencia también al número de empresas vinculadas al deporte y a su tasa de crecimiento en los últimos años, en consonancia con el aumento de la práctica deportiva en la sociedad.

En 2021 eran 40.882 empresas las que tenían como actividad principal la deportiva, cuando en 2008, por ejemplo, eran aproximadamente 20.000. Además, el turismo deportivo ha sido objeto de crecimiento durante los últimos años, ya que los desplazamientos por motivos vinculados al deporte tanto de nacionales como de extranjeros han superado la cifra de los 3,1 millones de viajes. De este modo el deporte contribuye a generar actividad económica y empleos tanto directos como indirectos.

Sigue a partir del año 2022 con la misma tendencia alcista en términos de empleos y empresas vinculadas al deporte. Se demuestra así que la estructura laboral del sector deportivo en España es estable amén de ser un ámbito en desarrollo y crecimiento. Desde el año 2019 hasta el 2023, último año con estadísticas en la fecha que se realiza este estudio, ha ido aumentando sensiblemente el número de empleos vinculados al deporte en términos absolutos.

Si bien es cierto que, en 2020, del mismo modo que ocurrió con el conjunto del mercado de trabajo en España[43] y con otros sectores, a causa de la pandemia de la COVID-19[44] sufrió un descenso en el empleo. En cualquier caso, a partir de la recuperación económica y social de 2021, el empleo deportivo ha registrado datos excepcionales. En 2021 el número total de empleos vinculados al deporte se situaba en 222.900 suponiendo un 1,1% del empleo total en nuestro país.

---

[41] Palomar Olmeda, A.: *El sistema deportivo español: una visión diferente y pautas de reforma*. Pamplona: Aranzadi, 2011, pág. 26.

[42] Véase División de Estadística y Estudios, Secretaría General Técnica, Ministerio de Cultura y Deporte. Anuario de estadísticas deportivas 2022. Madrid, 2022.

[43] Véase, sobre el mercado de trabajo en España en la situación de COVID y sus implicaciones, el informe de la Profa. Llorente Heras, R.: "Impacto del COVID-19 en el mercado de trabajo: un análisis de los colectivos vulnerables". *Documentos de Trabajo (IAES, Instituto Universitario de Análisis Económico y Social),* núm. 2, 2022, pp. 1-29. Disponible en https://xuventude.xunta.es/images/Observatorio_Galego_da_Xuventude/ano_2021/Impacto_del_COVID-19_en_el_mercado_de_trabajo._Un_análisis_de_los_colectivos_vulnerables.pdf y; Malo Ocaña, M.A.: "El empleo en España durante la pandemia de la COVID – 19". *Panorama social*, núm. 33, 2021, pp. 55 y ss. Disponible en https://www.funcas.es/wp-content/uploads/2021/07/Malo.pdf

[44] Según los datos oficiales del Ministerio de Trabajo y Economía Social citados en su informe "Impacto del COVID-19 sobre las estadísticas del Ministerio de Trabajo y Economía Social" publicado en diciembre de 2021 los trabajadores afectados por suspensión de contrato o reducción de jornada fueron un total de 985.391. https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/estadisticas/documentos/Nota_impacto_COVID_DICIEMBRE_2021.pdf

En el año 2022 el crecimiento es exponencial registrando un aumento de empleos deportivos de 11.700 en números absolutos para en 2023 volver a aumentar 12.000 empleos absolutos y con un peso del 1,2% del total de los empleos en nuestro país con una especial incidencia en la generación de empleo juvenil. La tendencia de crecimiento del mercado de trabajo deportivo ha sido del 25%, aproximadamente, teniendo en cuenta, incluso, la ralentización de la creación de empleo debido al COVID-19.

	EMPLEO VINCULADO AL DEPORTE									Distribución porcentual del empleo total	
	VALORES ABSOLUTOS (En miles)					En porcentaje del total de empleo		Distribución porcentual			
	2019	2020	2021	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023
TOTAL	219,9	200,8	222,9	234,6	246,7	1,1	1,2	100	100	100	100
SEXO											
Hombres	130,4	121,2	124,6	135,6	148,3	1,2	1,3	57,8	60,1	54,1	53,7
Mujeres	89,4	79,6	98,4	98,9	98,4	1,0	1,0	42,2	39,9	45,9	46,3
GRUPO DE EDAD											
De 16 a 24 años	43,6	31,2	37,8	52,5	67,8	4,6	5,6	22,4	27,5	5,5	5,7
De 25 a 34 años	67,9	65,3	67,0	61,1	66,3	1,6	1,6	26,0	26,9	18,9	19,1
De 35 a 44 años	53,6	45,1	49,7	51,3	47,0	0,9	0,9	21,9	19,1	26,5	25,6
De 45 a 54 años	37,1	38,7	49,1	46,1	38,0	0,8	0,6	19,7	15,4	29,0	29,0
De 55 años en adelante	17,6	20,6	19,3	23,5	27,5	0,6	0,6	10,0	11,2	20,1	20,6
NIVEL DE ESTUDIOS											
Primera etapa de ed. secundaria e inferior	43,7	34,1	36,5	40,9	41,1	0,7	0,6	17,4	16,7	30,1	29,9
Segunda etapa de educación secundaria	58,6	57,8	64,9	73,3	82,0	1,5	1,6	31,2	33,2	23,9	23,7
Segunda etapa. Orientación general	40,2	39,8	46,6	48,2	57,3	1,7	2,0	20,5	23,2	13,6	13,3
Segunda etapa. Orientación profesional	18,5	18,0	18,3	25,1	24,7	1,2	1,1	10,7	10,0	10,3	10,4
Educación superior o equivalente	117,6	108,9	121,5	120,4	123,6	1,3	1,3	51,3	50,1	46,0	46,3

Fuente: MEFD. Explotación de la Encuesta de Población Activa en el Ámbito Deportivo. INE. Encuesta de Población Activa. Medias anuales

Tal y como muestra el gráfico de la encuesta de población activa en el ámbito deportivo, el deporte en general es un sector laboral más o menos paritario, donde alrededor de un 40% de los empleos son ocupados por mujeres. Por tanto, no podría considerarse como un sector masculinizado[45], es decir, no existiría la segmentación laboral por razón de sexo en términos generales. Analizando las estadísticas y como bien se apuntaba con anterioridad, es un mercado laboral con una alta tasa de empleabilidad entre los jóvenes de entre 16 y 34 años ocupando más del 50% de los empleos deportivos. En el año 2023,[46] por ejemplo, fueron 67.800 los empleos vinculados al deporte ocupados por jóvenes de entre 16 y 24 años, y 66.300 en la franja de edad de los 25 a los 34 años.

Debido a la gran heterogeneidad de profesiones o actividades del deporte los niveles de formación entre los trabajadores del sector también son variados. Destaca, evidentemente, el número total de ocupados que cuentan con una formación superior o equivalente, también como consecuencia del auge de la educación universitaria, en particular, y de la formación profesional en nuestro país. Con frecuencia se cuestiona y debate la conexión entre las distintas formaciones ofrecidas por el

[45] Véase, como ejemplo, por todos Muñiz Terra, L.: "Narrativas femeninas sobre el mundo del trabajo: reflexiones en torno al trabajo de las mujeres en sectores masculinizados del mercado laboral". *Papeles de Trabajo-Centro de Estudios Interdisciplinarios en Etnolingüística y Antropología Socio-Cultural*, núm. 61, 2016, pp. 65-78.

[46] Véase División de Estadística y Estudios, Secretaría General Técnica, Ministerio de Cultura y Deporte. Anuario de estadísticas deportivas 2024. Madrid, 2024. Disponible en https://www.educacionfpydeportes.gob.es/servicios-al-ciudadano/estadisticas/deportes/anuario-estadisticas-deportivas.html

sistema educativo y universitario español y las necesidades del mercado laboral[47], especialmente en el sector privado. Pues bien, las estadísticas que ofrece la encuesta de población activa del sector deportivo donde en torno a 120.000 trabajadores formados se han incorporado al mercado laboral, lo que implica un porcentaje equivalente a la mitad de los empleados del sector.

	EMPLEO VINCULADO AL DEPORTE									Distribución porcentual del empleo total	
	VALORES ABSOLUTOS (En miles)					En porcentaje del total de empleo		Distribución porcentual			
	2019	2020	2021	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023
TOTAL	219,9	200,8	222,9	234,6	246,7	1,1	1,2	100	100	100	100
SITUACIÓN PROFESIONAL											
No asalariados	25,7	31,5	34,5	42,3	36,6	1,3	1,1	18,0	14,8	15,5	15,2
Asalariados	194,1	169,3	188,4	192,2	210,1	1,1	1,2	82,0	85,2	84,5	84,8
Contrato indefinido	103,0	106,8	120,2	118,6	134,9	0,9	0,9	50,5	54,7	66,5	70,2
Contrato temporal	91,1	62,5	68,2	73,7	75,2	2,0	2,4	31,4	30,5	18,0	14,6
TIPO DE JORNADA											
Tiempo completo	122,8	116,1	125,1	135,7	142,9	0,8	0,8	57,9	57,9	86,4	86,7
Tiempo parcial	97,0	84,7	97,8	98,9	103,8	3,5	3,7	42,1	42,1	13,6	13,3

Fuente: MEFD. Explotación de la Encuesta de Población Activa en el Ámbito Deportivo. INE. Encuesta de Población Activa. Medias anuales

No solo el crecimiento del empleo deportivo se debe al desarrollo y promoción del deporte que se ha llevado a cabo en el Siglo XX con la construcción de innumerables instalaciones deportivas en el conjunto de municipios españoles. También se debe a una larga trayectoria que se inicia con el período de la transición democrática en España y con la potenciación de los servicios públicos. Tanto las administraciones públicas, especialmente los ayuntamientos, como las empresas privadas han contribuido al crecimiento de la población activa en sectores deportivos asociados también al crecimiento demográfico a causa de la evolución de la generación del *baby boom* en nuestro país.

Los cambios en las dinámicas y estilos de vida y en las estructuras ocupacionales también han traído consecuencias positivas en las condiciones de trabajo como una tendencia consolidada en España. Del mismo modo, la proliferación del tejido asociativo privado en el deporte vinculado al modelo del deporte federado ha contribuido necesariamente al aumento de la ocupación laboral. La vertebración del deporte a través de entidades federativas de ámbito nacional y también territorial, del mismo modo que la creación del Consejo Superior de Deportes y el Comité Olímpico Español, hacen que se profesionalice el sector deportivo.

Este ritmo de crecimiento y desarrollo del asociacionismo público – privado impulsado por la administración han favorecido un incremento del empleo y de la población ocupada en el ámbito deportivo. Los anteriormente mencionados son factores que responden a una coyuntura concreta del país, es decir, a una Transición democrática[48] que deja atrás una dictadura y se convierte en una democracia occidental homologable con la del resto de países europeos.

[47] Jiménez Vivas, A.: "Reflexiones sobre la necesidad de acercamiento entre universidad y mercado laboral". *Revista Iberoamericana de Educación*, núm. 50, 2009 y Lacuesta Gabaráin, A., Martínez Matute, M., Sáinz González, J. y Sanz Labrador, I: "Desajustes entre demanda y oferta de titulaciones en las universidades públicas". *Funcas*. Disponible en https://www.funcas.es/wp-content/uploads/2024/07/PEE-180_Lacuesta_Martinez-Matute_Sainz_Sanz.pdf

[48] En este sentido, interesantes las reflexiones del Prof. Abadía i Naudí: "tras un periodo como el de la dictadura franquista (1939-1975), en el cual la actuación gubernamental en relación al fenómeno deportivo había sido, como mínimo, controvertida, la transición democrática (1975-1982) estableció un nuevo marco de actuación de los poderes públicos que posibilitaría, conjuntamente con la acción de los movimientos asociativos, la definitiva emergencia de

Ahora bien, deben coexistir al mismo tiempo factores estructurales en un país para facilitar el incremento de la oferta de empleo en un sector. El mercado deportivo laboral en España y su estructura ocupacional fue creciendo de forma paulatina y progresiva durante la década de los ochenta y noventa al albur del progreso general que se daba en el país. Podría afirmarse, pues, que el desarrollo social y económico de un territorio es imprescindible para que el deporte y, por ende, el empleo vinculado al mismo pueda crecer en el conjunto de regiones.

Es cierto que, como ha sucedido de forma general, en aquellos territorios con un mayor nivel de desarrollo económico y urbano se observa que la oferta de empleos deportivos es mayor. A su vez, la presencia de oportunidades y posibilidades de formación en el ámbito deportivo también se asocia a las grandes áreas urbanas siendo su máximo exponente Madrid y el conjunto del arco mediterráneo del país como Cataluña, Comunidad Valenciana y Andalucía. En el polo opuesto, aquellas Comunidades Autónomas menos desarrolladas y con un componente agrícola o rural mayor, han sufrido dificultades en cuanto a la oferta de profesionales del deporte en sus territorios. En estas autonomías, ha tenido que ser el sector público el que a través de programas de promoción de empleo y deporte sustentase, en mayor medida, el crecimiento generalizado del mercado laboral en el deporte.

	EMPRESAS VINCULADAS AL DEPORTE						Distribución porcentual del total de empresas	
	VALORES ABSOLUTOS		En porcentaje del total de empresas		Distribución porcentual			
	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023
TOTAL	43.549	41.180	1,3	1,3	100	100	100	100
	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Andalucía	6.507	6.227	1,2	1,2	14,9	15,1	15,9	16,2
Aragón	1.213	1.078	1,4	1,3	2,8	2,6	2,6	2,6
Asturias (Principado de)	948	914	1,4	1,4	2,2	2,2	2,0	2,0
Balears (Illes)	1.639	1.626	1,6	1,7	3,8	3,9	3,0	3,0
Canarias	2.526	2.431	1,7	1,7	5,8	5,9	4,4	4,3
Cantabria	624	666	1,6	1,8	1,4	1,6	1,1	1,2
Castilla y León	2.375	1.753	1,5	1,2	5,5	4,3	4,6	4,6
Castilla-La Mancha	1.572	1.506	1,2	1,2	3,6	3,7	3,8	3,8
Cataluña	7.159	6.944	1,1	1,2	16,4	16,9	18,5	18,4
Comunitat Valenciana	4.752	4.728	1,3	1,3	10,9	11,5	10,9	11,0
Extremadura	784	767	1,2	1,2	1,8	1,9	2,0	2,0
Galicia	2.657	2.582	1,4	1,4	6,1	6,3	5,7	5,8
Madrid (Comunidad de)	6.363	5.613	1,1	1,1	14,6	13,6	16,3	15,7
Murcia (Región de)	1.229	1.196	1,3	1,3	2,8	2,9	2,8	2,8
Navarra (Comunidad Foral de)	692	662	1,5	1,6	1,6	1,6	1,3	1,3
País Vasco	2.052	2.060	1,4	1,5	4,7	5,0	4,2	4,2
Rioja (La)	303	295	1,3	1,4	0,7	0,7	0,7	0,7
Ceuta y Melilla	154	132	1,8	1,7	0,4	0,3	0,3	0,2

Fuente: INE. Directorio Central de Empresas

Con anterioridad, se ha mencionado que la regulación de la relación laboral especial de los deportistas profesionales nace específicamente para el fútbol profesional. Pues bien, el crecimiento del empleo deportivo viene, precisamente, por todo lo contrario: la diversificación de prácticas, modalidades y organizaciones deportivas como consecuencia de las transformaciones económicas y sociales que trajo consigo la transición democrática, han sido los elementos estructurales fundamentales para consolidar la robustez del sector. En un principio, los clubes eran los principales creados de empleos deportivos, pero, una vez diseñado el estado de las autonomías, las regiones fueron progresivamente asumiendo competencias en materia de deportes y se han convertido en generadores de empleo también. A estas administraciones públicas y clubes se le une el sector privado

un proceso de generalización del deporte entre la ciudadanía" en Abadías i Naudí, S.: "El controvertido desarrollo del deporte durante la transición democrática española (1975-1982): una aproximación a sus limitaciones y principales condicionantes". *Materiales para la historia del deporte*, núm. 8, 2010, pp. 93-103. Disponible en https://polired.upm.es/index.php/materiales_historia_deporte/article/view/4171

representado en empresas de tiempo libre, fomento del deporte y ocio que en la actualidad están muy vinculadas al turismo y celebración de eventos deportivos[49] representando en la actualidad un 10% del turismo mundial y genera más de 700.000 millones de dólares anuales.

La mejora de los niveles de vida y el aumento de la clase media española ha permitido a jóvenes y adultos contar con una conciencia del cuidado y bienestar mayor que en épocas pretéritas de nuestro país. Las necesidades vinculadas a un estilo de vida saludable han diversificado notablemente la oferta de práctica deportiva organizada, tanto auspiciada por las administraciones como por empresas privadas (o a través de la colaboración público – privada) democratizando el deporte entre la sociedad española. Es decir, la actividad deportiva ya no está reservada únicamente a los grupos sociales con mayores recursos económicos y con mejor forma física, sino que se van incorporando las clases medias, ciudadanos que no habían hecho anteriormente deporte y, un factor clave, la población femenina.

Las mujeres se incorporan al mercado laboral y a la universidad, adquieren una independencia social y económica con la que no contaban durante la etapa franquista y son un colectivo donde se centran muchos de los esfuerzos de la oferta deportiva en general. Particularmente, el colectivo femenino además de ser receptor de ofertas deportivas también se popularizan las deportistas profesionales femenina y se incrementa la formación universitaria y superior de mujeres en el ámbito deportivo. En consecuencia, el deporte femenino ha sido, es y será una fuente de creación de empleo muy significativa, aunque es cierto que aún queda ámbito de mejora.

Por ello, profundizando en el análisis de la segmentación por cuestión de género en el mercado de trabajo deportivo, más concretamente en la gestión deportiva, podría observarse que se trata de una convergencia entre distintos factores estructurales: la tradicional asociación del deporte a la población masculina y una mayor presencia histórica de hombres en el ámbito de la gestión empresarial. Son ambas causas estructurales que también tienen su ramificación en el deporte y, por ende, son perfectamente extrapolables al fútbol profesional.

Pues, no es hasta bien entrado el Siglo XX cuando el deporte femenino, así como el fútbol femenino empieza a contar con una mayor repercusión mediática y social. Históricamente, el ámbito del deporte en general (con algunas excepciones, como el tenis, por ejemplo) ha estado vinculado al sector de la población masculina, tanto a nivel de práctica como de afición, asistencia o, por supuesto, gestión. Este factor estructural de la sociedad española se une a que, en particular, el fútbol profesional, ha sido objeto de gestión y administración por parte de empresarios de otros sectores que encontraban en un club de fútbol una suerte de escaparate mediático. Por ende, si en la gestión empresarial ha habido una mayor presencia de hombres, *ídem* sucede con la administración[50] de los clubes profesionales de fútbol nacionales. La estructura socio deportiva del país es cierto que ha ido cambiando y evolucionando al mismo tiempo que lo hace el mundo, por lo que se están dando pasos en la integración de la mujer en la gestión deportiva profesional.

[49] "El turismo deportivo se dispara por eventos como los Juegos Olímpicos o la Eurocopa (…) El 4,2% del total de los viajes realizados en 2023 por ocio, recreo o vacaciones de los residentes en España tuvieron motivos relacionados con el deporte, alcanzando el 1,7% en el caso de las entradas de turistas internacionales". Diario Palco23, 14 de junio de 2024. Disponible en https://www.palco23.com/entorno/el-turismo-deportivo-se-dispara-por-eventos-como-los-juegos-olimpicos-o-la-eurocopa

[50] Todavía a día de hoy, en el fútbol profesional español, existe una muy minoritaria presencia de mujeres en los consejos de administración de los clubes (Sociedades Anónimas Deportivas) de fútbol. Por ejemplo, en la primera división española encontramos presencia femenina (y en clara minoría) en, únicamente, cuatro clubes: Valencia CF SAD, Villarreal CF SAD, Real Sociedad de Fútbol SAD y Real Club Celta de Vigo SAD.

Todo ello también se suma a las menores posibilidades en el deporte base que ha habido años atrás para las niñas que han querido practicar algún deporte, véase, por ejemplo, el fútbol, donde los equipos o las escuelas de base no han tenido la misma implantación. Otra de las causas históricas y que, todavía a día de hoy sigue latente, es la desigualdad en cuanto a las condiciones económicas,[51] laborales, de conciliación o profesionales que han venido denunciando las deportistas. Estas diferencias se aducen a la actividad económica y al negocio que genera el deporte femenino, en muchas ocasiones menor que el masculino, del mismo modo que el seguimiento mediático y la asistencia a los espectáculos deportivos. En definitiva, se aúnan dos causas estructurales con un arraigo importante en la sociedad española como son la presencia predominante de hombres en la gestión empresarial, en el deporte y la falta de posibilidades y recursos en el deporte base femenino que no permite (al menos hasta hace unos años) que las nuevas generaciones de niños y niñas practiquen deporte en condiciones de igualdad.

En esta dirección, la amplitud de perspectiva del deporte en estos últimos años abriéndose a otro tipo de públicos, grupos sociales y mercado le ha permitido crecer en términos de empleos. Los trabajos y las actividades que se desarrollan tienen un alto grado de valor añadido y componente tecnológico, por lo que el sector ha experimentado un razonable proceso de innovación y de implementación de nuevas tecnologías[52] en una realidad donde lo analógico y mecánico ha quedado atrás. En cierta medida, los datos positivos que revelan los estudios concernientes al mercado de trabajo en el deporte tienen mucho que ver con la innovación y tecnología introducida por las diferentes organizaciones deportivas y su gestión, incluido ya la inteligencia artificial[53] aplicada a la propia gestión deportiva.

Estos procesos de innovación van aparejados a la difusión y acceso de las enseñanzas y titulaciones deportivas, tanto universitarias como de educación superior y que, a su vez, suponen una salida educativa y profesional para muchos jóvenes que no encuentran otro encaje en el mercado de trabajo. Debido a los dos elementos antedichos, profesionales formados y procesos de innovación puestos en marcha, hacen que el sector deportivo haya mejorado considerablemente su calidad en el empleo en los últimos años.

Sin embargo, tal y como sucede con otras formaciones y ámbitos de la actividad económica y social, la estructura del mercado de trabajo en el deporte no puede absorber la cantidad y dimensión de titulados en enseñanzas deportivas. Es importante que se ajuste la demanda y la oferta de trabajo puesto que una sobredimensión de titulados deportivos generaría desempleo.

En cuanto a las tareas y colectivos de trabajadores deportivos se dividen en distintas subáreas como, por ejemplo, los monitores deportivos, los preparadores de alto rendimiento, la enseñanza o las actividades en el medio natural al aire libre. Los perfiles profesionales que toman parte en la gestión deportiva profesional y, particularmente, en el fútbol, revisten unas características muy específicas en cuanto a las condiciones laborales, sociales, exposición pública y, en definitiva, de prestigio.

[51] Sirva de ejemplo las diferencias existentes en los convenios colectivos del fútbol profesional masculina y femenino en términos de salario mínimo: 16.000€ anuales en la primera división femenina y 90.000€ anuales la primera división masculina.

[52] Con especial incidencia en el deporte profesional y de alto rendimiento, en este sentido, véase Moya Ramón, M. et al: "Nuevas tecnologías aplicadas al desarrollo y control del entrenamiento y la competición en el deporte". *Revista de la Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas de Elche*, núm. 2, 2007, p. 156-183.

[53] "El Sevilla FC e IBM lanzan 'Scout Advisor', la nueva forma de fichar con inteligencia artificial". *ABC de Sevilla*, 23 de enero de 2024. Disponible en https://www.elespanol.com/omicrono/software/20191204/futuro-laliga-sin-trampas-amanos-gracias-ia/449205732_0.html

Si tenemos en consideración que el salario medio para un director deportivo está alrededor de los 50.000€[54] cuando nos referimos a la élite del deporte profesional en una de las mejores competiciones y más valiosas del mundo, los emolumentos percibidos aumentan de forma notable. Es una realidad que los salarios más elevados en el ámbito del deporte profesional los perciben los protagonistas, es decir, los propios deportistas, pero las tareas y responsabilidades de gestión también están muy bien remuneradas en comparación con otros sectores.

Más allá de los presidentes y de los directores generales de los clubes profesionales de fútbol en nuestro país que no necesitan una formación específica, para la realización de las tareas de director deportivo sí que es necesario aprobar un curso homologado por la Real Federación Española de Fútbol (RFEF). Ya es el primer filtro para el acceso a la profesión, al igual que sucede con los entrenadores profesionales. Este curso superior universitario en Director Deportivo de fútbol tiene una duración de 70 horas y se desarrolla presencialmente en la sede de la RFEF, la Ciudad del Fútbol de Las Rozas. Con un contenido multidisciplinar donde se combinan las enseñanzas técnico-deportivas con las de marketing, gestión, jurídica o institucional, este curso representa el principal hito formativo de los futuribles directores deportivos del fútbol profesional español.

En consecuencia, y acotando el asunto de estudio a las categorías profesionales y a los directivos (deportivos e institucionales) del fútbol, se abordará el análisis cuantitativo y cualitativo para determinar la existencia o no de segmentación laboral en dicho ámbito.

4. ESTUDIO DE CASO: EL FÚTBOL PROFESIONAL EN ESPAÑA

El fútbol profesional en España es un sector relevante que además cuenta con notables especificidades derivados de sus características y peculiaridades. Las dos principales perspectivas o vertientes que se plantean en este análisis dependen: una, de la trayectoria y experiencia profesional en el ámbito con la que cuenten los profesionales; y, dos, con las cuestiones derivadas del género y el techo de cristal en el deporte[55] y, en particular, en el fútbol profesional absoluto masculino (y también femenino).[56]

En primer término, para realizar el estudio de la segmentación laboral por trayectoria profesional se ha procedido a analizar los perfiles por ocupación tanto de los directores deportivos, como CEOs o directores generales y de las personas que ostentan la presidencia de los clubes profesionales. En este sentido, se han dividido dichos perfiles en cuatro grupos distintos: exfutbolistas, técnicos deportivos, empresarios o ejecutivos del sector deportivo o bien otros perfiles profesionales o empresariales los cuales su actividad laboral no está vinculada con el deporte.

Los datos muestran una realidad perfectamente delimitada entre la propiedad o presidencia de un club profesional respecto a la gestión estrictamente deportiva del mismo. Así pues, las presidencias del fútbol español recaen, en su amplia mayora (un 78,5%) en profesionales o empresarios que no

[54] "¿Cuánto gana un director deportivo?" *Revista UNIR de la Facultad de Ciencias de la Salud*, 15 de septiembre de 2023. Disponible en https://www.unir.net/revista/salud/sueldo-director-deportivo/

[55] Sobre esta cuestión, véase Lucas Durán, M.J.: *Igualdad de género y deporte*. Pamplona: Aranzadi, 2024.

[56] El fútbol profesional plantea retos significativos en materia de igualdad, condiciones retributivas y laborales y también de ocupación de puestos directivos. A tal efecto, se introducen medidas, por ejemplo, a través de la negociación colectiva en el ámbito laboral. Véase, en España, en este sentido, Sáez Lara, C.: "Nuevos tiempos para la negociación colectiva en el fútbol profesional. Comentario a la Sentencia de la Audiencia Nacional 201/2018, de 26 de diciembre". *Revista de Trabajo y Seguridad Social CEF*, núm. 432, 2019, pp. 121-127 y, a nivel global, desde el sindicato FIFPRO: "Promover la negociación colectiva para mejorar las condiciones laborales de los jugadores". Disponible en https://fifpro.org/es/apoyar-a-los-y-las-futbolistas/condiciones-de-empleo/negociacion-y-acuerdos-colectivos/foro-oit-promover-la-negociacion-colectiva

han tenido ningún tipo de vinculación ni formación con el fútbol, es decir, que han desarrollado una actividad profesional vinculada, en gran medida, a la gestión empresarial. Existen algunos clubes en Primera y Segunda División donde la presidencia, se duda si de manera simbólica o ejecutiva,[57] la ocupan exfutbolistas profesionales.

Y, finalmente, en casi el mismo porcentaje que estos últimos, se encuentra un 5% de presidentes del fútbol español que han tenido vinculación con la gestión deportiva en alguna etapa de su actividad profesional como ejecutivo o dueño de alguna empresa vinculada al sector.

En referencia a las direcciones generales, que no siempre existen en los clubes profesionales del fútbol español, el porcentaje de gestores asociados a otros sectores disminuye considerablemente, aunque sigue siendo el mayoritario en un 41% respecto de los otros tres perfiles profesionales. Muy de cerca, con un 35,9% se encuentran aquellas personas que han estado vinculadas o cuentan con una trayectoria y/o formación en asuntos relacionados con la gestión deportiva. Difícilmente, según nos muestran los datos, tanto exfutbolistas como exentrenadores o técnicos deportivos (10,2% y 12,8% respectivamente) ocupan direcciones generales ejecutivas en clubes profesionales en el fútbol español.

En el estamento más vinculado a la parcela deportiva, aunque perteneciente a las tareas de gestión, es decir, las direcciones deportivas, se observa que, en el caso de que los clubes profesionales cuenten con esa figura, está copada en su inmensa mayoría por profesionales con trayectoria deportiva. Téngase en cuenta que, en algunos casos, se puede prescindir de la dirección deportiva como tal en favor del entrenador o, incluso, que la propia presidencia o dirección general sean los encargados de acometer las tareas inherentes a la función de la dirección deportiva.

En cualquier caso, la mayoría de las estructuras del fútbol profesional en nuestro país (40 de 42) sí que integran en su organigrama el puesto de director deportivo. Tal y como se ha señalado anteriormente, realiza la función de enlace entre lo estrictamente deportivo y la gestión del club y su principal tarea, que luego será evaluada por los resultados del club, es la de confeccionar la plantilla y realizar los fichajes. Un 72,5% de las direcciones deportivas recaen en exfutbolistas añadiéndole, además, el porcentaje del 22,5% de perfiles técnicos deportivos, es decir, entrenadores o con formación específica en *scouting* o en gestión deportiva, lo que supone un total de un 95%.

Segmentación profesional por trayectoria	Exfutbolistas	%	perfiles técnicos deportivos	%	Perfiles empresariales y/o ejecutivos del sector deportivo	%	Otros perfiles profesionales vinculados a sectores no deportivos	%
Presidencias	5	12	-	-	4	9,5	33	78,5
Direcciones Generales	4	10,2	5	12,8	14	35,9	16	41
Direcciones Deportivas	29	72,5	9	22,5	-		2	5

Fuente: elaboración propia

Una de las variables del estudio es, como se ha visto en la página precedente, la posible segmentación laboral por trayectoria profesional. Por otro lado, se añade la variable de la segmentación laboral por género en la gestión deportiva profesional que se tratará a continuación. En este caso, se

[57] El ejemplo más paradigmático es el del Real Valladolid CF, club que milita en la Primera División del fútbol español y que cuyo presidente y máximo accionista es Ronaldo Nazario da Lima, conocido futbolista brasileño de, entre otros, FC Barcelona y Real Madrid.

han analizado los géneros de las personas que ocupan los tres estamentos de la gestión profesional del fútbol, al igual que en el caso anterior: presidencia, dirección general y dirección deportiva.

Segmentación profesional por género	Hombres	%	Mujeres	%
Presidencias	42	93,33	3	6,66
Direcciones Generales	39	92,85	3	7,15
Direcciones Deportivas	44	91,60	4	8,40

Fuente: elaboración propia

En este caso, y teniendo en cuenta también los tres equipos femeninos que forman parte de la Liga profesional F de fútbol y que no cuentan con representación en la competición profesional masculina, pudiera observarse con claridad, según los datos arrojados, que existe una clara mayoría del género masculino en la gestión deportiva del fútbol profesional español tanto masculino como femenino.

En el desglose de los datos, las presidencias que ostentan mujeres en el fútbol profesional suponen un 6,6% del total con tres presidencias. Precisamente, las tres presidentas del fútbol profesional (masculino y femenino) en España son máximas dirigentes de equipos masculinos: Lay Hoon Chan, del Valencia CF; Marián Mouriño, del RC Celta de Vigo; y Amaia Gorostiza, de la SD Éibar.

Un porcentaje similar arroja el análisis de las personas que realizan las tareas de la dirección general, donde un 92,85% de estos puestos están ocupados por hombres. En este caso, las tres directoras generales del fútbol profesional español se encuentran en el fútbol femenino, concretamente en el Levante UD féminas, en el RCD Español femenino y en el equipo femenino del Club Atlético de Madrid.

En el último caso, el de las direcciones deportivas, el porcentaje es muy similar, aunque es el más bajo de las tres posiciones de gestión deportiva analizadas. El porcentaje de mujeres que ocupan la dirección deportiva de un equipo de fútbol profesional es del 8,4%, es decir, un total de 4 mujeres entre 48 direcciones deportivas que existen entre clubes de fútbol masculino y femenino. Tal y como sucede con las directoras generales, las directoras deportivas realizan sus funciones en clubes de la competición femenina, en concreto en el Real Madrid CF, Sevilla FC, Real Sociedad y Club Atlético de Madrid.

5. CONCLUSIONES Y RETOS DE FUTURO

Por tanto, después de un exhaustivo análisis de todos los perfiles profesionales del fútbol español que ocupan cargos de responsabilidad en la gestión deportiva, esto es, presidencias, direcciones generales y direcciones deportivas, podrían extraerse algunas reflexiones finales interesantes a modo de conclusión.

La primera de ellas es la valoración positiva y el reconocimiento del ámbito deportivo como un mercado de trabajo dinámico, en evolución y que sigue, desde los últimos 20 años especialmente, una tendencia alcista significativa. La creación de empleos vinculados al deporte, así como empresas y el desarrollo de los servicios públicos deportivos potenciados por las diferentes administraciones

públicas, hacen que sea un espectro atractivo, en particular, para los jóvenes en el cual poder buscar y encontrar un empleo que les permita llevar a cabo una carrera profesional.

Al hilo de esta primera reflexión, es justo afirmar que el auge del empleo deportivo ha venido, también, como consecuencia de una ampliación de la oferta formativa superior y universitaria de titulaciones relacionadas con la dirección y gestión deportiva. A modo de resumen, poder conjugar un empleo de calidad y un *hobby* o afición supone una cuestión lo suficientemente atractiva como para optar por una carrera profesional en el sector.

En segundo lugar, como reflexión o conclusión la cual no ofrece ninguna duda al respecto es la existencia de una clara segmentación laboral por género, ocupando la gran mayoría de cargos de gestión y responsabilidad en el fútbol profesional español los hombres. Además, el ínfimo porcentaje (menor de un 10%) representado por las mujeres se circunscribe, únicamente y por el momento, al fútbol profesional femenino.

En consecuencia, en la actualidad las posiciones de relevancia en la gestión deportiva la están ocupando hombres con la repercusión y prestigio que eso conlleva; podría afirmarse, pues, que el conjunto de la población femenina que quiera dedicarse a la gestión en el fútbol profesional se encuentra ante un techo de cristal.

La tercera reflexión es acerca del perfil o trayectoria profesional de las presidencias de los clubes de fútbol profesionales en España. La mayoría de ellos no han tenido ninguna vinculación con el fútbol, ni siquiera profesional y, es más, tampoco con el deporte, por lo que empresarios y ejecutivos con experiencia en otros sectores llegan, de alguna forma, a la máxima representación de esos clubes. Una de las causas, quizás, de tal situación es la conversión de los clubes profesionales en sociedades anónimas deportivas y la *empresarización* del fútbol pareciéndose más a las estructuras societarias del sector empresarial.

Por otro lado, en cuarta posición, centrando en análisis en la segmentación laboral por trayectoria profesional vinculada al deporte, se puede afirmar su existencia, únicamente, en los puestos de dirección deportiva. Es decir, tanto en las presidencias como direcciones generales no se observa una segmentación laboral por trayectoria previa vinculada al fútbol en este caso. Sin embargo, en las direcciones deportivas, la mayoría de personas que ocupan dichos cargos han sido futbolistas o entrenadores profesionales que han optado por desempeñar una función diferente.

La última y quinta reflexión es la dificultad, precisamente, de inserción o penetración de *outsiders* en el ámbito de la gestión deportiva en el fútbol profesional. Quizás, en un deporte profesionalizado, pero no al máximo nivel resultaría relativamente más sencillo incorporar trabajadores que no hayan tenido experiencia previa en deporte de alto nivel o profesional. En cualquier caso, es claro que, para llegar a ser director deportivo, por ejemplo, en un club de fútbol profesional de primer nivel, en su mayoría, debe haber sido dicha persona futbolista o entrenador profesional.

Lo anteriormente expuesto está estrechamente relacionado con la corta carrera profesional de los deportistas profesionales y su posterior reciclaje e inclusión laboral. Como resulta lógico, la propia experiencia, conocimientos y contactos que da el haberse dedicado de forma profesional al fútbol hace que sea mucho más factible poder disponer de la oportunidad de integrarse en la estructura de gestión deportiva de alguno de éstos.

Finalmente, después de las reflexiones indicadas, queda camino por recorrer y ámbito de mejora, pero, principalmente, en un campo específico que es el de la apertura a mujeres del sector

de la gestión deportiva. La segmentación laboral por género en este ámbito es palmaria y, con ello, dificulta un cambio de paradigma en las expectativas de futuro de las mujeres que quieran, no solo dedicarse a ello profesionalmente, sino que se planteen formarse en esta área si realmente va a ser una ardua tarea poder encontrar un empleo en un sector tan sumamente masculinizado.

Es cierto que se han dado pasos en la lucha por la igualdad en el deporte desde las administraciones públicas y, en especial, desde el Consejo Superior de Deportes. Como muestra de ello la estrategia 'Iguales en el Deporte'[58] o el programa Universo Mujer, con el objetivo de incrementar la participación femenina en todos los ámbitos del deporte. También, por supuesto, en la gestión. Así, las medidas se centran en el fomento de la formación como elemento de excelencia, un plan de desarrollo del deporte base, visibilizar a la mujer en el deporte o promocionar el liderazgo femenino en el sector. Uno de los pasos más importantes que se ha dado últimamente ha sido la creación por parte de la Asociación del Deporte Español (ADESP) del Consejo Español para la Igualdad en el Deporte[59] con la finalidad de impulsar la incorporación de la mujer en puestos de responsabilidad en las entidades deportivas. Esta última medida, en particular, actúa claramente en la lucha contra la segmentación laboral por cuestión de género en la gestión deportiva profesional, asunto objeto de este estudio.

Sin embargo, tal y como se ha hecho referencia con anterioridad, aún queda un largo trayecto por recorrer en este sentido. Se están desarrollando instrumentos, como el Estatuto del Deportista, que va a tener una especial incidencia en la igualdad de oportunidades entre deportistas y que debe aportar nuevas medidas en esta dirección. Una negociación colectiva conjunta, por ejemplo, en el fútbol profesional entre los y las profesionales masculinos y femeninas permitiría tener una posición más fuerte para negociar mejores condiciones laborales y económicas para las futbolistas profesionales.

La ley de paridad (Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres) que se ha aprobado y a la cual se ha hecho referencia en anteriores apartados de este artículo, se circunscribe a las empresas cotizadas y a la mínima presencia de mujeres (40%) en sus consejos de administración. Es cierto que tampoco hace referencia a entidades deportivas u otro tipo de empresas, pero, en este caso, la mayoría (38 de 42) de equipos profesionales en el fútbol español adoptan la forma de sociedades anónimas deportivas y podría arbitrarse alguna medida para que, al menos, en todos los consejos de administración de las sociedades anónimas deportivas hubiera presencia femenina. De ese modo, a mi parecer, también se contribuiría a una menor segmentación laboral por cuestión de género en la gestión deportiva profesional.

Pues, sirva este estudio también para arrojar algo de luz sobre la situación actual y, de alguna manera, motivar e incentivar a que las generaciones de trabajadores del futuro puedan revertir lo señalado en las páginas precedentes.

6. BIBLIOGRAFÍA

Abadías i Naudí, S.: "El controvertido desarrollo del deporte durante la transición democrática española (1975-1982): una aproximación a sus limitaciones y principales condicionantes", *Materiales para la historia del deporte,* núm. 8, 2010, pp. 93 – 103. Disponible en https://polired.upm.es/index.php/materiales_historia_deporte/article/view/4171

[58] El CSD lanza la estrategia 'Iguales en el Deporte' para empoderar a la mujer deportista, al colectivo LGTBI y a los deportistas con discapacidad. 14 de febrero de 2022, disponible en https://www.csd.gob.es/es/el-csd-lanza-la-estrategia-iguales-en-el-deporte-para-empoderar-la-mujer-deportista-al-colectivo-lgtbi-y-los-deportistas-con

[59] ADESP da un nuevo paso adelante en favor de la participación de la mujer en el deporte y crea el Consejo Español para la Igualdad en el Deporte. 31 de enero de 2025, disponible en https://adesp.es/adesp-da-un-nuevo-paso-adelante-en-favor-de-la-participacion-de-la-mujer-en-el-deporte-y-crea-el-consejo-espanol-para-la-igualdad-en-el-deporte/

Alós Molner, R.: "Segmentación de los mercados de trabajo y relaciones laborales. El sindicalismo ante la acción colectiva." *Cuadernos de Relaciones Laborales*, vol. 26, núm. 1, 2008, 123 – 148.

Banyuls Llopis, J., Cano Cano, E., Pitxer Campos, J.V. y Sánchez Velasco, A.: *Economía laboral i polítiques d'ocupació,* Valencia, Publicaciones de la Universitat de València, 2005.

Basterra Hernández A, M.: *La relación laboral de los deportistas profesionales,* Cizur Menor, Aranzadi, 2022.

Cardenal Carro, M.: *Deporte y Derecho. Las relaciones laborales en el deporte profesional,* Madrid: Cátedra de Estudios e Investigación en Derecho Deportivo, 2009.

Cardenal Carro, M.: "El entrenador de un equipo de fútbol, ¿es alto cargo? Al hilo del caso Cruyff", *Relaciones Laborales*, núm. 21, 1998.

César Neffa, J.: "Teorías de la segmentación del mercado de trabajo." *Revista Brasileira de Economia Social e do Trabalho*, vol. 5, 2023. https://doi.org/10.20396/rbest.v5i00.18343

Donza, E., Poy, S. y Salvia, A.: "Segmentación del mercado de trabajo y trayectorias laborales ante el impacto del COVID-19 en la Argentina urbana." *Revista de la carrera de Sociología*, vol. 12, núm. 12, 2022, pp. 107 – 136.

Fernández Huerga, E.: "La teoría de la segmentación del mercado de trabajo: enfoques, situación actual y perspectivas de futuro." *Investigación económica*, vol. 69, núm. 273, 2010. Disponible en https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-16672010000300004

Fernández Marín, A.M., Riquelme Perea, P.J. y López Martínez, M.: "El enfoque de los mercados de trabajo segmentados: origen y evolución." *Cuadernos de Relaciones Laborales*, vol. 38, núm. 1, 2020, pp. 167 – 187. https://doi.org/10.5209/crla.68873

González García, S.: *"El contexto laboral de las profesiones del deporte"* en VV.AA. *Desarrollo reglamento de la ley del Deporte: algunas cuestiones*, Coords. Jiménez Soto, I. y Millán Garrido, A. Madrid, Reus, 2023, pp. 227 – 249.

Guillén Pajuelo, A.: *"La principal asignatura pendiente del Estatuto del Deportista: una necesaria revisión y actualización de la relación laboral de los deportistas (profesionales o no)."* Demócrata, 8 de enero de 2025 . Disponible en https://www.democrata.es/analisis-y-opinion/la-principal-asignatura-pendiente-del-estatuto-del-deportista/

Jiménez Soto, I. y Millán Garrido, A. (Coord.): *Desarrollo reglamentario de la ley del deporte: algunas cuestiones*. Madrid: Reus, 2023.

Jiménez Vivas, A.: "Reflexiones sobre la necesidad de acercamiento entre universidad y mercado laboral", *Revista Iberoamericana de Educación*, núm. 50, 2009.

Lacuesta Gabaráin, A., Martínez Matute, M., Sáinz González, J. y Sanz Labrador, I: "Desajustes entre demanda y oferta de titulaciones en las universidades públicas", *Funcas.* Disponible en https://www.funcas.es/wp-content/uploads/2024/07/PEE-180_Lacuesta_Martinez-Matute_Sainz_Sanz.pdf

Llewellyn, G.: *La industria del deporte mundial.* Valencia: Unión Internacional de Abogados, 2015.

Llorente Heras, R.: "Impacto del COVID-19 en el mercado de trabajo: un análisis de los colectivos vulnerables", *Documentos de Trabajo (IAES, Instituto Universitario de Análisis Económico y Social),* núm. 2, 2022, pp. 1 – 29. Disponible en https://xuventude.xunta.es/images/Observatorio_Galego_da_Xuventude/ano_2021/Impacto_del_COVID-19_en_el_mercado_de_trabajo._Un_análisis_de_los_colectivos_vulnerables.pdf

López Roldán, P. y Fachelli, S.: "Desigualdad y segmentación en los mercados de trabajo de España y Argentina." *Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales*, vol. 4, 2017, pp. 15 – 33. http://dx.doi.org/10.5565/rev/aiet.51

Lucas Durán, M.J.: *Igualdad de género y deporte*. Pamplona: Aranzadi, 2024.

Malo Ocaña, M.A.: "El empleo en España durante la pandemia de la COVID – 19." *Panorama social,* núm. 33, 2021, pp. 55 y ss. Disponible en https://www.funcas.es/wp-content/uploads/2021/07/Malo.pdf

Moya Ramón, m. et al: "Nuevas tecnologías aplicadas al desarrollo y control del entrenamiento y la competición en el deporte", *Revista de la Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas de Elche*, núm. 2, 2007, p. 156-183.

Muñiz Terra, L.: "Narrativas femeninas sobre el mundo del trabajo: reflexiones en torno al trabajo de las mujeres en sectores masculinizados del mercado laboral", *Papeles de Trabajo-Centro de Estudios Interdisciplinarios en Etnolingüística y Antropología Socio-Cultural*, núm. 61, 2016, pp. 65-78.

Rodríguez López, A.: "La contabilidad de las sociedades anónimas deportivas en España", *Revista Internacional de Derecho y Gestión del Deporte*, vol. 5, 2009, pp. 25 – 34.

Roqueta Buj , R.: *Derecho Deportivo Laboral,* Valencia: Tirant Lo Blanch, 2022.

Rujas Martínez – Novillo, J.: "Meritocracia y educación: más allá de la igualdad de oportunidades", *Revista Con – Ciencia Social*, vol. 5, 2022, pp. 207 y ss. https://doi.org/10.7203/con-cienciasocial.5.24276

Palomar Olmeda, A.: *El sistema deportivo español: una visión diferente y pautas de reforma*, Pamplona: Aranzadi, 2011, pág. 26.

Palomar Olmeda, A.: "La Ley del Deporte y ¿su desarrollo?", *Revista Aranzadi de Derecho de Deporte y Entretenimien*to núm. 79, 2023.

Pérez Arias, J.C.: "El deporte profesionalizado en el anteproyecto de Ley del Deporte de 1 de febrero de 2019*", Revista Aranzadi de Derecho de Deporte y Entretenimiento*, núm. 69, 2020, p. 6.

Pries, L.: *Teoría sociológica del mercado de trabajo, Tratado Iberoamericano de Sociología del Trabajo*, Toledo, Garza, 2000.

Rubio Sánchez, F.: "Naturaleza laboral de la actividad de los entrenadores deportivos. Comentario a la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Málaga, 30 de enero de 2003", *Anuario Andaluz de Derecho Deportivo*, núm. 3, 2003.

Sáez Lara, C.: "Nuevos tiempos para la negociación colectiva en el fútbol profesional. Comentario a la Sentencia de la Audiencia Nacional 201/2018, de 26 de diciembre." *Revista de Trabajo y Seguridad Social CEF*, núm. 432, 2019, pp. 121 – 127.

Sala Franco, T.: *El trabajo de los deportistas profesionales*, Madrid: Mezquita. 1983.

Sempere Navarro, A.V. y Cardenal Carro, M.: "Contratos laborales y federativos de los entrenadores de fútbol: validez y extinción", *Derecho Deportivo*, núm. 3-4, 2003.

Taubman, P. y Watcher, M.: "Segmented labor markets", *Handbook of Labor Economics*, vol. 2, 1986, pp. 1183 – 1217.

Terol Gómez, R.: "Crónica sobre el devenir de los derechos televisivos de la liga de fútbol en España"*, Revista Aranzadi de Derecho de Deporte y Entretenimiento,* núm. 17, 2006, pp. 465-476.

Vacas Soriano, C.: "La injusta segmentación del mercado de trabajo español." *Revista Contexto y Acción*, núm. 262, 2020. Disponible en https://ctxt.es/es/20200701/Politica/31124/Carlos-Vacas-Soriano-empleo-salarios-vivienda-precariedad-calidad-de-vida.htm

De Val Tena, Á.L.: "La negociación colectiva de los deportistas profesionales." *Relaciones Laborales: revista crítica de teoría y práctica*, núm. 1, 1996, pp. 1227 – 1250.

Estudios de Doctrina Judicial

Laborum

Revista Crítica
de
Relaciones de Trabajo

Laborum

Estudios de Doctrina Judicial
nº 14 (1er Trimestre 2025)
ISSN: 2792-7962 – ISSNe: 2792-7970
Págs. 159-184

La vida privada en lugares reservados extralaborales y su control mediante detectives

Private life in reserved places outside of work and its control by detectives

Juan Miguel Díaz Rodríguez *Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*
Universidad de La Laguna
https://orcid.org/0000-0001-8271-2471

Sumario

1. EL JUEZ EMOTIVO Y EL JUEZ MARCIAL
2. LA INTIMIDAD Y SU REGULACIÓN JURÍDICA
   2.1. El derecho a la intimidad en la Constitución española
   2.2. La privacidad y la "intimidad" (hogar y comunicaciones) en las normas internacionales
   2.3. Lo privado y lo íntimo en la insuficiente Ley Orgánica 1/1982
3. INTIMIDAD, PRIVACIDAD Y DETECTIVES
   3.1. Investigaciones sobre la vida privada de las personas
   3.2. La intimidad como terreno vedado
   3.3. Derechos fundamentales: a la intimidad y a la utilización de medios de prueba en juicio
   3.4. Posibles investigaciones sobre la vida extralaboral de los trabajadores
4. EL DOMICILIO Y OTROS LUGARES RESERVADOS "SIMILARES" COMO ESPACIOS EXCLUIDOS DE LA INVESTIGACIÓN PRIVADA
   4.1. Interpretación del artículo 48 LSP
   4.1.1. El contexto constitucional y legal
   4.1.2. "Vida íntima en lugares reservados"
   4.1.3. Lugares reservados sin vida íntima
   4.1.4. La búsqueda de pruebas por quien es víctima de ilegalidades
   4.2. La utilización desnortada del principio de proporcionalidad: diferencia entre encargo de los servicios y ejecución de la investigación (art. 48.6 LSP)
   4.2.1. Principio de legalidad y principio de proporcionalidad
   4.2.2. Contra la exigencia de sospechas fundadas (STS 551/2023)
   4.3. La sentencia TSJ País Vasco, Sala de lo Social, 2354/2024
   4.3.1. El club de golf como "lugar reservado"
   4.3.2. Justificación de la contratación del detective
   4.3.3. Valoración de las pruebas incluidas en el informe del detective
   4.3.4. Irrelevancia del "derecho a la prueba"
   4.3.5. Obtención de pruebas mediante astucia y/o contacto personal con el sujeto investigado
5. DELIMITACIÓN DE LA "VIDA ÍNTIMA" FUERA DEL HOGAR
   5.1. ¿Intimidad en el jardín de la casa?
   5.1.1. El jardín como espacio de vida privada
   5.1.2. Jardín dotado de altos muros y tecnologías avanzadas de vigilancia (drones)
   5.1.3. Margen para la ponderación judicial
   5.2. Otros casos controvertidos
   5.2.1. Zonas comunes en edificio, vestíbulos acristalados y similares
   5.2.2. Zonas visibles de la vivienda (azoteas, ventanas abiertas)
   5.2.3. Acceso a casa en obras
   5.2.4. Fincas agrícolas
6. CONCLUSIONES
7. BIBLIOGRAFÍA

Fecha Recepción: 15/02/2025
Fecha Revisión: 26/02/2025
Fecha Aceptación: 08/03/2025

Cita Sugerida: DÍAZ RODRÍGUEZ, J.M.: «La vida privada en lugares reservados extralaborales y su control mediante detectives». *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum,* 14 (2025): 159-184.

Resumen

La delimitación entre intimidad y privacidad parece complicada, pero el Derecho español ofrece reglas nítidas al respecto. El trabajo de los detectives consiste en investigar la vida privada de las personas y así lo regula la Ley de Seguridad Privada, teniendo prohibido entrar en los espacios legales de intimidad: el hogar y las comunicaciones. La ley señala que tampoco pueden alcanzar estas investigaciones otros lugares reservados similares al domicilio, es decir, lugares reservados en los que haya vida íntima. Sin embargo, una sentencia reciente se ha desentendido de las nociones que la Constitución y las leyes imponen y ha considerado que un club de golf reservado a socios como el trabajador investigado es uno de esos "lugares reservados" vedados al detective, aunque no haya en él vida íntima, rechazando las pruebas sólidas obtenidas por el detective y aportadas en juicio por la empresa.

Palabras clave

Detectives; intimidad; vida privada; vigilancia empresarial; lugares reservados

Abstract

The delimitation between intimacy and privacy seems complicated, but Spanish Law offers clear rules in this regard. The work of detectives consists of investigating people's private lives and is regulated by the Private Security Law, being prohibited from entering legal spaces of privacy: the home and communications. The law states that these investigations cannot reach other reserved places similar to the home, that is, reserved places where there is intimate life. However, a recent ruling has disregarded the notions that the Constitution and the laws impose and has considered that a golf club reserved for members like the investigated worker is one of those "reserved places" prohibited to the detective, even if there is no intimate life there, rejecting the solid evidence obtained by the detective and provided in court by the company.

Keywords

Detectives; privacy; private life; business surveillance; reserved places

1. EL JUEZ EMOTIVO[1] Y EL JUEZ MARCIAL

En un país que, como España, tiene un ordenamiento jurídico con vocación de plenitud, la legalidad respecto de una determinada materia está fijada por las normas jurídicas vigentes en cada momento. Es cierto que la vorágine "normadora" de las últimas décadas genera, cada vez más, descoordinaciones entre normas, cuando no contradicciones entre ellas, o excesos de regulación por un lado y defectos por otro, así como preceptos cuya interpretación es problemática por la mala técnica legislativa utilizada. Sin embargo, qué sea legal y qué no tendrá que depender en la mayor medida posible de lo que se entienda que indican tales normas y, por tanto, en la menor medida posible de lo que puedan decidir los órganos judiciales de turno. Cuando, por los aludidos problemas internormativos crecientes y/o de técnica legislativa, sea problemático determinar las normas de referencia y su contenido, habrá que acudir a los conocidos principios de jerarquía, cronológico y competencia y/o a las reglas que el propio ordenamiento jurídico establece para la interpretación y aplicación de sus normas.

Como ya se sabe, el terreno de la legalidad es el de las normas generales y abstractas, mientras que la judicialidad es el ámbito de los casos concretos. Con o sin conflictos internormativos y/o problemas interpretativos, la característica elemental de un sistema jurídico como el español es la de que lo lícito y lo ilícito se tiene que poder derivar, siempre, del Derecho vigente. Cuando las controversias jurídicas llegan a los tribunales (muchas no llegan, no se olvide), se opera en un plano diferente, el del caso concreto, que tendrá que ser subsumido en la legalidad general y abstracta, debiendo cada órgano judicial partir del conocimiento previo de lo que el Derecho vigente dispone para el caso que va a dilucidar.

En general, podrá entenderse que el ordenamiento jurídico es "complementado" por la jurisprudencia del Tribunal Supremo (art. 1.6 del Código Civil, en adelante Cc), pero esa jurisprudencia podrá cambiar precisamente al hilo de argumentaciones jurídicas alternativas planteadas en pleitos posteriores aún bajo la misma cobertura normativa. Por tanto, no puede tenerse respecto de la jurisprudencia la misma certeza que deriva de la legalidad vigente. Esto es lógico, porque la jurisprudencia no es fuente del Derecho (art. 1.1 Cc)[2]. La jurisprudencia complementa el ordenamiento jurídico en la resolución del caso concreto, pero el Derecho positivo no experimenta crecimientos normativos ni ve modificados sus preceptos por medio de la jurisprudencia. De esta manera, cuando se consolide una determinada interpretación de una norma habrá que, mirando ahora hacia la Ciencia del Derecho, analizar si es correcta o no confrontándola con el previo conocimiento dogmático del Derecho (inducido de las normas vigentes) que deberá poseer el científico.

---

[1] Esta palabra está tomada del título del libro que han publicado Forza, A., Menegon, G. y Rumiati, R.: *El juez emotivo. La decisión, entre razón y emoción*, Marcial Pons, Madrid, 2024, cuya lectura es obligada para todo jurista, incluso para toda persona interesada en conocer de verdad sus propios procesos mentales.

[2] Conviene la lectura del análisis magistral realizado por De Pablo Contreras, P., en VV.AA.: *Curso de Derecho Civil* (I). Vol. I. Derecho Privado y Derechos Subjetivos, De Pablo Contreras, P., (Coord.), 6ª ed., Edisofer, Madrid, 2018, pp. 153 a 164, en las que se subrayan ideas decisivas: "La jurisprudencia no es nunca vinculante" (p. 154). Más adelante: "Sin embargo, la jurisprudencia, además de gozar de la auctoritas que la comunidad de los juristas reconozca al órgano del que emane, tiene un cierto valor fáctico de pronóstico, muy importante en la práctica: aunque no esté obligado a ello, es muy probable que un juez o tribunal interprete y aplique las normas como lo hizo con anterioridad" (p. 155). Conectando con la razón de ser del recurso de casación, explica luego cómo la jurisprudencia puede ser dispar respecto del sistema de fuentes, del que no puede apartarse (y del que, es obvio entonces, no forma parte) y, por ello, surge el recurso de casación: "En su esencia, el recurso de casación es el mecanismo ideado para asegurar la vinculación de los jueces y tribunales a la ley y al resto de las fuentes del Derecho y, con ello alcanzar, en la medida de lo posible –no se olvide que la independencia de todos los órganos judiciales sigue presidiendo el sistema–, una interpretación y aplicación de aquéllas –una «jurisprudencia»– uniforme" (p. 158).

En la faceta judicial del sistema, acechan diversos problemas (en términos de ciencia jurídica, al margen de otros factores perturbadores que ahora no es menester señalar), de la misma forma que en la legalidad, como ámbito creativo del Derecho constituido, se padecen otros (también aquí científicos y de otro orden). Sin perder de vista la alta profesionalidad que suele caracterizar al estamento judicial, no son insólitos los casos en los que, por ejemplo, un órgano judicial desborda las elementales reglas estructurales que acaban de ser descritas y cae en el imposible de la "creación judicial del Derecho"[3]. Se dictan, así, resoluciones que, aun respondiendo a un buen fin, son contrarias a la normativa vigente.

Sin llegar a tanto, no se olvide que, aunque en el mundo del Derecho se tiene la convicción inamovible de que no es así, el Juez[4] es un ser humano que está condicionado por sus emociones, más de lo que pueda pensar[5]. En efecto, puede hablarse de un "juez emotivo", como hacen los autores citados, que convive mentalmente con el "juez marcial[6]". El juez marcial garantizaría un servicio miliciano a la ley con total fidelidad, pero siendo inevitable que "el juez emotivo" mediatice sus razonamientos (aunque estará convencido de que su marcialidad evita, como en el ámbito castrense, algo "patológico" como sería la injerencia de las emociones[7]).

Es más. Aunque se insista en que la ley vincula a los poderes públicos, la acción humana de impartir justicia lleva ínsita una importante carga emotiva, más en unas materias que en otras. Una dosis puntual de emociones puede ser, incluso, necesaria para el desempeño profesional en los Juzgados y Tribunales, pero siempre que no descuiden el absoluto rigor con que deben interpretar y aplicar el Derecho, el cual les viene dado por quienes lo han creado. Si, por el contrario, el "juez emotivo" predomina en la mente en el momento de analizar un caso, el riesgo de resolución desproporcionada es enorme en materias como el Derecho Penal; o, en otras materias como la laboral, pueden las emociones prefijar un resultado, tal que se quiera luego construir el camino argumentativo para llegar a él. Cuando se hace esto, se cae en formas de proceder impropias de quien tiene un alto conocimiento del Derecho, como sacar de contexto una literalidad normativa y aferrarse a ella.

Estas pequeñas observaciones sistémicas iniciales, que se resumen en que el Parlamento y el Gobierno crean el Derecho y los jueces lo aplican (resolviendo conflictos entre normas y problemas interpretativos, sin que puedan nunca apartar ni reescribir normas vigentes), vienen impuestas por el caso que va a ser aquí comentado y la resolución que para el mismo ha adoptado el Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, en concreto su Sala de lo Social. Puede anticiparse que no subyace un apartamiento escandaloso de la legalidad, como sí ha ocurrido de vez en cuando en algunas

[3] Es un imposible en sentido normativista. La expresión "creación judicial del Derecho" es equívoca y debe ser puesta en contexto. En sentido positivista, es inviable, por lo que acaba de comentarse sobre fuentes del Derecho y jurisprudencia. Desde una óptica postpositivista, propia del "segundo Ihering", el Derecho no es un edificio normativo (sí lo es, como objeto, pero no es contemplado así), sino "una actividad, una práctica social encaminada al logro de ciertos fines y valores". Ambos planteamientos no son excluyentes. Son ideas tomadas de Atienza, M.: *Comentarios e incitaciones. Una defensa del postpositivismo jurídico*, Trotta, Madrid, 2019, pp. 11 a 17, dedicadas a la presentación del libro a cuyo autor pertenecen las expresiones entrecomilladas.

[4] En sentido amplio tanto por el género como por razones de estructura y planta jurisdiccional. "El Juez" incluye, por tanto, el juez (en sentido estricto masculino), la jueza, el magistrado y la magistrada. Se emplea, además, el sentido neutro de la palabra al hilo de la obra que va a ser citada a continuación.

[5] Es una idea transversal en Forza, A., Menegon, G. y Rumiati, R.: *El juez emotivo*… ob. cit., apareciendo en diversos momentos de la obra. Por ejemplo: "Tanto en el mundo de la justicia como en la realidad diaria, los sentimientos y las emociones influyen abrumadoramente en los procesos de razonamiento, de manera completamente involuntaria" (p. 28).

[6] Esta es una expresión propia del autor de estas páginas, en "diálogo" con los autores del libro citado.

[7] Como señala Amodio, E., en el prefacio a Forza, A., Menegon, G. y Rumiati, R.: *El juez emotivo*… ob. cit., p. 15, "donde quiera que se asomen las impresiones, intuiciones y sensaciones, para los juristas hay un déficit en la correcta formación del razonamiento, una patología de la sentencia que hay que prevenir y corregir", a pesar de que, continúa exponiendo el Profesor Emérito de Procedimiento Penal en la Universidad de Milán, existe un "papel insustituible de la experiencia emocional, que se revela idónea para suministrar a la racionalidad una contribución fundamental".

sentencias dictadas por este u otros Tribunales. Sin embargo, se detecta un déficit de entendimiento de la arquitectura jurídica a la que responde la ley aplicada (la Ley 5/2014, de 4 de abril, de Seguridad Privada[8], en adelante LSP). Quizás está ello propiciado porque la LSP (que, en general, está bien articulada, aunque su oportunidad legislativa sea dudosa) es muestra de lo antes dicho, es decir, no facilita la interpretación y aplicación lineal de algunos preceptos como los controvertidos en este asunto (apartados 1.a y 3 del art. 48 LSP). Sin embargo, el citado Tribunal, como cualquier órgano judicial, debe procurarse el previo conocimiento global y transversal de la ley aplicada antes de resolver el caso sometido a su consideración. Si no lo hace así, estará vulnerando el ordenamiento jurídico del que, ya se sabe, es necesario tener una visión global[9].

En efecto, todo jurista debe tener una perspectiva panorámica de la legalidad vigente y eso exige recorrer, en una materia concreta, desde la misma Constitución hasta la última norma aplicable al caso concreto, entresacando esas reglas esenciales no siempre literalmente expresadas normativamente pero que presiden la Constitución, la rama del Derecho en cuestión, la ley en la que se inserte el precepto y, por último, este mismo. La jerarquía normativa es también dogmática. En realidad, la exitosa inducción de tales reglas (principios generales del Derecho, si se quiere[10]) es crucial para que, con el auxilio de la Ciencia del Derecho, se alcance un conocimiento dogmático de este, previo a la interpretación y aplicación de cada una de las normas que lo integran. Ya se sabe que, en muchas ocasiones, la naturaleza de lo regulado y la técnica legislativa empleada conducen a una simple operación aplicativa lógico deductiva (de la norma que sea inequívoca en todos sus términos y en cuanto a su carácter de Derecho necesario o dispositivo[11]). En otras, esto no es posible y, por ejemplo, así ocurre cuando una palabra decisiva debe ser interpretada poniéndola en el contexto incluso constitucional, como es el caso de lo aquí tratado.

Por la entidad del tema abordado, era imprescindible la previa explicitación, aun sumaria, de este planteamiento metodológico. Se comparta o no el resultado del estudio aquí presentado, debía justificarse por qué se llega a él. El análisis científico de la normativa de referencia encabezada por la misma Constitución servirá, pues, para valorar tanto la mencionada sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco (que es la 2354/2024, de 29 de octubre de 2024, recurso de suplicación 1870/2024[12]), como otras resoluciones dictadas en litigios similares.

---

[8] BOE de 5 de abril de 2014 (núm. 83).

[9] Y si las emociones le han llevado a intuir el sentido del pronunciamiento pero luego este no encaja en la legalidad vigente, le será exigible un esfuerzo adicional para reconducir dichas emociones, de forma que la argumentación jurídica esté guiada por la racionalidad, sin desconocer que "se requiere un esfuerzo racional muy alto para vencer la sensación-sentimiento inicial y para ajustarla a los datos que se adquieren con posterioridad. Se ha visto, en efecto, que las personas se inclinan a avalar la hipótesis inicial, más que a descartarla" (Forza, A., Menegon, G. y Rumiati, R.: El juez emotivo… ob. cit., p. 68).

[10] De Pablo Contreras, P., en VV.AA.: *Curso de Derecho Civil*… ob. cit., que describe los principios generales del Derecho como "las ideas motrices del conjunto del ordenamiento" (p. 108), recuerda que el órgano judicial que aplica un principio general del Derecho está "inventado" (p. 106) la norma que asocia supuesto de hecho y consecuencia jurídica, ya que un principio de tales características "se infiere de las normas escritas, del sistema de valores social y jurídicamente asumido o de la tradición" (p. 107), lo que no debe confundirse con los principios explicitados en el ordenamiento, es decir, "las normas escritas enunciadas en forma de principios" (p. 108).

[11] Palomeque López, M.C. y Álvarez De La Rosa, M., *Derecho del Trabajo*, 30ª y última ed., Centro de Estudios Ramón Areces, Madrid, 2022, p. 292, comparando las normas de Derecho necesario absoluto con los de Derecho necesario relativo: "Determinar las normas laborales imperativas y las de orden público (o en una terminología de síntesis, del orden público laboral) es relativamente sencillo porque aparecen dotadas de la imperatividad de la Constitución o regulando materias fuera de la capacidad contractual de las partes y caracterizadas por ser normas prohibitivas, sancionando su incumplimiento con la nulidad. Mayor dificultad, sin duda, tiene fijar las que se denominan normas de derecho necesario relativo o normas mínimas".

[12] ECLI:ES:TSJPV:2024:3163

2. LA INTIMIDAD Y SU REGULACIÓN JURÍDICA

Las personas tienden a ser muy celosas con su intimidad. En el pasado no siempre fue así, por las opciones antropológicas conforme a las que se vivía en el mundo antiguo e, incluso, hoy persisten algunas culturas a nuestros ojos exóticas en ese sentido. Sin embargo, aunque pueda esto oscilar si se comparan los estándares de vida convencional entre continentes, es indudable la tendencia que toda persona tiene a preservar su intimidad, que no es solo la corporal. Y si, póngase el caso, una persona carece totalmente de pudor respecto de su cuerpo, siempre querrá tener intimidad en diversos ámbitos físicos (hogar, como gran ejemplo) y mentales (conversaciones, de forma paradigmática), por unos u otros motivos, sean legales o no, éticos o no.

Desde esta simple perspectiva material no jurídica, el deseo de tener intimidad en un determinado ámbito es el de excluir a otras personas de esa parcela o, dicho en palabras del Tribunal Supremo, el de tener un "reducto individual" que ha de quedar "preservado de todo tipo de intromisión extraña"[13]. Lo más valioso de la intimidad es, entonces, su perspectiva negativa: la intimidad domiciliaria implica que se puede hacer dentro de casa lo que a uno le plazca pero ello porque se puede hacer sin dar cuentas a nadie. Este punto de vista es de vital importancia, porque en otras materias cercanas (sin entrar todavía en su régimen jurídico) se desvanecen tales expectativas habituales de exclusión y, al contrario, se necesita incluso que los demás participen de forma incluso cotidiana: la talla de ropa es un dato personal que, por ejemplo, debe indicarse a quien atiende en una tienda para que suministre la prenda adecuada. Sin embargo, con quién se comparta la intimidad (en sus diversos ámbitos: corporal, hogar, comunicaciones) es algo que se decide, como se acaba de anotar, con mucho mayor celo y midiendo con mucho tiento quién pasa del lado negativo (excluido) al positivo (aceptado).

Esta es una materia que conecta de forma estrecha con la dignidad[14]. Quien no respeta la intimidad de la persona se aparta de ese principio que es la dignidad y que la Constitución coloca en el núcleo de diversos derechos fundamentales, entre ellos el derecho a la intimidad[15]. No exagera quien afirme que, en realidad, la dignidad, tal cual figura en el artículo 10 de la Constitución española de 1978 (CE), es la "piedra angular" de todo el sistema jurídico constitucional[16], lo que significa colocar el derecho a la intimidad entre los de máxima relevancia.

---

[13] Idea reiterada en sentencias del Tribunal Supremo como, entre otras muchas, las dictadas por su Sala de lo Social (entonces su Sala Sexta), de 19 de julio de 1989, ponente de ambas Varela Autrán, Benigno, ECLI:ES:TS:1989:13116 y ECLI:ES:TS:1989:4408.

[14] Así lo ha entendido el Tribunal Constitucional de forma reiterada. Entre otras muchas, STC 231/1988, de 2 de diciembre (ECLI:ES:TC:1988:231).

[15] En otro libro descomunal, Atienza, M.: *Sobre la dignidad humana*, Trotta, Madrid, 2022, p. 72, señala (se transcribe este fragmento, que encaja en todo un hilo expositivo anterior y posterior): "Por supuesto, no cabe dudar de que hay reglas (que forman parte o no de la Constitución) que expresan fundamentalmente (todas lo hacen seguramente en alguna medida) el valor de la dignidad humana; por ejemplo, la del artículo 15 que prohíbe la tortura o los tratos inhumanos o degradantes, o las del artículo 18 que garantiza el honor y la libertad personal (ap. 1) o la inviolabilidad del domicilio (ap. 2), las que prohíben de diversas maneras el acceso a informaciones que afectan a la intimidad de las personas, etc. Pero si nos centramos en lo que cabría considerar el enunciado normativo de la dignidad (que estaría implícito en el artículo 10.1), «se debe respetar la dignidad de las personas», me parece que no tiene sentido decir del mismo que expresa una regla jurídica: simplemente, porque no hay aquí condiciones de aplicación de la norma (las propiedades que configuran el supuesto de hecho) que sean distintas a las que se desprenden del propio contenido del deber: se debe respetar la dignidad de las personas siempre que exista la oportunidad de hacerlo, o sea, siempre que haya algún riesgo para la dignidad. En ese sentido, habría que decir que se trata inequívocamente de un principio".

[16] Ruiz-Giménez Cortés, J. y Ruiz-Giménez Arrieta, I., en VV.AA.: *Comentarios a la Constitución española de 1978*. Tomo II. Artículos 10 a 23, Alzaga Villaamil, O. (Dir.), Cortes Generales. Editoriales de Derecho Reunidas, Madrid, 1997, p. 40: "Sin hipérbole puede estimarse que este artículo de nuestra Magna Carta es piedra angular de todo el sistema jurídico que ella instituye".

Hablar de intimidad es conectar enseguida con las emociones. Cualquier persona (también si está al frente de un Juzgado o Tribunal), cuando en sus quehaceres cotidianos o en sus cometidos profesionales escucha la palabra intimidad, se pone "en guardia". Es bueno que esto suceda, porque es revelador del valor que la persona da no a todas sus cosas, sino a las más suyas, las "más íntimas", o sea, lo más personal (no todo lo personal, por tanto). Estas emociones son las que desembocan en el aludido trato preferencial que en la actualidad las personas otorgan a su intimidad, con las consiguientes expectativas de exclusión de sujetos a quienes no se les haya consentido el acceso a "lo íntimo".

Sin embargo, también en esta materia el Derecho dicta una serie de reglas para ordenar qué es lo que, jurídicamente, queda situado dentro de la intimidad. Como ocurre respecto de otras tantas instituciones jurídicas, la noción legal de intimidad tendrá su propia delimitación y podrá coincidir o no con la que pueda parecer "natural" o ser intuida por cada persona. Desde luego, la conformación del contenido jurídico de la intimidad y, por tanto, la utilización de los mecanismos legales que se dispongan para protegerla no podrá quedar al albor de lo que cada persona sienta o no como sus cosas más personales. Esa será la misión de las Cámaras legislativas (en el sistema jurídico europeo continental), correspondiéndole luego al órgano judicial aplicar lo fijado en la ley como régimen jurídico. Por la naturaleza de la materia, existe el riesgo evidente de que la persona, en este caso desempeñando cometidos jurisdiccionales, se deje llevar en exceso (en alguna medida será siempre inevitable) por lo que la sola mención de la palabra intimidad evoca en sus emociones.

2.1. El derecho a la intimidad en la Constitución española

El poder constituyente español dejó muy claro en 1978 que el "derecho a la intimidad" es uno de esos derechos fundamentales casi intocables. Enseguida se hará alguna referencia a la intimidad en el panorama internacional, pero el análisis de la regulación jurídica, en España, de la intimidad debe empezar por la Constitución. El artículo 18.1 CE proclama que "se garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen". Los tres derechos están "íntimamente" (abusando de la palabra) conectados e, incluso, pueden ser vulnerados a la vez: si se produce una entrada ilícita en un domicilio, se capta dentro del mismo una fotografía de una persona en circunstancias comprometedoras y se publica, se habrá quebrantado la intimidad de esa persona (entrada en su casa sin su consentimiento), su imagen (difusión de una imagen personal sin su consentimiento) y su honor (por lo comprometedor de las circunstancias). En cualquier caso, dejando a un lado ahora el derecho al honor y el derecho a la imagen y centrando la atención en el segundo de los "garantizados" por el citado artículo 18.1, el derecho a la intimidad, resulta que este es perfectamente "acotable" o, al menos, con mayor nitidez que los otros dos. Es complicado delimitar qué afecta al honor y qué no, o el siempre escurridizo asunto de la imagen y de las aspiraciones imposibles sobre un control que, más bien, solo es factible respecto de la utilización y difusión por terceros.

Efectivamente, el derecho a la intimidad, protagoniza los apartados 2 y 3 del artículo 18 CE, que deja lo otro (honor e imagen) para "mejor ocasión" (el art. 20.4 acoge una mención testimonial sobre estos derechos junto a la intimidad como límite de las libertades de expresión y de información). Estos apartados 2 y 3 del artículo 18 confirman que hay dos ámbitos en los que la persona tiene aptitud legal (porque es viable de forma material) para excluir a otros o, dicho desde la otra perspectiva, para decidir con libertad quién tiene acceso a esos ámbitos y quién no.

Por una parte está el domicilio, como ámbito geográfico de la intimidad personal. Por otra parte, las comunicaciones, como faceta más bien mental de la intimidad personal, con o sin plasmación material según se trate de conversaciones escritas o meramente verbales. "El domicilio es inviolable" (art. 18.2 CE, en su primera y contundente frase), tal que nadie puede acceder a él sin

el consentimiento de su titular (salvo flagrante delito) y sin perjuicio de lo que la autoridad judicial pueda ordenar. Por lo que respecta a las comunicaciones, "se garantiza" su secreto (art. 18.3 CE), en especial el de las postales, telegráficas y telefónicas (y electrónicas, habría que añadir adaptando el citado precepto al curso actual de los tiempos), salvo que judicialmente se autorice su interceptación. No se puede aquí prever sin más como excepción la del consentimiento respecto del acceso de terceros a esas comunicaciones, ya que la otra persona con la que se entablan podrá aceptar o no dicho acceso.

En sentido jurídico, el círculo de la intimidad queda así cerrado. Habrá que realizar una interpretación extensiva de las reglas señaladas, pero el contenido del derecho no puede por esa vía desdibujarse, ni quedar al arbitrio de lo que las emociones le marquen a cada persona qué es íntimo y qué no. En otras "esferas" (término doctrinal importante en esta materia) siempre podrá tener interés la persona en excluir a otros y/o permitir o denegar el acceso a ellas, y podrá esa persona invocar incluso su "intimidad" en sentido impropio, pero jurídicamente será algo situado extramuros de la noción legal de intimidad y que podrá tener encaje jurídico en otros conceptos como el de la privacidad, los asuntos personales y similares. Esas otras materias conforman terrenos en los que, desde luego, existen también normas jurídicas a tener en cuenta, pero no las reguladoras del derecho a la intimidad tal cual está regulado en el ordenamiento jurídico.

El Tribunal Constitucional ha dictado numerosas sentencias en las que el derecho a la intimidad ha sido protagonista, sin llegar a cerrar un contenido preciso para tal derecho, quizás abrumado el Tribunal (lo que es comprensible) por la ligereza con que los recurrentes invocan el derecho a la intimidad. Además, durante los primeros años de democracia abundaron pleitos en los que la intimidad aparecía como límite a la libertad de expresión (art. 20.4 CE), lo que propició recursos de amparo resueltos con argumentaciones centradas en el caso concreto y dificultó el trazado de líneas maestras. En la STC 110/1984, de 26 de noviembre[17], por ejemplo, ya se advertía que no es nada fácil "acotar con nitidez el contenido de la intimidad", pero se dejaba entrever que la inviolabilidad del domicilio y el secreto de las comunicaciones eran los componentes por antonomasia del derecho a la intimidad (F.J.3º). En cualquier caso, conectando con el asunto de la vida privada, andando los años ha considerado que no existe "un único y más genérico derecho a la privacidad" con una "triple vertiente" (honor, intimidad e imagen), sino que el derecho a la intimidad tiene autonomía respecto de los otros dos, bien que existiendo una intrínseca conexión (STC 156/2001, de 2 de julio[18]). Ahora bien, no acaba de estar claro si intimidad y privacidad son nociones equivalentes, como parecía señalar la citada STC 110/1984 (F.J.3º), a la vez que se ha abierto paso un concepto amplio de intimidad (STC 141/1999, de 22 de julio[19]). Existe "una cierta confusión conceptual"[20].

Con mayor o menor fortuna, se han elaborado diversas teorías para tratar de explicar los distintos niveles que estructuran la intimidad, la privacidad, lo personal y conceptos afines. Mención separada debe hacerse de la alemana "teoría de las esferas", según la cual existe una primera esfera muy reducida donde estaría situado lo absolutamente secreto, colocada en el centro de otra más amplia (intimidad personal y familiar) que, a su vez, estaría rodeada por otra más amplia (personas con vida

[17] ECLI:ES:TC:1984:110
[18] ECLI:ES:TC:2001:156
[19] ECLI:ES:TC:1999:141
[20] Pardo falcón, J.: «Artículo 18.1. Los derechos al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen», en VV.AA.: *Comentarios a la Constitución española. XXX aniversario*, Casas Baamonde, M.ªE. y Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer, M., (Dirs.), Fundación Wolters Kluwer España, Madrid, 2018, p. 421.

pública)[21]. Esta teoría ha sido utilizada por el Tribunal Constitucional, que también se ha servido de otros criterios y/o ha considerado a veces un "derecho a la intimidad en sentido amplio"[22].

En las páginas siguientes no se utilizarán acepciones amplias de la intimidad ni de la privacidad, porque la normativa de referencia para la investigación realizada coloca la intimidad en un lado y la privacidad en otro, en coherencia con la Constitución. La intimidad abarca lo corporal, el hogar y las comunicaciones, quedando integrado todo lo demás en la vida privada o privacidad. En cualquier caso, no se olvide, este enredo terminológico viene propiciado por las normas internacionales.

2.2. La privacidad y la "intimidad" (hogar y comunicaciones) en las normas internacionales

Los Juzgados y Tribunales españoles deben operar dentro de un marco normativo que debe estar prefijado con la mayor nitidez posible y, para evitar una "petición de principio", sin que incida en esa delimitación lo que los mismos Juzgados y Tribunales hayan venido considerando (salvo normas anuladas por razones de legalidad o de constitucionalidad, o si esta última está condicionada a una determinada interpretación). Otra cosa es la inercia que lleva a mantener criterios jurisprudenciales asentados y que es conveniente que se produzca. Respecto de lo aquí tratado, las normas internacionales a incluir dentro del citado marco no aportan nada en términos de contenido material del derecho a la intimidad, más allá de la, sin duda estelar, proclamación solemne del derecho.

La Declaración Universal de Derechos Humanos (ONU, 10 de diciembre de 1948), recoge con claridad lo siguiente: "Nadie será objeto de injerencias arbitrarias en su vida privada, su familia, su domicilio o su correspondencia" (art. 12). Como puede observarse, se sitúa por una parte la vida privada y por otra, la familia, el domicilio y la correspondencia. El término "intimidad" no es utilizado en este texto, como no lo es nunca en otros de dimensión internacional porque, en inglés, se habla siempre de privacidad. Desde luego, no son sinónimos y en este artículo 12.1 queda claro que una cosa es la "vida privada" y otra, en general, lo relativo al hogar, la familia y las comunicaciones ("la intimidad", en los términos constitucionales españoles según la interpretación antes hecha). El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (ONU, 16 de diciembre de 1966) prevé otro tanto en su artículo 17.1, añadiendo que nadie será objeto de injerencias arbitrarias "ni ilegales". Precisamente esto conecta con lo que en cada país su legislador deba regular al respecto, ya que podrá haber injerencias legales y justificadas por diversos motivos. Tanto el artículo 12 de la Declaración como el 17.2 del Pacto añaden que la persona deberá ser protegida por la ley en este terreno, lo que supone en todo caso subrayar que este es otro más de esos derechos respecto de los que pueden existir diversos modelos legales.

En Europa, la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea manifiesta en su artículo 7 que "toda persona tiene derecho al respeto de su vida privada y familiar, de su domicilio y de sus comunicaciones", sin más puntualizaciones. Por su parte, el Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y las Libertades Fundamentales (Consejo de Europa, 4 de noviembre de 1950) reitera el derecho en su artículo 8.1, con alguna leve variación en las palabras. En este caso, la norma sí concreta algo lo que sería la necesaria regulación legal en cada país, al señalar en el artículo 8.2 varias circunstancias que justificarían la injerencia de la autoridad pública en el derecho en cuestión

[21] Polo Roca, A.: «Privacidad, intimidad y protección de datos: una mirada estadounidense y europea», *Derechos y Libertades*, núm. 47 (época II, junio 2022), pp. 315 a 319, lo explica muy bien.

[22] Sobre la variedad conceptual que se aprecia en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional en todo lo relacionado con la intimidad y conceptos cercanos, Pardo Falcón, J.: «Artículo 18.1… ob. cit., pp. 421 a 423, preguntándose por la concepción objetiva o subjetiva de la intimidad presente en la citada jurisprudencia. En la misma línea, Polo Roca, A.: «Privacidad, intimidad… ob. cit., pp. 320 a 323, dando cuenta además del "derecho a la intimidad como concepto general" presente en sentencias como la mencionada 141/1999, de 22 de julio, o la 22/2003, de 10 de febrero (ECLI:ES:TC:2003:22).

(seguridad nacional, prevención del delito y otras). El Convenio no establece que tales injerencias públicas sean las únicas legítimas, sino que las menciona por la necesidad de proteger al ciudadano frente a una Administración omnipotente.

Confrontando lo internacional con la perspectiva jurídico-constitucional española, es evidente que en nuestro país se ha querido salvaguardar lo que sería la intimidad, cuyos dos pilares (hogar y comunicaciones) están bien afianzados en los apartados 2 y 3 del artículo 18 CE. No existe equivalencia entre el derecho a la privacidad que figura en las Declaraciones internacionales y el derecho a la intimidad del artículo 18 CE (lo cual ha generado, por cierto, fricciones entre el Tribunal Constitucional y el Tribunal Europeo de Derechos Humanos[23]). El derecho al respeto de la vida privada (que las normas internacionales sitúan junto a lo relativo al hogar y las comunicaciones) no estaría mencionado en la Constitución como derecho fundamental. Precisamente por eso, las injerencias de los detectives en la vida privada de las personas no han sido reguladas mediante Ley Orgánica.

No puede entenderse que el repertorio constitucional de derechos y libertades está ampliado conforme a lo que añadan los textos internacionales mencionados, ya que a ellos hay que acudir para, desde luego, interpretar "las normas relativas a los derechos fundamentales y a las libertades que la Constitución reconoce" (art. 10.2 CE), pero otra cosa será la enumeración formal de derechos y libertades que, en su caso, puedan servirse de los mecanismos especiales de tutela, de forma especial el recurso de amparo (art. 53.2 CE)[24]. En esa enumeración no podrá aparecer "el derecho al respeto de la vida privada", un derecho que podrá hacer valer la ciudadanía española desde luego invocando la normativa internacional, pero sin la categoría técnica constitucional de derecho fundamental, sin perjuicio de otras vías de protección legal.

En suma, mirando hacia la órbita internacional, es innegable la máxima importancia que tiene el derecho de toda persona a que se respete su vida privada y, de forma especial, su derecho a la intimidad (esos ámbitos tan sensibles como son el hogar y las conversaciones y/o correspondencia). Asimismo, es igual de incuestionable que esos derechos no son absolutos, poniéndose sobre la mesa de forma directa e indirecta la posibilidad de que se produzcan injerencias (públicas o privadas), siempre conforme a lo que disponga la ley estatal que será la que, en cada país, concretará las cosas.

2.3. Lo privado y lo íntimo en la insuficiente Ley Orgánica 1/1982

Sin embargo, en España existe una ley harto insuficiente en esta materia. Recuérdese que no existe un mandato constitucional dirigido al Parlamento para que este legisle sobre derechos fundamentales, más allá de la contemplación de dicha posibilidad (art. 53.1 CE) y de la disposición de, en ese caso, un procedimiento cualificado conducente a la regulación del derecho mediante Ley Orgánica (art. 81.1 CE). Existe, seguro, la conveniencia política y jurídica de que el Parlamento disponga tales leyes, que deberán respetar el contenido esencial de los derechos abordados pero, precisamente por eso, teniendo margen de maniobra. Se podrá optar por un enfoque más o menos permisivo, o para regular los derechos con más o menos amplitud.

[23] *Ídem*, p. 422. El autor pone como ejemplo la Sentencia de 9 de diciembre de 1994, caso López Ostra c. España, dictada por el "Tribunal de Estrasburgo" (ECLI:CE:ECHR:1994:1209JUD001679890).

[24] García García, C.: *El derecho a la intimidad y dignidad en la doctrina del Tribunal Constitucional*, Universidad de Murcia (Colección Estudios de Derecho, núm. 2), Murcia, 2003, p. 63. Para un estudio exhaustivo pero conciso a la vez acerca del artículo 10.2 CE, Saiz Arnaiz, A.: «Artículo 10.2. La interpretación de los derechos fundamentales y los tratados internacionales sobre derechos humanos», en VV.AA.: *Comentarios a la Constitución española. XXX aniversario*, Casas Baamonde, M.ªE. y Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer, M., (Dirs.), Fundación Wolters Kluwer España, Madrid, 2018, pp. 193 a 208.

En el caso ahora tratado, el legislador aprobó hace varias décadas la Ley 1/1982, de 5 de mayo, de protección civil del derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen[25] (en adelante, LOPHI). Iniciaba la andadura democrática con buen pie, poniendo sobre la mesa una ley desarrolladora del artículo 18 CE, más bien una ley que amaga con dicho desarrollo. La LOPHI no pretende una "regulación pormenorizada" de los derechos sobre los que versa[26]. Se trata de una norma pensada para la canalización de las indemnizaciones a las que haya lugar por vulneración de los mismos y, en ese sentido, prácticamente solo son valiosas unas pocas delimitaciones[27] efectuadas en sus artículos 7 y 8 en un contexto procesal[28]. En los años posteriores no se produjeron más avances y, de hecho, esta ley de 1982, que fue propiciada por la urgencia política[29], continúa vigente como marco general. Tampoco se han planteado proyectos legislativos sobre la intimidad en terrenos más específicos como sería precisamente el laboral. A estas alturas sería ideal recoger en un texto articulado todo lo relativo a la intimidad y la vida privada de los trabajadores frente a los poderes empresariales de control, pero una ley así no está en mente de nadie. En la Ley de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales[30] se han introducido diversas reglas que inciden en esto por lo que se refiere a lo digital, pero quedando fuera otros aspectos de la intimidad y la privacidad.

A pesar de estas insuficiencias, en la LOPHI se aprecia muy bien cómo el legislador tiene en mente en todo momento la bifurcación entre el general derecho al respeto de la vida privada de las personas y el especial derecho a la intimidad. Sin ánimo ahora de análisis exegético profundo, es obvio el manejo diferenciado de las nociones de "vida íntima" (arts. 7.1 y 7.2) y "vida privada" (art. 7.3, que vuelve a referirse a "lo íntimo"), estando muy presente la delimitación de la vida íntima en torno al hogar y las comunicaciones, en paralelo a lo establecido en el artículo 18 CE.

Otras leyes se ocupan de las distintas injerencias que pudieran darse sobre los derechos al respeto de la vida privada y a la intimidad. De forma emblemática (y por tanto, estando regulado con mayor meticulosidad), se han regulado las intromisiones legítimas sobre el derecho a la intimidad y que, por imperativo constitucional, solo podrán estar ordenadas por los poderes públicos y, en concreto, solo los judiciales (diligencias de registro domiciliario, interceptación de comunicaciones y otras medidas como puedan ser "las intervenciones corporales acordadas judicialmente en el proceso penal para el esclarecimiento de la comisión de delitos" o, en el terreno policial ordinario, "la detención y cacheo policial de una persona"[31]). En cuanto a las intromisiones legítimas en la vida privada de las personas, están efectivamente contempladas por el Derecho. Dejando de lado ahora lo que pueda acontecer en el mundo policial, interesan las investigaciones sobre la vida privada de las personas que puedan venir auspiciadas (las investigaciones) por otras en defensa de sus derechos e intereses.

[25] BOE de 14 de mayo de 1982 (núm. 115)

[26] Pardo Falcón, J.: «Artículo 18.1… ob. cit., p. 415.

[27] García García, C.: *El derecho a la intimidad*… ob. cit., p. 130, traslada sus impresiones tras una primera lectura de la ley: "Se ha podido observar la existencia de lagunas o la insuficiencia normativa y la carencia de determinación del contenido positivo de los derechos de intimidad, honor y propia imagen".

[28] Garberí Llobregat, J.: *Los procesos civiles de protección del honor, la intimidad y la propia imagen. Frente a la libertad de expresión y el derecho a la información. Doctrina, jurisprudencia, formularios generales y casos prácticos con formularios*, Bosch, 2007, p. 36: "En primer lugar, y no sólo por razones cronológicas, el proceso regulado en la LO 1/1982 (…), y basta con leer la Exposición de Motivos de la Ley para comprobarlo fehacientemente, es directo desarrollo legislativo de las anteriores previsiones constitucionales" (el autor se refiere a la exigencia en el artículo 53.2 CE de un proceso judicial regido por los principios de preferencia y sumariedad al servicio de la protección de los derechos fundamentales en la jurisdicción ordinaria).

[29] Ídem, p. 144.

[30] Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre (BOE núm. 294, de 6 de diciembre)

[31] Garberí Llobregat, J.: *Los procesos civiles de protección*, pp. 153 y ss.

3. INTIMIDAD, PRIVACIDAD Y DETECTIVES

La Ley 5/2014, de 4 de abril, de Seguridad Privada (LSP, según la abreviatura al inicio propuesta) se ocupa en sus artículos 48 a 50 de los "servicios de los despachos de detectives privados". Como se ha manifestado en otro lugar[32], no es ortodoxo mezclar en una ley la vigilancia privada con la investigación privada, y menos hacerlo con una terminología confusa, ya que la "seguridad privada" parecería que, desde el título de la misma ley, estaría englobando tanto a las empresas de vigilantes de seguridad como a los detectives, cuando resulta que no es así. La ley es "de seguridad privada" pero luego proporciona cobertura a, en sentido estricto, "empresas de seguridad privada" junto a otros servicios a prestar por otras empresas y profesionales. En cualquier caso, ahí están los algo encorsetados artículos 48 a 50 LSP, dedicados con parquedad a un asunto tan delicado como es el de las investigaciones realizadas por detectives.

Las nociones de intimidad y vida privada se proyectan sobre la LSP, que las maneja para delimitar con perfecta nitidez los cometidos profesionales de los detectives y, de forma correlativa, el régimen disciplinario al que están sometidos. Existen, de inicio, dos reglas de oro, de las que se derivan algunas consideraciones relevantes.

3.1. Investigaciones sobre la vida privada de las personas

La LSP deja claro en su artículo 48.1 que las investigaciones "privadas" lo son tanto por el sujeto como por el objeto sobre el que pueden recaer. Los detectives, como investigadores privados que son (queda fuera, evidentemente, todo lo relativo a las investigaciones policiales y otras que puedan ponerse en marcha por organismos y entidades públicas), son aquellos profesionales que, con un estricto deber de sigilo, están habilitados para realizar averiguaciones sobre conductas o hechos privados y, en consecuencia, obtener información y pruebas sobre ello (art. 48.1, en su inicio). En otras palabras, los detectives están autorizados a investigar la vida privada de las personas. La ley enumera, además, ámbitos en los que serán legales dichas indagaciones, abarcando prácticamente todo: "ámbito económico, laboral, mercantil, financiero y", remarca con amplitud definitiva, "en general, la vida personal, familiar o social" (art. 48.1.a).

3.2. La intimidad como terreno vedado

La generosidad con la que la LSP permite las investigaciones sobre la vida privada de las personas se explica porque rige una absoluta prohibición de adentrarse en la vida íntima de las personas. Ya el artículo 48.1.a LSP, cuando confirma que pueden realizarse pesquisas para recabar información y pruebas en los ámbitos comentados y abarcando la vida personal, familiar y social de la persona investigada, añade enseguida que se exceptúa la vida desarrollada "en los domicilios o lugares reservados". Un poco más adelante, el artículo 48.3 de la misma ley está dedicado de forma monográfica a dicha excepción. Concretamente, dispone lo siguiente:

[32] Refiriéndose a defectos de la anterior Ley 23/1992, de Seguridad Privada (que permanecen en la actual LSP), señalaba Díaz Rodríguez, J.M.: *Detectives y vigilantes privados en el ámbito laboral: poder empresarial y prueba judicial*, Tirant lo Blanch (Colección Laboral, núm. 222), Valencia, 2013: "Tras varias décadas de existencia normativa separada, el régimen jurídico de los vigilantes privados de seguridad confluyó con el de los detectives privados en la Ley 23/1992, de 30 de julio, de Seguridad Privada (LSP). Se trata de una actuación oportunista del legislador, explicada en la Exposición de Motivos de la LSP, que, reconociendo la especificidad de los detectives, invoca la urgencia de resolver sus problemas y alude a cierta común conexión con las fuerzas policiales que tienen tanto vigilantes de seguridad como detectives (…). La propia realidad, desde entonces, ha demostrado que nada tiene que ver la subordinación, más cotidiana, entre policías y vigilantes privados de seguridad con la relación, más compleja, entre policías y detectives".

> "En ningún caso se podrá investigar la vida íntima de las personas que transcurra en sus domicilios u otros lugares reservados, ni podrán utilizarse en este tipo de servicios medios personales, materiales o técnicos de tal forma que atenten contra el derecho al honor, a la intimidad personal o familiar o a la propia imagen o al secreto de las comunicaciones o a la protección de datos".

Este precepto deriva de un imperativo constitucional: si no es con autorización judicial y salvo la hipótesis excepcional del flagrante delito, nadie puede adentrarse en el domicilio ni en las comunicaciones de otra persona, que son los espacios legales de intimidad material. En términos esquemáticos, se podría resumir el planteamiento respondiendo a dos preguntas: ¿Pueden los detectives investigar sobre la vida privada de las personas? Siempre. ¿Pueden investigar sobre la intimidad de las personas? Nunca.

Qué es privacidad o vida privada y qué es intimidad o vida íntima es algo que, si se ha seguido el hilo conductor antes mostrado, está muy claro. El derecho a la intimidad permite excluir a los demás de dos círculos: el del domicilio y el de las comunicaciones. Extramuros de la "fortaleza" de la intimidad, desarrollan las personas su vida privada, que no íntima. Otra cosa serán las sensaciones, emociones y puntos de vista personales: si una persona, mientras almuerza en un restaurante, se percata de que otra le está observando con fijeza y generando una gran incomodidad, podrá manifestar que está "vulnerando su intimidad" y será esta una explicación social válida de su percepción, pero quizás no sea coincidente con la noción legal de intimidad, que es la que toma en consideración la LSP.

3.3. Derechos fundamentales: a la intimidad y a la utilización de medios de prueba en juicio

En el artículo 48 LSP está explicitado el derecho a la intimidad como aquel que representa un muro de contención infranqueable para el detective y ese enfoque del legislador es acertado, porque así lo impone la Constitución. No todo vale en la búsqueda de pruebas e información que necesite una persona para defender sus derechos e intereses. Salvaguardado eso y bien garantizados los derechos fundamentales a la inviolabilidad del domicilio y al secreto de las comunicaciones, emerge el derecho, también fundamental, que tiene toda persona a procurarse cuantas fuentes de prueba puedan reforzar la efectividad de la tutela judicial que recabe frente a una lesión de sus derechos e intereses legítimos. Y como continuación, surge el derecho a convertir dichas fuentes en medios de prueba en el curso del correspondiente proceso judicial (art. 24 CE). Por esta razón, el legislador pone a buen recaudo la intimidad, sobre la que jamás podrá un detective investigar, para acto seguido normalizar la posibilidad de investigar sobre la vida privada de las personas. Muchas informaciones y pruebas solo pueden obtenerse mediante seguimientos personales y otro tipo de prácticas y técnicas, que deberán detenerse si topan con la intimidad (hogar y comunicaciones), así como, habría ahora que añadir, por motivos relacionados con la protección de los datos personales.

Esto se aprecia muy bien en el artículo 48.3 LSP, que excluye de la órbita investigadora del detective las tres materias ancladas en el artículo 18 CE: el domicilio, las comunicaciones y los datos personales protegidos. Además, dicho artículo 48.3 tiene un evidente paralelismo con los apartados 1 y 2 del artículo 7 LOPHI, en la línea de considerar ilícita la utilización de tecnología capaz de "entrar" en espacios de vida íntima. Estos no son cualesquiera espacios que la persona quiera calificar de íntimos, sino los que la ley, encabeza por la misma Constitución, considera a efectos de conferirles la máxima protección jurídico constitucional: el hogar (y otros "lugares reservados similares", lo que es precisamente el nudo gordiano de este estudio de doctrina judicial) y las comunicaciones (conversaciones entre personas y correspondencia).

3.4. Posibles investigaciones sobre la vida extralaboral de los trabajadores

Por lo demás, téngase en cuenta que no es que la ley permita las investigaciones "en el ámbito laboral" y que, por tanto, no las permita en los espacios no laborales de las personas que trabajan, es decir, en la "vida extralaboral" de los trabajadores. En primer lugar, porque sería un contrasentido permitir indagaciones sobre la vida privada de las personas "en su puesto de trabajo". Muchas personas, por las características de su empleo, desempeñan funciones en las que no existe vida privada sino prestación rutinaria del trabajo, salvo casos en los que se entablan conversaciones con clientes y/o compañeros de trabajo, en persona o mediante dispositivos electrónicos, pero entonces el detective tendría prohibido entrar ahí.

En segundo lugar, porque la ley alude al "ámbito laboral" como sinónimo de "materia laboral". El ámbito laboral no es la jornada, ni el lugar geográfico de trabajo, sino un tipo de asuntos que podrían desembocar en la contratación de detectives. Es decir, una materia en la que, de forma habitual, es preciso realizar averiguaciones extramuros de la empresa para comprobar si los trabajadores, en su vida "extralaboral" o privada, revelan ilicitudes cometidas contra la empresa. En la práctica, se ha venido aceptando con diversas restricciones que los detectives se adentren en la vida privada de los trabajadores fuera del tiempo y lugar de trabajo[33], incluyendo la toma de contacto personal con la persona investigada para confirmar lo que se sospecha.

4. EL DOMICILIO Y OTROS LUGARES RESERVADOS "SIMILARES" COMO ESPACIOS EXCLUIDOS DE LA INVESTIGACIÓN PRIVADA

Se habrá advertido que el artículo 48 LSP alude, dos veces, a los "lugares reservados". En una ocasión, aparentemente con mayor amplitud, ya que el artículo 48.1.a exceptúa de los ámbitos de posible investigación la vida desarrollada en "los domicilios o lugares reservados", lo cual parece referirse a "cualesquiera otros lugares reservados", tengan similitud o no con lo que es un domicilio. La segunda vez, de forma tácitamente más restringida, puesto que el artículo 48.3 prohíbe de forma tajante que se investigue la vida íntima de las personas que estas desarrollen "en sus domicilios u otros lugares reservados". Lejos de reducir el análisis del citado artículo a una escaramuza gramatical, se trata de ir poniendo de manifiesto que el tenor literal de las palabras proviene de una previa concepción legal sobre la intimidad y la privacidad y que lo único coherente con ella es interpretar que esos "lugares reservados" a los que aluden los citados preceptos vendrían a ser "lugares reservados similares al domicilio". Así ha sido expresado en la rúbrica de este epígrafe.

4.1. Interpretación del artículo 48 LSP

Por tanto, es evidente que la expresión "lugares reservados" no puede ser interpretada en términos literales, sacados de contexto. Es universal la idea de que, en Derecho, salvo casos absolutamente claros por la naturaleza de la materia regulada y la técnica legislativa empleada, hay que resguardarse de una interpretación de las normas basada en lo que literalmente dicen los términos que interesan al intérprete y solo esos. En España, el artículo 3 Cc no puede ser más explícito y comienza

[33] Para un completo tratamiento de este tema, Aparicio Aldana, R. K.: *Derecho a la Intimidad y a la Propia Imagen en las Relaciones Jurídico Laborales*, Thomson Reuters Aranzadi, Cizur Menor, 2016, pp. 175 a 189, dedicadas al "control empresarial de actividades realizadas fuera de la empresa", abarcando los "detectives privados" y el uso de "GPS". Respecto del específico tema del control durante las situaciones de incapacidad temporal, que llevará a la empresa a investigar la vida extralaboral, Miranzo Díez, J.J.: «Control y vigilancia de las personas trabajadoras en situación de incapacidad temporal. El informe de detectives privados», *Revista de Derecho de la Seguridad Social*, núm. 31 (segundo trimestre 2022).

estableciendo que las normas se interpretan (es imperativo, superadas antiguas discusiones[34]) "según el sentido propio de sus palabras", pero añade: "en relación con el contexto, los antecedentes históricos y legislativos, y la realidad social del tiempo en que han de ser aplicadas, atendiendo fundamentalmente al espíritu y finalidad de aquellas". O sea, todo un dossier de criterios hermenéuticos adicionales de los que habrá que servirse según las mayores o menores dificultades interpretativas, al margen de otros que, de la mano de la argumentación jurídica, pueden resolver diversos atolladeros (recuérdese que el citado artículo 3 tiene carácter de *numerus apertus*[35]). Cierto es que, como se acaba de recordar, siempre hay normas cuyo contenido es diáfano al cien por cien y, entonces, queda determinado con la sola lectura de sus términos literales, pero en numerosas normas no es posible operar así. El jurista integral intuirá enseguida cuándo una norma es de un tipo y cuándo de otro, salvo que sus cometidos profesionales le avoquen a una interpretación sesgada. En suma, respecto de lo que deba entenderse por "lugares reservados" en el artículo 48 LSP debe tenerse en cuenta lo siguiente:

4.1.1. El contexto constitucional y legal

Partiendo de la clarividencia con que el artículo 18 CE y las normas internacionales diferencian intimidad y privacidad, la LSP proyecta dicha dualidad sobre su articulado, concretamente en el artículo 48, en el que se autorizan las investigaciones sobre la vida privada pero se rechazan de plano las que afecten a la intimidad. Ya se ha reiterado que la intimidad (la noción legal de intimidad) abarca el domicilio y las comunicaciones. En coherencia con esto, el legislador acepta que los detectives privados realicen investigaciones sobre la vida privada de las personas (que es en lo que consiste su trabajo, aunque no porque consista en eso tenía que aceptarlo). Bajo ningún concepto permite que se adentren en la intimidad de las personas investigadas, o sea, ni en su hogar ("domicilio" podría abarcar espacios aledaños visibles por cualquier persona desde el exterior y ahí no hay intimidad, aunque luego se volverá sobre esto), ni en sus comunicaciones (conversaciones en las que no se está presente, así como correspondencia). Este es el contexto constitucional y legal.

4.1.2. "Vida íntima en lugares reservados"

Teniendo en cuenta dicho contexto normativo, la expresión utilizada en el artículo 48.3 LSP sirve para recordar que, a efectos legales y en el sentido de la LSP, no solo está excluido el hogar del afán investigador del detective, sino también "otros lugares" en los que la persona desarrolle su "vida íntima". Es decir, "otros lugares similares al domicilio". No se puede entresacar la palabra "reservados" para darle un significado literal descontextualizado y, entonces, pretender que cualquier espacio etiquetable como "reservado" no sea investigable por el detective. La premisa mayor es la de que no puede investigarse la intimidad pero sí la vida privada, con lo que, con gran acierto, el legislador recuerda que, en ocasiones, hay vida íntima en lugares que no son exactamente el hogar. El detective no puede adentrarse tampoco en esos lugares. Además y por reducción al absurdo[36], otorgarle a la expresión "lugar reservado" un significado equivalente al de (en la LSP) "cualquier

[34] Pérez Álvarez, M.A., en VV.AA.: *Curso de Derecho Civil* (I). Vol. I. Derecho Privado y Derechos Subjetivos, De Pablo Contreras, P., (Coord.), 6ª ed., Edisofer, Madrid, 2018, p. 143, si bien "lo que tiene de imperativo el art. 3.1 Cc. es la vinculación del juez a los resultados que se puedan derivar de la interpretación sistemática de la norma aplicable frente a la mera interpretación gramatical y aislada de la misma", pero en cualquier caso en oposición a quienes creen que el artículo solo incorpora "simples pautas orientativas que no obligarían al juez".

[35] Ídem, pp. 140 a 142, con mención expresa del criterio de la reducción al absurdo, que será enseguida utilizado.

[36] Como criterio que no figura en el artículo 3 del Código Civil pero cuya utilización es factible en casos como este (Pérez Álvarez, M.A., en VV.AA., *Curso de Derecho Civil*… ob. cit., p. 141, cita por todas la STS, Sala de lo Civil, de 13 de junio de 1991). En materia laboral, por ejemplo, se ha manejado en algunas resoluciones, entre ellas la Sentencia de la Audiencia Nacional, Sala de lo Social, 47/2004, de 10 de junio (recurso 159/2003, ECLI:ES:AN:2004:4173), que se refiere a la reductio ad absurdum y utiliza, además, la equivalente expresión de que "el remedio podría ser peor que el dolor" (F.J. 3º, tercer párrafo).

espacio por una u otra razón reservado", no es procedente sin incurrir en una flagrante contradicción gramatical, ya que la ley se está refiriendo a lugares en los que haya "vida íntima" (tendrán que ser equivalentes al hogar).

En definitiva, es clamoroso el planteamiento latente en el artículo 48 LSP, cuya técnica legislativa es mejorable para aislar al intérprete "tramposo", pero siendo factible una clara comprensión de los preceptos incorporados a dicho artículo. El detective jamás puede llevar sus investigaciones a lugares reservados que sean similares al hogar por la capacidad de excluir a otras personas. La delimitación de dicha similitud no es sencilla, pero hay casos claros: una habitación de hotel.

4.1.3. Lugares reservados sin vida íntima

En cambio, el detective tiene vía libre para realizar averiguaciones en cualquier espacio en el que no transcurra la vida íntima de las personas, por más que tenga el cartel de "reservado" con arreglo a otras consideraciones. Existen muy variados ejemplos de "lugares reservados" de este tipo como muy variadas son las razones por las que un espacio puede estar reservado: sala de cine (reservada a quienes han pasado por taquilla), comedor en un restaurante que tiene un "reservado" con puerta cerrada pero en el que entra el servicio de camareros, clubs privados como clubs náuticos y similares, entre otros ejemplos.

En suma, la expresión "domicilio o lugares reservados" (que es gramaticalmente equívoca, tal cual aparece en el artículo 48.1.a LSP) no significa "domicilio y cualquier espacio reservado".

4.1.4. La búsqueda de pruebas por quien es víctima de ilegalidades

El derecho fundamental a la intimidad es puesto a muy buen recaudo por la LSP, que prohíbe sin ambages afectaciones al mismo. En el segmento de las investigaciones que sí son realizables, "merodea" el derecho fundamental a utilizar pruebas en juicio por quien sufre una ilegalidad, o crea sufrirla, pruebas que tendrá que procurarse antes. En realidad, las investigaciones sobre la vida privada de las personas sin entrar en su intimidad no afectan a ningún derecho fundamental del sujeto investigado y, en cambio, se desarrollan al servicio del citado derecho fundamental a utilizar pruebas. Aun así, la ley ha preferido que se encarguen de tales investigaciones unos profesionales habilitados para ello como son los detectives, bajo férreo control administrativo. No puede negarse que se trata de un tema sensible que, ya se dijo antes, enlaza con lo que figura en diversos textos normativos internacionales.

4.2. La utilización desnortada del principio de proporcionalidad: diferencia entre encargo de los servicios y ejecución de la investigación (art. 48.6 LSP)

El principio de proporcionalidad se ha introducido, parece, en todos los rincones del Derecho, resultando que todo tiene que ser sometido al famoso triple test de proporcionalidad (idoneidad, necesariedad y proporcionalidad en sentido estricto), tanto en el campo legislativo como en el judicial, pero no es así. En diversas ponderaciones judiciales con derechos fundamentales por medio, el principio de proporcionalidad es una herramienta valiosa para alcanzar equilibrios que, de entrada, no son nada fáciles. Sin embargo, los órganos judiciales han abusado de esta figura y han hecho descansar sobre ella lo que es, a veces, una carencia de adecuada fundamentación jurídica, tanto en el campo de la legalidad sustantiva como en el de la actividad probatoria, lo que solo puede generar perplejidad.

En diversas materias, qué es lícito y qué no lo es no puede hacerse depender de forma sistemática de lo que se considere proporcionado o no conforme al aludido principio (es decir, la previa determinación objetiva de lo que es legal y lo que no). Aparte, en la esfera judicial no debía mezclarse la libre valoración de la prueba con el rechazo de fuentes de prueba en cuya obtención no se haya incurrido en ilicitud de ningún tipo pero se haya obrado de forma "desproporcionada", cosa que viene ocurriendo y generando perplejidad (y vulneraciones de los "derechos fundamentales procesales" que derivan del art. 24 CE).

En la materia aquí tratada, el artículo 48.6 LSP incorpora una mención al principio de proporcionalidad, en los siguientes términos: "Los servicios de investigación privada se ejecutarán con respeto a los principios de razonabilidad, necesidad, idoneidad y proporcionalidad". Esto quiere decir que, cuando se encarga una investigación a un detective, el desarrollo de pesquisas, indagaciones, averiguaciones, seguimientos y demás debe estar guiado por la proporcionalidad. Es decir, no respecto del encargo de los servicios de investigación privada sino en cuanto a su ejecución, la ley hace un llamamiento a la "prudencia", lo cual se entiende y es loable: si el detective va a efectuar un férreo seguimiento de una persona las 24 horas del día (un equipo de detectives por tanto), que se haga pero hasta donde sea necesario para culminar con éxito el encargo del cliente. Por otra parte, esto conviene a los propios detectives, que querrán liquidar el asunto de forma satisfactoria en cuanto sea posible, sin precipitaciones pero sin demoras, para ocuparse de otros encargos por los que tendrán nuevos ingresos, pero esto es otro tema. La ley no hace depender la legalidad de la contratación de detectives de que se respeten o no las exigencias algo movedizas del principio de proporcionalidad, lo cual sería contrario a algo tan elemental como la seguridad jurídica.

Sin embargo, en numerosas sentencias son habituales las exigencias de, por ejemplo, sospecha fundada para aceptar que se haya acudido a un detective para recabar pruebas o, más bien, para admitir dichas pruebas, que a veces son rechazadas por las consabidas razones de proporcionalidad pero sin considerar en ningún momento que la actuación del detective haya sido ilícita. Es decir, se mezcla la legalidad del encargo con la proporcionalidad que debe presidir la ejecución del mismo. E, incluso, en este ámbito algunos órganos judiciales vienen mostrando actitudes reacias a que el litigante utilice pruebas obtenidas por detectives y que sustentan su derecho a la tutela judicial efectiva, sin apreciar "prueba ilícita" sino mediante valoraciones funambulistas acerca de la idoneidad, la necesariedad y la proporcionalidad en sentido estricto. A veces queriendo encajar semejante forma de proceder en la "libre valoración de la prueba" o, peor, en una suerte de "libre admisión de pruebas". En fin, esta espinosa cuestión merece dos comentarios separados.

4.2.1. Principio de legalidad y principio de proporcionalidad

Aunque parece ocioso puntualizarlo, diversas resoluciones judiciales habituales en esta materia obligan a recordar que el principio de proporcionalidad no opera en primer lugar, ya que en dicha posición se encuentra el principio de legalidad. Aunque en sentido inverso al aquí planteado, autorizadas voces doctrinales han recordado que el principio de proporcionalidad, de cara a posibles restricciones de derechos fundamentales, no puede sustituir al de legalidad. Lo primero es dilucidar qué establece la ley al respecto y, entonces, puede ocurrir que una determinada restricción de derechos fundamentales no esté permitida por la ley y, por tanto, no será necesario acudir a ningún principio de proporcionalidad[37]. En el caso aquí tratado, sin que esté en juego el derecho fundamental a la

[37] González-Cuéllar Serrano, N.: «El principio de proporcionalidad en el Derecho procesal español», *Cuadernos de Derecho Público*, núm. 5 (septiembre-diciembre 1998), p. 194. El autor se refiere a que la proporcionalidad no puede justificar lo que la ley no acepta. En el otro sentido, lo admitido por la ley tendrá que ser ponderado conforme a las exigencias del principio de proporcionalidad, pero en los términos en que la ley lo admita. La norma en cuestión puede incorporar la necesidad de valorar diversos aspectos, o puede zanjar el asunto regulando con detalle restricciones que, entonces, no requerirán ninguna ponderación judicial.

intimidad, se acostumbra a restringir, con base en el principio de proporcionalidad, el derecho fundamental a utilizar pruebas en aras de la tutela judicial efectiva, socavando lo que la ley establece al respecto de dicho derecho. Este planteamiento subyace, precisamente, en una sentencia dictada por el Tribunal Supremo hace no mucho.

4.2.2. Contra la exigencia de sospechas fundadas (STS 551/2023)

La Sala de lo Social del Tribunal Supremo ha dejado muy claro esto en la STS de 12 de septiembre de 2023, número 551 de ese año (recurso 2261/2022)[38]. Tras haber destacado (F.J.1º.1) que "la resolución de instancia consideró que la empleadora no había justificado el uso de la prueba de detective por lo que no era posible tomar en cuenta los resultados probatorios obtenidos a partir de ese seguimiento", culmina una ordenada argumentación con la conclusión de que "la referencia que la propia ley efectúa al respecto de los principios de razonabilidad, necesidad, idoneidad y proporcionalidad, alcanza a los informes realizados por los servicios de investigación privada, pero no requiere la concurrencia de sospechas fundadas ni de un número determinado de indicios a la hora de valorar la licitud o ilicitud de la prueba" (F.J.3º.4).

Y añade: "Descartamos la calificación de ilicitud de la prueba que se hace depender de una existencia previa de indicios relevantes de los eventuales incumplimientos en la prestación de servicios. La clave del juicio de licitud no resulta tributaria de la causa remota" (una frase para enmarcar), puntualizando en el terreno no ya jurídico sino pragmático que "por otra parte, la exigencia de indicios relevantes o sospechas fundadas llegaría a hacer inútil o superflua la adición de otros elementos probatorios".

4.3. La sentencia TSJ País Vasco, Sala de lo Social, 2354/2024[39]

El 29 de octubre de 2024 dictó la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco su sentencia número 2354 de ese año, desestimando el recurso de suplicación 1870/2024 y, por tanto, confirmando la sentencia que el Juzgado de lo Social n.º 2 de Bilbao había dictado el 17 de mayo de 2024.

Aunque, por las características del caso, el relato de hechos probados en la instancia es bastante largo, la esencia fáctica es bien sencilla: un trabajador de baja médica por diversos problemas tanto físicos como mentales (lumbago, trastorno adaptativo y otros) había sido objeto de seguimiento por un detective contratado por la empresa. El detective comprobó que dicho trabajador era asiduo usuario de las instalaciones de un club privado, concretamente un club de golf (aparte de otras comprobaciones que no son ahora relatadas), lo que pondría de manifiesto un fraude merecedor de sanción que, en efecto, impuso la empresa (suspensión de empleo y sueldo de sesenta días). De lo observado por el detective podía colegirse que esta persona no padecía ningún tipo de incapacidad física ni mental para el trabajo. Sin embargo, el trabajador impugnó y el Juzgado estimó la demanda, anulando la sanción y reconociéndole una indemnización, lo cual fue confirmado por el TSJ en todos sus extremos en la citada sentencia 2354/2024.

Esta resolución tiene una esencia jurídica que es, también, muy clara, ya que dejando de lado algunos aspectos circundantes o derivados del núcleo del pleito, este se dirime conforme a un argumento central: las pesquisas realizadas por el detective dentro del club de golf han conducido a pruebas que no puede la empresa hacer valer en juicio, ya que el club de golf es un "lugar reservado" y, por tanto, se ha contravenido lo dispuesto en el artículo 48 LSP.

[38] ECLI:ES:TS:2023:3677

[39] ECLI:ES:TSJPV:2024:3163

4.3.1. El club de golf como "lugar reservado"

Empezando por lo decisivo y, al mismo tiempo, más discutible, la Sala de lo Social del TSJ País Vasco "argumenta" que, como estos tipos de entidades privadas (clubs náuticos, clubs de golf, clubs de tenis, Casinos culturales y similares) son lugares que tienen limitado el acceso, encajan en el concepto de "lugar reservado" contemplado en el artículo 48 LSP. Por tanto, el detective no puede entrar en dichos espacios para investigar al trabajador y las pruebas obtenidas no pueden utilizarse en juicio.

Sin embargo, el órgano judicial pasa por alto que los "lugares reservados" a los que no puede acceder el detective son aquellos en los que transcurra la "vida íntima" de las personas. Salvo eso, pueden ser objeto de pesquisas los "lugares reservados" en los que haya "vida privada". El detective ha entrado al club de golf pero no ha invadido espacios materiales de intimidad dentro de dicho club, limitándose a sacar fotos en espacios que estaban a la vista de todo el mundo.

La sentencia afirma en un momento dado: "Donde hacemos hincapié, es que el recinto donde se obtuvieron las fotos y donde se llevó a cabo las fotografías de la actividad de golf del demandante lo era un lugar reservado, y por tal el detective para su acceso debió interesar un permiso, no siendo de recibo la justificación de la recurrente en cuanto se tomaron en la cafetería del centro de privado, por tanto, contraviene lo dispuesto en el citado art 48 LSP" (F.J.2º.3, penúltimo párrafo). Esta argumentación podría encerrar una contradicción, porque se estaría admitiendo que la toma de fotos en la cafetería es lícita pero se pone el acento en que el detective entró a un lugar reservado sin permiso para ello, lo cual nada tiene que ver posibles injerencias ilícitas en la vida íntima de las personas sino con la astucia de la que puede valerse para culminar con éxito las investigaciones.

4.3.2. Justificación de la contratación del detective

En la sentencia aparece de forma destacada la exigencia, no satisfecha por la empresa a juicio del Tribunal, de que se justifique la contratación del detective. Como ya se expuso, esto colisiona frontalmente con la legalidad vigente, que nada contempla al respecto, resultando que, se supone, se exige dicha justificación no para considerar ilegal la investigación (eso sería imposible si el detective es un profesional habilitado y no ha rebasado la línea roja que impide el acceso a la vida íntima del sujeto investigado) sino para aceptar o no que la empresa aporte en juicio las pruebas conseguidas por el detective.

Sin embargo, la propia sentencia considera que la justificación invocada por la empresa no es suficiente, pero esgrime que no tiene por qué afectar a la licitud o ilicitud de la prueba (F.J.2º.3, antepenúltimo párrafo). Como aquí ha sido defendido, con alusión a la STS 551/2023, sobra la aplicación del test de proporcionalidad a lo que es el encargo de la investigación privada a un detective (la ley no lo exige y no hay un derecho fundamental en juego), pero si el órgano judicial opta por practicar dicho test, tendrá que ser consecuente. Al final, terminará entendiendo que la prueba es ilícita pero no por esta razón, sino por el anterior argumento sobre "el club de golf como lugar reservado" (F.J.2º.3, último párrafo).

4.3.3. Valoración de las pruebas incluidas en el informe del detective

Aunque ocupa un lugar secundario en la motivación de la sentencia, esta se refiere con acierto a la necesidad de sopesar qué es lo que, en realidad, puede considerarse probado a partir de unas fotos o de, incluso, un vídeo donde aparezca la persona investigada. Efectivamente, no caben aquí

los automatismos y bien puede acontecer que lo que parecen fotos o vídeos concluyentes de forma absoluta, no lo son tanto con los ojos de la valoración imparcial que debe realizar el órgano judicial.

Habría que analizar en qué medida el problema médico padecido por el trabajador (lumbalgia, trastorno adaptativo y otras patologías) y que le lleva a una situación de incapacidad temporal, se ve perjudicado por jugar al golf, o muestra esto que existe una simulación. El grado mayor o menor de dificultad y/o de molestia no se plasma en fotos y vídeos, que no "hablan" acerca de esto salvo que se observen ostensibles gestos de dolor y/o actitudes reveladoras de mucho malestar psicológico. Este sería el verdadero asunto de gran interés para la ponderación judicial en un caso como el de autos, pero aparece de soslayo en la sentencia (F.J.2º.4).

4.3.4. Irrelevancia del "derecho a la prueba"

Apenas aparece en la sentencia alguna referencia aislada al "derecho a la prueba", del que depende sobremanera el derecho fundamental a la tutela judicial efectiva (art. 24 CE). En un momento dado (F.J.2º) se menciona que "el derecho a la prueba reconocido en el citado artículo 24 CE es un derecho modalizado o limitado por la ilicitud de la prueba que dimana del quebrantamiento de los derechos fundamentales contemplados por la Carta Magna". La sentencia culmina su parte central (constituida por el F.J.2º.3) asegurando que "esto último" (o sea, en particular lo relativo a la peculiar interpretación que se realiza del art. 48 LSP) es lo que "nos lleva a entender la ilicitud de la prueba y por tal discernir que con la misma se llevó a cabo un acto de intromisión en el derecho a la intimidad del demandante en el desarrollo de su proceso de IT". Deviene así irrelevante un muy escrupuloso documento elaborado por la empresa a partir del informe del detective que, como ha quedado demostrado, ninguna ilegalidad cometió. La parte demandada y luego recurrente es despojada de su prueba decisiva mediante una muy discutible interpretación de la ley.

4.3.5. Obtención de pruebas mediante astucia y/o contacto personal con el sujeto investigado

Hay que deslindar lo que es una investigación ilícita (si el detective se adentra en un lugar reservado donde transcurra la vida íntima de la persona, o sea, en el hogar y lugares similares y/o en sus comunicaciones sin formar parte de ellas), de lo que es una investigación cuyo éxito pasa por la astucia con que el profesional de la investigación podrá operar. Esto último es lo acontecido en el supuesto de autos, en el que el detective consiguió acceder al club de golf para comprobar la conducta supuestamente fraudulenta del trabajador. Por la propia naturaleza de su trabajo, el detective actúa con ocultación de su identidad profesional e, incluso, podrá entablar contacto personal con el sujeto investigado para constatar dicha ilicitud (sin provocar deliberadamente la ilicitud de la que se sospeche). En el supuesto de autos, ni siquiera se llegó a tanto y simplemente el investigador utilizó sus habilidades para entrar al club de golf. Que ello repercuta en la validez de las pruebas es un imposible jurídico ya que, como se sabe, solo se plantea esa hipótesis cuando se vulneran derechos fundamentales (arts. 11.1 de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial y 90.2 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social). En este caso, el club de gol no es un espacio de vida íntima, ni tiene derechos fundamentales (el club) que se hayan visto transgredidos.

Como acaba de puntualizarse, es inaceptable que el detective maniobre para conseguir que la persona investigada caiga en la ilicitud que se sospechaba, pero sí puede contactar con esa persona y simplemente constatar la conducta cuya ilegalidad motivó la contratación del detective. Se trata de un terreno nada fácil de deslindar y, como se ha visto en una sentencia dictada por el Tribunal Supremo en 2020, no puede el investigador dedicarse a forzar la acción antijurídica, persistiendo una y otra vez en el intento (se trata de la STS, Sala de lo Social, 155/2020, de 19 de febrero, recurso 3943/2017[40]).

[40] ECLI:ES:TS:2020:848

Es decir, no cabe "provocar la actuación incumplidora del trabajador a través de un abierto engaño o instigación maliciosa"[41]. Otra cosa es realizar una incursión puntual para comprobar si, en efecto, el trabajador se comporta como se temía la empresa. Un caso así puede verse en la STSJ Cataluña, Sala de lo Social, 5098/2024, de 2 de octubre (recurso 2615/2024)[42].

5. DELIMITACIÓN DE LA "VIDA ÍNTIMA" FUERA DEL HOGAR

La interpretación del artículo 48 LSP en los términos en que ha sido expuesta (interpretación de lo que deba entenderse por "lugares reservados"), invita al repaso de algunos supuestos que han aparecido en sentencias relativamente recientes del Tribunal Supremo y otros Tribunales, a modo de refuerzo exegético del citado artículo. La norma se apoya en la consideración de que existe vida íntima en lugares reservados similares al hogar, pudiendo darse una enorme casuística.

5.1. ¿Intimidad en el jardín de la casa?

El caso más llamativo de los últimos tiempos es el del detective que toma fotografías de lo que la persona por él investigada hace en el jardín de su casa, pero dándose la circunstancia de que el jardín estaba rodeado (parece ser) por muros que impedían la normal visión desde el exterior. Según la Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, 380/2023, de 25 de mayo (recurso de casación para la unificación de doctrina 2339/2022)[43], el detective no puede acceder al jardín de una casa sin el consentimiento de su titular cuando este ha dispuesto barreras como muros y similares que sean reveladores de una limitación de acceso (en la sentencia no está claro si, además, la persona investigada se encaramaba a veces al tejado de su casa para repararlo, lo cual sería visible desde la calle, pero el caso es que en otros momentos fue fotografiado mientras estaba en el jardín). Esta resolución aborda, pues, un supuesto de difícil delimitación que conduce también a lo que deba entenderse por "lugar reservado". Téngase en cuenta las siguientes tres puntualizaciones:

5.1.1. El jardín como espacio de vida privada

En términos generales y conforme al planteamiento que ha sido antes desarrollado, es evidente que el jardín de una casa no es uno de esos espacios equiparables al hogar, como sí lo es una habitación de hotel. La persona podrá confiarse más o menos y creer que en el jardín de su casa nadie le ve, pero eso ya serán expectativas subjetivas más o menos realistas. El jardín es un espacio para la vida privada, sobre el que podrán recaer las investigaciones del detective, que no pueden, sin embargo, continuar hacia dentro del hogar.

5.1.2. Jardín dotado de altos muros y tecnologías avanzadas de vigilancia (drones)

Puede pensarse que, como excepción a lo anterior, la investigación del detective no podrá adentrarse en el jardín de la casa si cuenta, el jardín, con altos muros absolutamente insalvables, tal que no es posible para nadie observar desde el exterior lo que ocurre en el jardín. Sin embargo, no se olvide que, volviendo a lo que acaba de ser comentado, cada uno podrá tener sus expectativas más o menos realistas de ser observado o no y sus confianzas en las barreras levantadas, pero en la actualidad existen sofisticados mecanismos de vigilancia como son los drones, de los que también cabe un uso lúdico (que podría igualmente llevar a quien maneja el dron a tomar imágenes de espacios como los de un jardín, aun protegido con muros que lo asemejen a un espacio carcelario). Teniendo

[41] Aparicio Aldana, R. K.: *Derecho a la Intimidad*… ob. cit., p. 182.
[42] ECLI:ES:TSJCAT:2024:6944
[43] ECLI:ES:TS:2023:2293

esto en cuenta, solo dentro del hogar (en el interior de la vivienda) tiene una persona la certeza de que nadie le está observando por sí mismo ni con auxilio de tecnología de última generación.

Se ha entendido que no puede un detective utilizar un dron para tomar imágenes de un jardín[44], pero el ropaje jurídico de ello no está nada claro por lo que ha sido aquí comentado. Aun así es defendible, pero no porque sea extrapolable a esta materia lo que en Derecho Penal se ha considerado domicilio[45], sino por lo antes referido sobre existencia de muros infranqueables.

5.1.3. Margen para la ponderación judicial

Con todo, entra en la discreción judicial la posibilidad de valorar que, por la existencia de elementos sólidos que impidan la normal visión desde el exterior, el jardín de una casa es uno de los espacios que su titular puede reservarse para el transcurso de su vida íntima, teniendo una expectativa razonable de que nadie le está observando. En este sentido, la referida STS 380/2023 se sustenta en una interpretación nada forzada del artículo 48 LSP aunque, por lo que acaba de exponerse, no se comparta aquí el fallo adoptado.

Se argumenta que los "lugares reservados", mencionados en el artículo 48 LSP, "lo son porque toda intromisión de terceros en ellos necesita del consentimiento de su titular" (F.J.3º.3, al final), lo cual no es del todo correcto: hay lugares reservados a los que, por tanto, solo se puede acceder con el consentimiento (del titular o de la persona que controla el acceso) y, sin embargo, en ellos no transcurre la vida íntima de nadie. Salvo que se entienda que "vida íntima" es toda aquella que tiene lugar en un lugar reservado, pero esa no es la óptica constitucional ni legal. En fin, al margen de esto, la propia sentencia se cierra con un párrafo que remarca lo que ha sido esencial en la resolución tomada, aunque explicado en un extraño sentido negativo: "no consta que, en el presente supuesto, el jardín del trabajador fuera visible para cualquiera que pudiera pasar por su proximidad, ni que no hubiera muros, setos o vallas de cualquier naturaleza que dificultaran la visibilidad desde el exterior".

5.2. Otros casos controvertidos

Sin la complejidad del anterior caso pero contribuyendo a pensar en otras variables, resta ejemplificar algunos supuestos más.

5.2.1. Zonas comunes en edificio, vestíbulos acristalados y similares

Aunque resulta más que claro pero en previsión de argumentaciones jurídicas que siempre pueden gestarse al albor de los intereses de parte, la posible extensión de la "vida íntima" de las personas a lugares que no sean el hogar, requiere una acotación férrea del espacio en cuestión con la que devenga realista la expectativa de exclusión de los demás.

Por tanto, los lugares cerrados aledaños al domicilio podrían cumplir dichos requisitos (con las salvedades vistas en la anterior STS 380/2023, si se trata de espacios abiertos hacia el cielo), pero nunca será el caso de, por ejemplo, la zona común de un edificio como pueda ser la misma escalera (como ocurrió en la citada STSJ Cataluña, Sala de lo Social, 5098/2024, de 2 de octubre, recurso

[44] Lenzi, O. y Requena Montes, O., en VV.AA.: *La actividad de los detectives privados en el ámbito laboral. Aspectos sustantivos y procesales de la obtención de la prueba*, Taléns Visconti, E.E. y Valls Genovard, M.ªA., (Dirs.), pp. 253 y ss., que conforman el capítulo 10 de la obra titulado "Incidencia de los drones en la actividad del detective privado: un enfoque laboral", en particular pp. 277 y 278.

[45] *Ídem*, p. 278, así lo consideran.

2615/2024, dándose la circunstancia de que fue también un ejemplo de detective que se encontró en persona con la persona investigada, simulando interesarse por sus servicios como limpiadora).

Otra cosa sería la existencia de un lugar de uso común en una edificación compartida por varios vecinos, pudiéndose garantizar el uso exclusivo de ese lugar en un momento determinado mediante cierres de llaves y opacidad de ventanas. Por el contrario, no estaría vedado a la captación de imágenes un vestíbulo acristalado que, en una mansión, aun situado por tanto dentro formalmente del hogar, sea visible desde el exterior.

5.2.2. Zonas visibles de la vivienda (azoteas, ventanas abiertas)

En dos sentencias similares, el TSJ Canarias, Sala de lo Social en Santa Cruz de Tenerife, ha explicado muy bien por qué no se ha contravenido la ley en ningún momento al haber seguido un detective a un trabajador de baja que realiza obras en su casa, pero tomando el investigador fotografías y filmando vídeos en zonas exteriores aun siendo parte material del inmueble (la azotea, por ejemplo, tal que podía observarse desde fuera qué ocurría dentro de ella, al menos de forma parcial).

Incluso, plantea el ponente de la sentencia, sería factible tomar imágenes del interior de la casa (tanto en obras como si se trata de una vivienda en la que moran personas con normalidad sin reformas ni obras de ningún tipo), si resulta que es visible desde el exterior porque, por ejemplo, las ventanas están abiertas (pero limitándose el observador a la captación de imágenes tal cual son vistas desde fuera, teniendo prohibido "acceder" mediante instrumentos tecnológicos materialmente colocados en el interior). Son las sentencias 377/2022, de 8 de junio (recurso 24/2022)[46] y 127/2024, de 22 de febrero (recurso 625/2023)[47], ambas del citado Tribunal.

5.2.3. Acceso a casa en obras

Lo anterior fuerza la siguiente pregunta: ¿Puede un detective entrar a una casa, sin consentimiento previo de su titular, ya que se encuentra en obras? Piénsese en un inmueble cuyas puertas y ventanas no existen sino, en su lugar, los huecos donde estarán en el futuro, sin barreras que impidan el acceso. Quizás habría que bifurcar dos posibilidades: que el acceso se produzca en un momento en que los obreros están trabajando (camuflándose el detective como obrero, si consigue hacerse pasar como tal) y que se pretenda entrar en otro momento en que no se están ejecutando las obras. Lo primero parece aceptable, lo segundo no porque, aun no existiendo barreras que impidan el acceso, existe un atisbo de hogar.

5.2.4. Fincas agrícolas

Por último, en algunas resoluciones judiciales han aparecido seguimientos realizados en fincas agrícolas, admitiendo incluso las personas investigadas (y luego demandantes en juicio) la legalidad de semejante forma de proceder. Las fincas, incluso valladas y con limitaciones de acceso, no son espacios de vida íntima. Por tanto, si el profesional consigue tomar imágenes desde fuera o, incluso, situarse dentro de la finca (pudiendo incurrir en otro tipo de ilicitudes y/o exponiéndose a riesgos de caída y/o de ser agredido por personas y/o animales), no habrá vulnerado el derecho a la intimidad. Entre otras, STSJ Extremadura, Sala de lo Social, 505/2019, de 24 de septiembre (recurso 399/2019)[48]. Igualmente, cabe pensar también en un detective que simula ser trabajador del campo y que consigue entrar a la finca con los demás, o él solo en sustitución de otro, sin levantar sospechas.

[46] ECLI:ES:TSJICAN:2022:1010
[47] ECLI:ES:TSJICAN:2024:505
[48] ECLI:ES:TSJEXT:2019:1006

6. CONCLUSIONES

Intimidad y privacidad son conceptos diferentes, más que uno parte del otro. La intimidad es casi intocable e incluye el hogar y las comunicaciones, como ámbitos en los que la persona tiene de ordinario la certeza de que nadie se adentra en ellos, salvo consentimiento (al margen de hipótesis excepcionales: autorización judicial y, sin ella, flagrante delito en el caso del hogar). La privacidad abarca aspectos no íntimos de la vida de las personas y puede ser investigada por profesionales sin necesidad de obtener autorización judicial. En el terreno laboral no se altera este esquema.

El derecho fundamental a la intimidad está anclado en el artículo 18 CE y bien protegido mediante el artículo 7 LOPHI. De esta forma, los detectives tienen absolutamente vedado adentrarse a lo largo de sus investigaciones en los dos ámbitos legales, físico y mental, de intimidad: el hogar y las comunicaciones, incluidas en estas las conversaciones y, en su caso, la correspondencia. El artículo 48 LSP es tajante al respecto. La empresa, por tanto, jamás puede controlar qué hace el trabajador en su casa, ni sus comunicaciones personales (en las profesionales habría que adentrarse en la normativa de protección de datos personales y los requisitos en ella previstos).

El derecho al respeto de la vida privada no figura en el artículo 18 CE. Está recogido en diversas normas internacionales, que no concretan nada en este tema, y en España no existe una ley reguladora de ese derecho, sino normas dispersas que se ocupan de diversos aspectos. En particular, la LSP permite la realización de investigaciones sobre la vida privada de las personas (con una contundente exclusión de su vida íntima), a cargo de profesionales como son los detectives. En materia laboral, ninguna restricción opone la ley a esto y, por tanto, las empresas pueden contratar detectives para comprobar comportamientos ilícitos por parte de los trabajadores (art. 48.1.a LSP).

La ley no exige la previa concurrencia de "sospechas fundadas" ni de "indicios suficientes", con lo que la licitud de las pruebas reunidas por el detective no puede hacerse depender de que la empresa justifique la contratación del detective conforme a las exigencias del principio de proporcionalidad (STS 551/2023). Otra cosa es que este deba presidir la ejecución de la investigación y la elaboración del informe final por el profesional (art. 48.6 LSP). Distinto es que deba valorarse en qué medida lo obtenido por el detective y aportado luego en juicio por la empresa prueba, en realidad, lo que se pretende.

El artículo 48 LSP excluye el domicilio y "otros lugares reservados", pero no se trata de una exclusión de cualquier lugar etiquetado como reservado sino que, por lo que respecta al ámbito físico de la intimidad, los detectives no pueden investigar en el hogar ni en otros lugares reservados en los que transcurra la vida íntima de las personas. Existen muchos lugares "reservados" en los que las personas no desarrollan su vida íntima. Por reducción al absurdo, esta es la única interpretación posible del citado artículo.

La STSJ País Vasco, Sala de lo Social, 2354/2024, presenta una argumentación jurídica quizás discutible. La sentencia rechaza las sólidas pruebas aportadas por la empresa, antes obtenidas por un detective que ha accedido a un club de golf del que el trabajador era usuario habitual. Argumenta el Tribunal que el club de golf es un "lugar reservado", ya que el acceso está restringido a las personas asociadas al club. Esto implica apartarse de las normas básicas reguladoras de la intimidad, la privacidad y las investigaciones de detectives, así como vulnera el "derecho a la prueba" que asiste a la empresa, en el marco del derecho fundamental a la tutela judicial efectiva (art. 24 CE). Las intuiciones, sensaciones y emociones iniciales que la persona que desempeña cometidos jurisdiccionales tiene al acercarse a un caso, influyen de forma inevitable en su razonamiento, pero no pueden prevalecer hasta desencadenar una argumentación que no encaja en la ley.

Delimitar cuándo, en lugares reservados, deba entenderse que existe vida íntima, puede resultar problemático en algunos casos peculiares (jardín con muros elevados, casa en obras, hogar con ventanas abiertas y otros supuestos). Este sí es un terreno propicio para la ponderación judicial de circunstancias como, por ejemplo, la posibilidad materialmente objetiva y factible de excluir a los demás, al margen de las expectativas de intimidad más o menos realistas que cada persona pueda tener.

7. BIBLIOGRAFÍA

Amodio, E., en el prefacio a Forza, A., Menegon, G. y Rumiati, R.: *El juez emotivo. La decisión, entre razón y emoción*, Marcial Pons, Madrid, 2024

Aparicio Aldana, R. K.: *Derecho a la Intimidad y a la Propia Imagen en las Relaciones Jurídico Laborales*, Thomson Reuters Aranzadi, Cizur Menor, 2016

Atienza, M.: *Comentarios e incitaciones. Una defensa del postpositivismo jurídico*, Trotta, Madrid, 2019

Atienza, M.: *Sobre la dignidad humana*, Trotta, Madrid, 2022

De Pablo Contreras, P., en VV.AA.: *Curso de Derecho Civil (I). Vol. I. Derecho Privado y Derechos Subjetivos*, De Pablo Contreras, P., (Coord.), 6ª ed., Edisofer, Madrid, 2018

Díaz Rodríguez, J.M.: *Detectives y vigilantes privados en el ámbito laboral: poder empresarial y prueba judicial*, Tirant lo Blanch (Colección Laboral, núm. 222), Valencia, 2013

Forza, A., Menegon, G. y Rumiati, R.: *El juez emotivo. La decisión, entre razón y emoción*, Marcial Pons, Madrid, 2024

Garberí Llobregat, J.: *Los procesos civiles de protección del honor, la intimidad y la propia imagen. Frente a la libertad de expresión y el derecho a la información. Doctrina, jurisprudencia, formularios generales y casos prácticos con formularios*, Bosch, 2007

García, C.: *El derecho a la intimidad y dignidad en la doctrina del Tribunal Constitucional*, Universidad de Murcia (Colección Estudios de Derecho, núm. 2), Murcia, 2003

González-Cuéllar Serrano, N.: «El principio de proporcionalidad en el Derecho procesal español», *Cuadernos de Derecho Público*, núm. 5 (septiembre-diciembre 1998)

Lenzi, O. y Requena Montes, O., en VV.AA.: *La actividad de los detectives privados en el ámbito laboral. Aspectos sustantivos y procesales de la obtención de la prueba*, Taléns Visconti, E.E. y Valls Genovard, M.ªA., (Dirs.), Wolters Kluwer Bosch, Madrid, 2020

Miranzo Díez, J.J.: «Control y vigilancia de las personas trabajadoras en situación de incapacidad temporal. El informe de detectives privados», *Revista de Derecho de la Seguridad Social*, núm. 31 (segundo trimestre 2022)

Palomeque López, M.C. y Álvarez De La Rosa, M.: *Derecho del Trabajo*, 30ª y última ed., Centro de Estudios Ramón Areces, Madrid, 2022

Pardo falcón, J.: «Artículo 18.1. Los derechos al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen», en VV.AA.: *Comentarios a la Constitución española. XXX aniversario*, Casas Baamonde, M.ªE. y Rodríguez-Piñero y Bravo Ferrer, M., (Dirs.), Fundación Wolters Kluwer España, Madrid, 2018

Pérez Álvarez, M.A., en VV.AA.: *Curso de Derecho Civil (I). Vol. I. Derecho Privado y Derechos Subjetivos*, De Pablo Contreras, P., (Coord.), 6ª ed., Edisofer, Madrid, 2018

Polo Roca, A.: «Privacidad, intimidad y protección de datos: una mirada estadounidense y europea», *Derechos y Libertades*, núm. 47 (época II, junio 2022)

Ruiz-Giménez Cortés, J. y Ruiz-Giménez Arrieta, I., en VV.AA.: *Comentarios a la Constitución española de 1978. Tomo II. Artículos 10 a 23*, Alzaga Villaamil, O. (Dir.), Cortes Generales. Editoriales de Derecho Reunidas, Madrid, 1997

Saiz Arnaiz, A.: «Artículo 10.2. La interpretación de los derechos fundamentales y los tratados internacionales sobre derechos humanos», en VV.AA.: *Comentarios a la Constitución española. XXX aniversario*, Casas Baamonde, M.ªE. y Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer, M., (Dirs.), Fundación Wolters Kluwer España, Madrid, 2018

Revista Crítica
de
Relaciones de Trabajo

Laborum

Estudios de Doctrina Judicial
nº 14 (1er Trimestre 2025)
ISSN: 2792-7962 – ISSNe: 2792-7970
Págs. 185-202

La utilización torticera de los mecanismos de prevención, denuncia y reparación del acoso laboral detectada por nuestra doctrina judicial más reciente

The tortious use of mechanisms for the prevention, reporting and reparation of workplace harassment detected by our most recent judicial doctrine

Ana Isabel García Salas

Profesora Titular de Universidad
Derecho del Trabajo y Seguridad Social
Universidad Carlos III de Madrid
https://orcid.org/0000-0001-7160-5005

Sumario

1. CONTEXTUALIZACIÓN DEL TEMA
2. EL USO DESLEAL DEL CANAL DE DENUNCIAS DE ACOSO LABORAL
   2.1. Las condiciones en que el canal de denuncias puede convertirse en un instrumento desnaturalizado
   2.2. El escenario de las denuncias falsas en el marco de la protección contra el acoso
   2.3. La ausencia de buena fe y sus consecuencias para el trabajador
3. LA FALTA DE CUMPLIMIENTO POR PARTE DE LA EMPRESA DE LA SOLUCIÓN ALCANZADA TRAS LA TRAMITACIÓN DEL PROTOCOLO DE ACOSO
   3.1. La empresa como garante de la protección frente al acoso laboral y sus riesgos derivados
   3.2. Las consecuencias del incumplimiento de las medidas comprometidas en la resolución de un protocolo antiacoso
4. ALGUNAS CONCLUSIONES
5. BIBLIOGRAFÍA

Fecha Recepción: 14/02/2025
Fecha Revisión: 24/02/2025
Fecha Aceptación: 04/03/2025

Cita Sugerida: GARCÍA SALAS, A.I.: «La utilización torticera de los mecanismos de prevención, denuncia y reparación del acoso laboral detectada por nuestra doctrina judicial más reciente». *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum,* 14 (2025): 185-202.

Resumen

La promoción actual de los canales de denuncia en las empresas, así como la mayor protección otorgada a los denunciantes de acoso laboral, han permitido un aumento en el uso de estos recursos y el correlativo incremento de casos de denuncias falsas. Aunque son algo excepcional, no es novedad que los sujetos implicados hagan un uso torticero del Derecho o de sus mecanismos, bien para favorecer intereses espurios, bien para librarse del cumplimiento o las consecuencias que suponen determinadas obligaciones. En este trabajo se comentan y analizan estas conductas a propósito de la doctrina judicial más reciente en casos referidos a la prevención, denuncia y reparación del acoso laboral en el seno de la empresa.

Palabras clave

Acoso laboral; canal de denuncias; garantía de indemnidad; denuncias falsas; protocolos de acoso; prevención de riesgos laborales.

Abstract

The current promotion of reporting channels in companies, as well as the greater protection granted to complainants of workplace harassment, have allowed an increase in their use and the corresponding increase in cases of false reports. Although they are exceptional, it is not new that the subjects involved make tortious use of the Law or its mechanisms, either to favor spurious interests or to escape compliance or the consequences of certain obligations. In this work, these behaviors are discussed and analyzed in relation to the most recent judicial doctrine in cases related to the prevention, reporting and reparation of workplace harassment within the company.

Keywords

Workplace harassment; complaints channel; guarantee of indemnity; false complaints; harassment protocols; occupational risk prevention.

1. CONTEXTUALIZACIÓN DEL TEMA

Las cuestiones que se refieren al acoso laboral siempre resultan ser actuales, pues el esfuerzo de sensibilización de la población trabajadora sobre este problema, llevado a cabo tanto por el legislador como por nuestras empresas en los últimos tiempos[1], se refleja asimismo en las distintas resoluciones judiciales. A través del incremento de las denuncias por este tipo de hechos, se les permite a jueces y magistrados analizar y resolver sobre circunstancias que, en otro tiempo y en otro contexto, probablemente habrían pasado desapercibidas.

Una de estas circunstancias se refiere al siempre interesante caso del uso torticero del Derecho o de sus mecanismos, bien para favorecer intereses espurios, bien para librarse del cumplimiento o de las consecuencias que suponen determinadas obligaciones. Aunque seguramente sea algo excepcional, no debe resultar baladí la identificación de estas realidades, máxime cuando las denuncias falsas están permanentemente en el centro del debate de los casos de acoso y violencia de género.

El primero de los fines mencionados -esto es, beneficiarse del ejercicio de un derecho sin un interés legítimo- se viene detectando habitualmente en otras materias propias del Derecho laboral[2], en las que particularmente los trabajadores aprovechan una determinada regulación favorable o tuitiva que propicia la consecución de otros objetivos no previstos por la norma que los acoge. Así, en ocasiones comparecen como presuntas víctimas de un trato injusto; por ejemplo, a través del alegato de haber sido perjudicados por su condición de representante -incluso se presentan como candidatos a las elecciones sindicales para blindarse y disfrutar de las garantías del art. 68 ET-, o por la particularidad de profesar una religión minoritaria o pertenecer a cualquier colectivo especial, etc.; o también, optan por forzar el despido para obtener la prestación de desempleo[3]. Son, por tanto, muy diversos los escenarios en los que estos comportamientos pueden desarrollarse, haciendo un flaco favor a la integridad y desarrollo de los mecanismos que buscan la protección de aquellos trabajadores que verdaderamente lo necesitan.

Pero, sin duda, los casos más paradigmáticos son aquellos en los que determinados trabajadores optan por hacer uso del patrocinio que la ley brinda a diversas situaciones personales y familiares relacionadas con la conciliación de la vida laboral, recurriendo a todo tipo de subterfugios para conseguir beneficios, digamos, desviados[4]. Entre ellos, ha de destacarse la solicitud de reducción de jornada por guarda legal, con la finalidad de que ello les permita beneficiarse de la protección que dispensa el art.55.5 b) ET frente a un maliciado despido[5]. Como es sabido, tal protección exige la no

[1] La Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, al modificar los artículos 173.1 y 184.5 del Código penal y hacer penalmente responsables a las empresas de prevenir los delitos de acoso a través del art. 31 bis del citado Código, las obligó a elaborar protocolos de Compliance penal eficaces sobre el acoso, que incluyen su propia concienciación y la concienciación de sus trabajadores.
Con la modificación igualmente del art.48.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, se establece que Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital. Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

[2] Como analizaba Montoya Melgar, A., en *La buena fe en el Derecho del Trabajo*, Madrid, Tecnos, 2001, pp. 86 y ss.

[3] La STSJ Cataluña 2374/2024, de 22 de abril (Rec. 2770/2023) ya ha considerado fraude de ley no acudir a trabajar para forzar el despido y cobrar el desempleo.

[4] Puede traerse a colación la utilización abusiva por una profesora de la reducción de jornada al solicitarla por cursos lectivos con reincorporación en periodos estivales con menor actividad (STSJ País Vasco 81/2013, de 15 de enero, Rec. 3004/2012).

[5] Véase sin más la STS 191/2022, de 3 de marzo (Rec. 3873/2019): "La Sala de lo Social considera, en orden a la nulidad del despido que pretendía la parte actora, que «muy bien acreditado queda que el actor sabiendo lo que se

siempre fácil acreditación de la procedencia de ese despido para que la extinción pudiese llevarse a cabo legalmente por la empresa, so pena de nulidad objetiva, pues no cabría la improcedencia. Pero es que, además, el trabajador o trabajadora podría alegar la existencia de una represalia empresarial[6] por discriminación o vulneración de la garantía de indemnidad, si tal petición se realizó en un momento anterior próximo en el tiempo, pues ello constituiría un posible indicio de existencia de nexo causal entre la solicitud de reducción de jornada y la decisión extintiva, que podría resultar determinante[7].

Efectivamente, también se observan en ocasiones comportamientos capciosos en relación con la figura de la garantía de indemnidad[8], la cual protege al trabajador con la nulidad de la decisión empresarial y el correspondiente abono de indemnización, según se determine en el proceso de tutela, si se demuestra que aquella suponía una venganza como consecuencia de reclamaciones o acciones entabladas por el mismo[9], lo cual se encuentra absolutamente prohibido por la ley[10]. No nos referimos, por supuesto, a los casos en que la resolución no resulte favorable para el trabajador, lo cual es perfectamente posible en el marco de acciones entabladas de buena fe. De lo que se habla aquí es de otro tipo de conductas, que sí pueden constituir transgresión de la buena fe contractual[11], como "un uso arbitrario, contumaz o temerario del recurso a la vía judicial"[12] –que no es lo mismo que la persistencia o reiteración en una determinada reclamación laboral o el agotamiento de todos los

estaba tratando por la Dirección de la empresa se adelantó al mismo y planteó la solicitud de reducción de guarda legal, por lo tanto no nos encontramos ante el supuesto que analiza el Tribunal Supremo, sino ante una conducta del actor que ante la previsión del despido utilizó un argumento legal para evitar el mismo que en su caso determina que no se vulneró un derecho fundamental». Un caso similar se dio también en la STSJ Madrid 740/2024, de 31 de octubre (Rec. 469/2024).

[6] Según el art.6.6. de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación: A los efectos de esta ley se entiende por represalia cualquier trato adverso o consecuencia negativa que pueda sufrir una persona o grupo en que se integra por intervenir, participar o colaborar en un procedimiento administrativo o proceso judicial destinado a impedir o hacer cesar una situación discriminatoria, o por haber presentado una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso de cualquier tipo con el mismo objeto.

[7] STS 988/2023, de 21 de noviembre (Rec. 5044/2022).

[8] Expresión utilizada por primera vez por la STC 14/1993, de 18 de enero.

[9] Señalan Toscani Giménez, D. y Calvo Morales, D., "La garantía de indemnidad y su casuística en la jurisprudencia española", *Trabajo y Derecho*, n.77, 2021, p.4, que "No obstante, desde la perspectiva del trabajador, la concesión de dicha garantía no es una cuestión tan fácil de obtener, porque las represalias que pueda denunciar el interesado deberán tener consistencia para que su acción pueda estar amparada por la garantía de indemnidad. Por lo tanto, la denuncia por sí sola no constituye una tabla de salvación para el trabajador por el mero hecho de alegarlas, sino que tendrá que aportar pruebas o un conjunto de indicios razonables que conduzcan a apoyar su denuncia. A este hecho debemos sumar otro elemento importante, como es el carácter complejo e interpretativo de las represalias y su causalidad con los hechos denunciados. En este sentido, los tribunales a la hora de dilucidar sobre este tipo de supuestos tienden a valorar los hechos de forma distinta, dado que nos adentramos en un campo muy casuístico y de interpretación ciertamente subjetiva. Esto provoca que los criterios utilizados sean distintos en función de los tribunales que juzguen el caso, y es bastante corriente que tanto el Tribunal Supremo como el Tribunal Constitucional difieran en su interpretación con respecto a las sentencias de suplicación".

[10] Partiendo del derecho del trabajador Al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato de trabajo (art.4.2 g) ET), el art.17.1 párrafo 2º ET establece que: Serán igualmente nulas las órdenes de discriminar y las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación. Finalmente, la Ley Orgánica 5/2024, de 11 de noviembre, del Derecho de Defensa, reconoce ya abiertamente y con carácter general que: Las personas trabajadoras tienen derecho a la indemnidad frente a las consecuencias desfavorables que pudieran sufrir por la realización de cualquier actuación conducente al ejercicio de sus derechos de defensa (art.12.3); por la realización de cualquier actuación efectuada ante la empresa o ante una actuación administrativa o judicial destinada a la reclamación de sus derechos laborales (Disposición Adicional Tercera).

[11] Álvarez Alonso, D., *La garantía de indemnidad del trabajador frente a represalias empresariales*, Albacete, Bomarzo, 2005, p. 89.

[12] *Ibidem*, p.90.

medios jurídicos o recursos judiciales posibles para su consecución-, con el objetivo de perjudicar deliberadamente al empresario[13], u otras finalidades, como proteger intereses propios indebidamente.

De este modo, se ha constatado "la posibilidad de uso torticero de la garantía de indemnidad por parte de trabajadores que, sabiéndose en una situación comprometida en la empresa, manipulan este medio de defensa para blindar su situación *a priori* ante un previsible despido, sanción u otra medida empresarial que pudiera perjudicarles. Para ello, dichos trabajadores suelen presentar algún tipo de reclamación judicial o prejudicial que, aunque no prosperara por infundada, les serviría como arma defensiva o escudo protector frente a esa eventual decisión organizativa o disciplinaria del empresario"[14]. Continuamente aparecen casos de reclamaciones internas de trabajadores, posteriores a la decisión de la empresa de despedir, y que ellos conocían, en los que razonablemente se sospecha una utilización desviada del derecho a plantear dichas reclamaciones[15]. Estos comportamientos se enmarcan en el concepto de abuso de derecho y fraude de ley, a los que luego nos referiremos, en tanto en cuanto buscan explotar el ejercicio de un derecho para finalidades distintas a aquellas para las que inicialmente se concedió -no necesariamente con daño a tercero-, mediante actos simulados o engañosos.

La segunda finalidad del uso torticero del Derecho que sugeríamos es una clara manifestación de la desidia, falta de seguimiento adecuado o componenda empresarial en la observancia de sus obligaciones. Y ello porque no es admisible que las empresas, obligadas a cumplir con diferentes trámites y procedimientos, pasen por darles curso y acreditar así el cumplimiento formal, pero sin que sea más que un ejercicio de simulación, pues en el fondo no están dispuestas a asumir las consecuencias que estos tengan. Piénsese en la implantación de un registro de jornada que no resulte de eficacia alguna o en la aprobación de un plan de prevención para cuyo cumplimiento posteriormente no se ponen los medios. Son actuaciones que, en un primer momento, cumplen con el mero trámite exigido ante una posible inspección documental, y cuyos limitados efectos son disimulados bajo una maraña de dificultades y de buenas intenciones futuras, fruto de la impostura o de la más absoluta negligencia.

Aunque los casos descritos no son en absoluto desconocidos para la mayoría de nosotros, dos ejemplos más encontramos en nuestra doctrina judicial más reciente, a propósito del uso del mecanismo del protocolo de acoso, que quizás sí resulte más novedoso, y que corre peligro de extenderse de manera generalizada y diversa, habida cuenta del estallido de actuaciones que se está produciendo en los últimos tiempos en este terreno. El 8 de noviembre de 2024 se resolvieron casualmente sendos recursos de suplicación, cuyo denominador común es la materia de acoso laboral. Distintos son los casos analizados y distintas las sedes judiciales y territorios en que se producen, pero ambos recogen una utilización incorrecta, inadecuada, imperfecta y errónea de los mecanismos existentes jurídicamente para la denuncia y reparación de los casos de acoso laboral, que resultan interesantes de comentar y analizar.

---

[13] También Toscani Giménez, D. y Calvo Morales, D., "La garantía de indemnidad…", cit., p.5.

[14] Álvarez Alonso, D., *La garantía de indemnidad*…, cit., p. 92.

[15] Véase hasta qué punto ya hay suspicacia judicial en este tema. Para la STSJ Galicia 654/2023, de 6 de febrero (Rec. 6550/2022), la prudencia aconseja "rechazar que el despido sea una retorsión a las quejas hechas por la trabajadora, pues, aunque este se comunica el 10 de marzo de 2022 de manera inmediata tras las quejas (el 7, el 8 y el 9 de marzo de 2022), las causas de despido alegadas en la carta se corresponden con los incumplimientos puestos en conocimiento por la encargada de la tienda el 2 de marzo de 2022 (entre otros: críticas a la firma, compañeras y personal de El Corte Inglés, cambio de maniquíes sin autorización, abandono del puesto de trabajo, descanso de café y cigarro cuando no le corresponde; hecho probado cuarto en relación con el contenido del correo electrónico a que ese hecho se refiere y que da por reproducido), lo que acredita que la gestación de la decisión de despedir obedeció a motivos disciplinarios que, aunque pudieran valorarse insuficientes o no encontrarse plenamente acreditados (de hecho, la empresa ha optado en la misma carta de despido por reconocer la improcedencia) permiten descartar que la conducta de la empresa sea una vulneración de la garantía de indemnidad".

2. EL USO DESLEAL DEL CANAL DE DENUNCIAS DE ACOSO LABORAL

2.1. Las condiciones en que el canal de denuncias puede convertirse en un instrumento desnaturalizado

El problema se hace cada vez más patente debido a la generalizada implantación de protocolos de acoso en las empresas, con sus procedimientos para canalizar y resolver denuncias de las víctimas o de terceros (impulsados por la anterior redacción del art.48.1 de la LO 3/2007, cit.[16]); así como a la creación de canales internos de información para denunciar irregularidades en general (cuya propagación y popularización ha venido a rematar la Ley 2/2023, de 20 de febrero, de protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción), entre las que se encontrarían igualmente los casos de denuncias de acoso, como es natural -produciéndose una integración de las diferentes normativas-. La Ley 2/2023, cit., incluye en su ámbito de aplicación las "acciones u omisiones que puedan ser constitutivas de infracción penal o administrativa grave o muy grave" (art. 2.1b). Siendo que el acoso puede ser constitutivo de delito (arts. 173 y 184 del Código Penal) y de infracción administrativa grave y muy grave (los ya conocidos arts. 8.13 y 8.13 bis LISOS, así como los arts. 12.16 y 13.10 LISOS[17]), no cabe duda de la afectación de esta norma a los procedimientos y consecuencias establecidos en los protocolos de acoso.

Pues bien, ha de destacarse, como nueva medida de protección frente a represalias, la presunción recogida en el art. 38.4 de la mencionada Ley 2/2023: *En los procedimientos ante un órgano jurisdiccional u otra autoridad relativos a los perjuicios sufridos por los informantes, una vez que el informante haya demostrado razonablemente que ha comunicado o ha hecho una revelación pública de conformidad con esta ley y que ha sufrido un perjuicio, se presumirá que el perjuicio se produjo como represalia por informar o por hacer una revelación pública. En tales casos, corresponderá a la persona que haya tomado la medida perjudicial probar que esa medida se basó en motivos debidamente justificados no vinculados a la comunicación o revelación pública*. Todo ello supone un inmejorable paraguas de protección para los trabajadores informantes, a los que se les envía el importante mensaje de que serán extraordinariamente amparados, durante dos años (art. 36.4 Ley 2/2023), cuando se encuentren en situaciones tan comprometidas como la denuncia de un hecho ilegal, cuanto más si les afecta directamente[18].

Pero, como suele ocurrir, las bondades de estas medidas se ven empañadas con el favorecimiento de casos no tan esporádicos de sujetos que buscan beneficiarse de las ventajas que dichos mecanismos

[16] Antes de su modificación (descuidada, a mi entender) por Ley 10/2022, el art.48.1 de la LO 3/2007, recogía expresamente, bajo el título "Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo, que Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

[17] La STSJ Castilla y León, de 18 de noviembre de 2024 (Rec. 1370/2023) ha incluido la falta de medidas para prevenir el acoso dentro de las cláusulas abiertas de los tipos infractores recogidos en la LISOS, como la del art.12.16: Las que supongan incumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales, siempre que dicho incumplimiento cree un riesgo grave para la integridad física o la salud de los trabajadores afectados y especialmente en materia de…; cuya enumeración, se dice, es meramente ejemplificativa. Se facilita así la posibilidad de sancionar administrativamente conductas contrarias a la prevención del acoso, que, con posterioridad a la aprobación del Texto Refundido de la LISOS en el año 2.000, se ha consolidado definitivamente como factor de riesgo laboral, amparado por la normativa PRL.

[18] En la Ley 2/2023, cit. se recogen asimismo medidas para la protección de las personas afectadas (art.39): Durante la tramitación del expediente las personas afectadas por la comunicación tendrán derecho a la presunción de inocencia, al derecho de defensa y al derecho de acceso al expediente en los términos regulados en esta ley, así como a la misma protección establecida para los informantes, preservándose su identidad y garantizándose la confidencialidad de los hechos y datos del procedimiento; del mismo modo que se prevén programas de clemencia (art. 40.1), cuando una persona hubiera participado en la comisión de la infracción administrativa objeto de la información.

de denuncia ofrecen para blindarse ante un futuro laboral incierto u oscuro en su empresa -o para dañar a la persona denunciada con la que mantenga algún tipo de conflicto (acoso inverso)-. Con la denuncia, el trabajador se dota de un elemento clave para la impugnación de una virtual extinción del contrato, en la que alegaría vulneración de derechos fundamentales por represalias ante el ejercicio de sus derechos de defensa.

Así resultó ser en el caso de la STSJ Madrid 713/2024, de 18 de noviembre[19], según la cual, el trabajador activó el protocolo de acoso para evitar que la empresa procediera a la extinción de su relación laboral durante el período de prueba, tras advertir que su jefe "no le daba bola". En concreto, consta acreditado, por el testimonio de varios testigos, que el demandante activó el protocolo interno de acoso frente a su superior jerárquico por "conductas inapropiadas" de este, para evitar que la empresa extinguiera su relación laboral, dados los resultados de su bajo rendimiento, y no porque se produjera ninguna situación de acoso. El trabajador había manifestado a los testigos que tendría que hacer algo para quedarse, y reconoció públicamente que había denunciado a su superior con el ánimo de evitar la no superación de su periodo de prueba puesto que, según él, su trabajo estaba bien hecho, no había tenido buena relación con su superior jerárquico y lo iban a "echar" sin ningún motivo. Sin embargo, estaba convencido de que, dada la protección que existe en estos casos para los reclamantes, lo tenía "pillado". Ha de añadirse asimismo que el trabajador terminó cursando un período de incapacidad temporal por enfermedad común por trastorno de ansiedad generalizada; aunque el proceso de evaluación y seguimiento del trabajador se inició antes del comienzo del proceso de incapacidad temporal[20].

Debemos poner de manifiesto en este punto que, aunque a algunos trabajadores pueda parecerles una salida fácil, lo cierto es que existen varios obstáculos legales que, desde un primer momento, habrían frustrado sin más este intento. En primer lugar, había serias posibilidades de que una situación así pudiera haberse calificado de mera conflictividad laboral o, como mucho, de ejercicio severo o arbitrario del poder de dirección dentro de un ejercicio regular, tantas veces detectados por los tribunales distinguiéndolos del *mobbing*[21]. Por otro lado, como se ha señalado, "la situación de período de prueba no es el escenario más favorable para el trabajador, en tanto que estamos hablando, por lo general, de periodos cortos de tiempo, donde no se cuenta con mucho margen para acumular indicios que puedan ser de utilidad al trabajador a la hora de demostrar las represalias"[22].

Según consta en la sentencia, la empresa esperó a la conclusión de la investigación interna del procedimiento de acoso para reactivar, en su caso, un posible despido del trabajador. Tras efectuarse un segundo procedimiento de investigación interna, llevado a cabo por la Dirección de Recursos Humanos de la Compañía, en base al Procedimiento Dispositivo de Alerta Ética, por sospechas de la empresa de vulneración de los principios éticos por parte del trabajador, se concluye como hipótesis más probable que la crisis de ansiedad sufrida por el trabajador se debiera a la autopercepción que tenía debido a su escaso rendimiento y a la posibilidad de que no fuera a superar el período de prueba. La empresa comunicó finalmente al trabajador la extinción de la relación de trabajo como consecuencia de la comisión por su parte de un conjunto de hechos que constituyen incumplimientos

[19] Rec. 516/2024.

[20] "Los informes médicos que pueda presentar el trabajador afectado no pueden servir, como regla general, para determinar los hechos, puesto que los mismos suelen basarse únicamente en el testimonio referido al facultativo por su paciente. Dichos informes tienen utilidad, sin embargo, para valorar el perjuicio sufrido por el trabajador a la hora de calificar y graduar la sanción" (Criterio Técnico 69/2009 sobre las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo, p.10).

[21] Entre otras muchas, desde la STSJ Comunidad Valenciana 192/2003, de 17 de enero (Rec. 3022/2002), o la STSJ Castilla y León de Valladolid, de 1 de octubre de 2008 (Rec. 1024/2008), o más recientemente la STSJ Madrid 337/2021, de 10 de mayo (Rec. 351/2018) o la STSJ Extremadura 92/2023, de 15 de febrero (Rec. 789/2022).

[22] Toscani Giménez, D. y Calvo Morales, D., "La garantía de indemnidad…", cit., p.8.

muy graves y culpables de sus obligaciones laborales, y que suponen una transgresión de la buena fe contractual, una deslealtad y falta de respeto a la confianza dada en el desempeño de las gestiones que le han sido encomendadas, y es causa del despido disciplinario, a tenor del artículo 54.2 b) y d) ET, no siendo de aplicación la teoría gradualista.

En estos casos, la virtual impugnación del despido solicitando su nulidad por vulneración de la garantía de indemnidad del trabajador conmina a la empresa a preparar una defensa bajo las reglas de la inversión material de la carga de la prueba, propia de los procesos laborales en los que se dirimen derechos fundamentales; lo cual ha quedado claramente determinado también por el art. 38.4 de Ley 2/2023, antes citado. Como señalaba Gómez Abelleira, "la clave aplicativa de la prohibición de represalia radica en la idea de perjuicio (injusto) y en su conexión causal con la revelación o información. Esta conexión causal se presume y corresponde al represaliante la carga de probar que la decisión perjudicial no es injusta, sino que está justificada legalmente"[23]. Por lo tanto, ante el uso torticero por parte de los trabajadores de los mecanismos de defensa proporcionados por el Derecho, la parte empresarial deberá acreditar que su decisión ha respondido a otras causas reales, serias y suficientes, por motivos legítimos ajenos a ese propósito represivo[24]; lo que significa básicamente destruir la prueba indiciaria. Corresponderá al demandado la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.

Ahora bien, como ocurre con la garantía de indemnidad o con la prohibición de discriminación, los tribunales no se conformarán tampoco con cualquier justificación, por muy real que sea, que haya podido emplearse de excusa o tapadera por parte de la empresa. Para la destrucción de la prueba indiciaria, a la justificación proporcional de la medida deberán acompañarse otros elementos que destierren por completo la sospecha infundida en el órgano judicial. En este sentido, también tendrán en cuenta los antecedentes empresariales en materia de represalias frente a denuncias, así como el contexto en que su decisión se produjo -como, por ejemplo, si afectó o no a otros trabajadores que no habían denunciado, en cuyo caso la sospecha de la existencia de represalia se disipa[25]-. Como ya señaló la STC 49/2003, de 17 de marzo: "Para excluir la vulneración del derecho fundamental no es suficiente demostrar la existencia de apoyo legal que dé cobertura a la ruptura contractual, sino que será preciso, además, descartar toda duda sobre su instrumentalización *ad casum* para una finalidad inconstitucional". La importancia del panorama indiciario ha sido recientemente puesta de manifiesto, una vez más, por la STC 79/2023, de 3 de julio, destacando su trascendencia para que resulte verosímil que la decisión extintiva obedece a la causa alegada en la carta de despido.

2.2. El escenario de las denuncias falsas en el marco de la protección contra el acoso

Aunque en materia de acoso no encontramos una referencia normativa clara que se haga eco de este problema, la más completa, moderna y europea Ley 2/2023, de protección del informante, sí hace una mención específica a esta cuestión en su Exposición de Motivos, de la siguiente manera: "La buena fe, la conciencia honesta de que se han producido o pueden producirse hechos graves perjudiciales, constituye un requisito indispensable para la protección del informante. Esa buena fe es la expresión de su comportamiento cívico y se contrapone a otras actuaciones que, por el contrario, resulta indispensable excluir de la protección, tales como la remisión de informaciones falsas o tergiversadas, así como aquellas que se han obtenido de manera ilícita". Pero, aun con esta conveniente alusión, también se observa que, a salvo las consabidas exigencias de veracidad que nuestra Constitución

[23] Gómez Abelleira, F.J., "La prohibición de represalia contra el informante en la Ley 2/2023", *Blog El Foro de Labos*, 13/04/2023. Disponible en: https://www.elforodelabos.es/2023/04/la-prohibicion-de-represalia-contra-el-informante-en-la-ley-2-2023/

[24] STS 988/2023, de 21 de noviembre (Rec. 5044/2022).

[25] Ver el caso de la STSJ Extremadura 43/2020, de 23 de enero (Rec. 656/2019).

requiere para un legítimo ejercicio del derecho a comunicar o difundir información (art. 20.1 d) CE), lo que implica al menos haber cumplido con la diligencia informativa exigible, ello no se exige en la Ley 2/2023 de una manera concreta al informante a la hora de presentar indicios o acreditar que lo que denuncia es veraz. Todo esto va a permitir la tramitación de denuncias de una simplicidad tal que fácilmente generarán ese caldo de cultivo del que precisamente se nutren los informantes de mala fe. Desde luego, no era la pretensión de esta Ley, que recoge luego posibles sanciones por denuncia falsa. Pero deberán ser la empresa o los denunciados los encargados de desmontarla, convirtiéndola en una prueba en contrario diabólica.

Por todo ello, las empresas deben gestionar los protocolos y llevar a cabo las investigaciones de manera diligente y transparente para corroborar la veracidad de las denuncias; no solo por evitar perjuicios para sí misma, sino también para el falso denunciado -otro trabajador propio, normalmente-, que tiene derecho a que la empresa le proteja en situaciones así, y a la que podría denunciar también si no lo hace. Todo ello en el aconsejable marco de una total imparcialidad en el enjuiciamiento de las conductas y en el esclarecimiento de los hechos. Resulta fundamental asimismo que la empresa cuente con los recursos humanos necesarios para hacer frente a la nueva realidad que se presenta con la implantación del canal de denuncias auspiciado por la Ley 2/2023; esto es, personas con la capacitación y los conocimientos suficientes para que se mantengan las garantías de denunciantes y denunciados. En cualquier caso, siempre resulta muy aconsejable que aquellos sujetos que puedan ser objeto de denuncia por acoso -por ejemplo, un encargado, supervisor o mando intermedio, como en el caso analizado- hayan cumplido previamente con su obligación de dar ejemplo personal e instructivo de tolerancia cero con el acoso en su esfera de control, pues habrán creado así un panorama indiciario, unos antecedentes, que le serán muy favorables ante una eventual denuncia falsa con presunción de veracidad.

Diferentes estudios señalan además la importancia de comprobar la fiabilidad de la fuente de la denuncia a través de los antecedentes que consten sobre los testimonios ya aportados por esa fuente[26], aunque no todo testimonio carente de veracidad deba entenderse malintencionado. Tampoco la falta de pruebas significa que la denuncia sea falsa[27], ni las inconsistencias o las incongruencias; si bien no benefician en nada a la persona denunciante. Como es sabido, y siguiendo la línea marcada por la Sala Segunda del Tribunal Supremo, la doctrina judicial de lo Social[28] ha reconocido también como propias las notas que deberán darse en las declaraciones de las víctimas para dotarlas de plena fiabilidad como prueba de cargo, y que son: 1) ausencia de incredibilidad subjetiva derivada de las relaciones acusado-víctima, anteriores a los hechos de autos, que pudiera conducir a la deducción de la concurrencia de un móvil de resentimiento o enemistad que privara al testimonio de la aptitud para generar el estado subjetivo de certidumbre en que la convicción jurídica estriba; 2) verosimilitud de las imputaciones vertidas; 3) corroboraciones periféricas de carácter objetivo de tales imputaciones; y 4) persistencia de la incriminación, que, si es prolongada en el tiempo, deberá carecer de ambigüedades y contradicciones.

En su Exposición de Motivos, la Ley 2/2023 quiere aludir también a aquellas personas a las que se refieran los hechos relatados en la comunicación, las cuales han de contar con una singular protección ante el riesgo de que la información, aun con aparentes visos de veracidad, haya sido manipulada, sea falsa o responda a motivaciones que el Derecho no puede amparar. Pero no se refiere, en ningún punto de su articulado, a la específica protección que podría tener el denunciado cuando se produce una denuncia falsa. Simplemente, se pone de manifiesto de manera genérica que "estas

[26] Puyol Montero, J. y Franco, C., *Las evidencias y garantías en las investigaciones en el canal de denuncias*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2023, p. 41.

[27] *Ibidem*, p.97.

[28] STSJ Andalucía 341/2004, de 29 de enero (Rec. 3429/2003).

personas mantienen todos sus derechos de tutela judicial y defensa, de acceso al expediente, de confidencialidad y reserva de identidad y la presunción de inocencia; en fin, de los mismos derechos que goza el informante".

2.3. La ausencia de buena fe y sus consecuencias para el trabajador

Todos estos son casos que, en el plano laboral, deben resolverse desde el tratamiento de conductas que en realidad constituyen un abuso de derecho o fraude de ley por parte del trabajador[29], en cuanto lo que pretende es eludir la aplicación de una norma -burlándola, no oponiéndose frontalmente-, a través de un uso anormal o excesivo de su derecho, y que son ajenas a la buena fe que debe presidir la relación laboral[30]. Justo puede observarse en protocolos de empresa que la buena fe es el elemento esencial para determinar la falsedad de la denuncia[31]; aunque también se haga referencia a la negligencia en la presentación de la denuncia falsa (por ausencia de la ya comentada diligencia informativa exigible) como motivo de responsabilidad disciplinaria[32].

No son cuestiones fáciles de valorar ni de enjuiciar, no obstante. El ejercicio abusivo de un derecho comporta necesariamente la concurrencia de un elemento de intencionalidad; al menos de disponer de las normas en forma contraria a la finalidad que tienen prevista. La ausencia de buena fe en la que se sustenta el abuso conlleva el acto consciente de sacar el máximo provecho a las facultades concedidas por un derecho, hasta el punto de excederse en su ejercicio sin contención ni escrúpulo. Y es evidente que la prueba del requisito subjetivo complica este proceso más que si solo han de acreditarse hechos. Por tanto, no hablamos simplemente de demostrar la insuficiencia de la prueba indiciaria -en cuyo caso, estaríamos sencillamente ante un asunto que no prosperará, y que será lo más frecuente-, sino de la necesaria presencia de comportamientos dolosos, o también imprudentes.

De todos modos, ha de tenerse en cuenta que, para que la prueba indiciaria sea válida y opere el desplazamiento hacia el empresario de la carga de la prueba, no basta meramente con que el trabajador alegue la vulneración de la garantía de indemnidad (o de cualquier otro derecho fundamental), sino que ha de acreditar un indicio o -sin que proceda realizar mayores precisiones- un principio de prueba que permita deducir que aquella vulneración se puede haber producido[33]. Son muchos los casos en los que se aprecia la inexistencia de indicios suficientes, sin más trascendencia. Hay denuncias que se terminan demostrando inexactas o infundadas, pero que, realizadas de buena fe, no producen efectos negativos para el denunciante.

Cuando hay ausencia de buena fe -no en tantos casos, como decimos-, y se aprecia fraude de ley o abuso de derecho[34] -lo que lleva en primer término a inaplicar el beneficio previsto en el art.

[29] Así lo señala la STSJ Madrid 740/2024, cit.: "El trabajador actuó en fraude de ley, haciendo un ejercicio abusivo del derecho a la reducción de jornada por guarda legal al intuir que podía ser despedido, obedeciendo la solicitud de reducción de jornada a un deseo de blindaje frente al despido".

[30] STC 20/2002, de 28 de enero.

[31] Así, por ejemplo, en el Protocolo Corporativo para la Prevención y el Tratamiento del Acoso en MAPFRE (2023), p.7. Disponible en: https://www.mapfre.com/media/accionistas/2023/protocolo-para-la-prevencion-y-tratamiendo-del-acoso.pdf

[32] *Ibidem*, p.8.

[33] SSTS de 26 de abril de 2018 (Rec. 2340/2016) y de 22 de enero de 2019 (Rec. 3701/2016).

[34] El abuso de derecho se encuentra prohibido y definido en el art.7.2 del Código Civil: La ley no ampara el abuso del derecho o el ejercicio antisocial del mismo. Todo acto u omisión que, por la intención de su autor, por su objeto o por las circunstancias en que se realice sobrepase manifiestamente los límites normales del ejercicio de un derecho, dará lugar a la correspondiente indemnización y a la adopción de las medidas judiciales o administrativas que impidan la persistencia en el abuso. El abuso viene caracterizado por el ejercicio de un derecho dentro de sus límites formales, cuando dicho ejercicio sobrepase manifiestamente los límites normales. Sobre el art.7.2 CC, también vino destacando la Sala de lo Civil del Tribunal Supremo (en diversas sentencias como la STS de 8 de julio de 1988, RJ

55.5 ET-, las consecuencias de estos comportamientos para el trabajador podrán trascender la simple desestimación de la demanda, que es a lo que se limitará el órgano judicial en su resolución. Y es que la ausencia de buena fe del trabajador en el ejercicio de su acción, suficientemente probada por la empresa, podrá ser objeto, desde luego, de sanción disciplinaria[35], proporcional a la gravedad de la infracción[36], que sirva incluso de medida ejemplarizante. Y podrá derivar también en algo más, traducido en una reclamación de indemnización por parte de la empresa -por daños a su imagen y reputación u otros quebrantos-, o por parte del falsamente denunciado -por daños morales, fundamentalmente, aunque también psicológicos, sociales o económicos-. La severidad de esta respuesta, no habitual en el marco de las relaciones laborales, se justificaría, en este caso, por la gravedad de la conducta del trabajador[37]. Aunque, como señalaba DIEZ-PICAZO, "el daño no es un factor esencial de la idea de abuso, sino sólo un presupuesto del efecto indemnizatorio. Sin daño efectivo, el acto puede ser abusivo y determinar la producción de otro tipo de consecuencias jurídicas"[38]. La transgresión de la buena fe, como es sabido, no precisa que se acredite perjuicio patrimonial ni de otro tipo por la empresa para convertirse incluso en motivo de despido disciplinario[39].

Tampoco ha de obviarse que la Ley 2/2023 hace responsables (art. 62.1) a las personas físicas que realicen cualquiera de las actuaciones descritas como infracciones en el art. 63, el cual considera infracciones muy graves: *a) Cualquier actuación que suponga una efectiva limitación de los derechos y garantías previstos en esta ley introducida a través de contratos o acuerdos a nivel individual o colectivo y en general cualquier intento o acción efectiva de obstaculizar la presentación de comunicaciones o de impedir, frustrar o ralentizar su seguimiento, incluida la aportación de información o documentación falsa por parte de los requeridos para ello; y f) Comunicar o revelar públicamente información a sabiendas de su falsedad.* Ello podría dar lugar a sanciones de 30.001 hasta 300.000 euros (art. 65.1.a). Por su parte, el art. 456 del Código Penal prevé pena de prisión de seis meses a dos años y multa de doce a veinticuatro meses, si a través de la denuncia falsa se imputa un delito grave (rebajándose si el delito imputado es menos grave o leve); aunque eso sí, no podrá procederse contra el denunciante o acusador sino tras sentencia o auto firme, de sobreseimiento o archivo del Juez o Tribunal que haya conocido de la infracción imputada y siempre que de la causa principal resulten indicios bastantes de la falsedad de la imputación.

Finalmente, ha de hacerse hincapié en la correcta decisión que deberá tomar la empresa para cerrar convenientemente este caso; de manera que, lo que en un primer momento iba a ser una medida empresarial de carácter económico u organizativo dentro del normal desenvolvimiento de la empresa, cuyos efectos negativos para el trabajador este quería soslayar pícaramente, se convierta a la postre en una decisión basada en la conducta desleal y fraudulenta de aquel. Decimos esto porque, por ejemplo, una empresa que procede a la extinción del contrato por causas objetivas, aun teniendo conocimiento de la solicitud de reducción de jornada por cuidado de hijos que previsiblemente presentó el trabajador para obtener su nulidad, se arriesga a que el despido sea declarado improcedente por insuficiencia de dichas causas, a pesar de que quede acreditado que no se vulneró la garantía de indemnidad. En ese caso, y con la posibilidad de que se declare el despido procedente sin coste indemnizatorio alguno, la

1987\5188) que "es preciso que resulte manifiesto el abuso del derecho por las circunstancias que lo determinan, es decir, las subjetivas de intención de perjudicar o falta de una finalidad seria y legítima y las objetivas de anormalidad o exceso en el ejercicio del derecho".

[35] Los protocolos de gestión preventiva del acoso en el trabajo, negociados o no por convenio colectivo, suelen tipificar, como una infracción muy grave, las denuncias falsas.

[36] Montoya Melgar, A., *La buena fe*…, cit., pp. 94 y 99.

[37] Cuando se conduzca con culpa grave, cualificada y de entidad suficiente (STS de 14 de noviembre de 2007, Rec. 4726/2006).

[38] Díez-Picazo y Ponce de León, L., "El abuso de derecho y el fraude de la ley en el nuevo Título Preliminar del Código Civil español y el problema de sus recíprocas relaciones", *Ius et Veritas*, Vol.3, n.5, 1992, p.7.

[39] STS 750/2023, de 17 de octubre (Rec. 1370/2023).

opción final de un despido disciplinario por transgresión de la buena fe resultaría más favorable a los intereses empresariales.

3. LA FALTA DE CUMPLIMIENTO POR PARTE DE LA EMPRESA DE LA SOLUCIÓN ALCANZADA TRAS LA TRAMITACIÓN DEL PROTOCOLO DE ACOSO

3.1. La empresa como garante de la protección frente al acoso laboral y sus riesgos derivados

La incorporación a nuestro ordenamiento, por la Ley 10/2022, cit., de la responsabilidad penal de las empresas por delitos de acoso cometidos en su organización ha propiciado, sin duda alguna, una mayor intervención de aquellas en la prevención, detección y reparación de estos casos. A su contribución en los protocolos de acoso, que ellas mismas debían implantar, ha de añadirse su implicación en los programas de *compliance* o planes de prevención de riesgos penales, que también incorporan procedimientos para el esclarecimiento y resolución de los hechos. Efectivamente, se espera de ellas un compromiso firme y diligente para erradicar el acoso de su organización, en el entendimiento de que son las más indicadas para conseguirlo.

Así, tras la activación de los protocolos de acoso y procederse a las diferentes investigaciones, la sustanciación de los procedimientos culmina normalmente con la presentación de un informe de conclusiones, que se acompaña de una respuesta por parte de la empresa, y que normalmente consistirá en propuestas de medidas a adoptar. El fin de dichos procedimientos, en aquellos casos en que se certifique la existencia de acoso laboral, se puede materializar en un acuerdo, fruto de la mediación consustancial a estas tramitaciones, en el que las partes implicadas aceptan o se comprometen a llevar a cabo una serie de actuaciones para el cese de la conducta acosadora y la asunción de las consecuencias que dicho cese conlleve. Asimismo, el seguimiento de los casos de acoso, aún ya solventados, para asegurarse de que las medidas acordadas están siendo convenientemente cumplidas, es una obligación más de las empresas[40], como lo es en materia de prevención de riesgos laborales, cuyos fundamentos impregnan toda la gestión del acoso en la empresa[41]. Es lo que denominamos prevención terciaria, última intervención tras la aparición de los efectos y los daños desencadenados por el acoso, con medidas que se toman principalmente sobre el individuo y que tienen una función reparadora y de rehabilitación que posibilite la reincorporación al trabajo en las mejores condiciones posibles. Del mismo modo que en PRL, la empresa es la garante del cumplimiento de dichas medidas y la que se encuentra en la mejor posición de cumplirlas y hacerlas cumplir.

Pero he aquí que también las empresas, llamadas a colaborar y a proteger a sus trabajadores de las situaciones de acoso en el entorno laboral, pueden llevar a cabo un uso torticero de los procedimientos a través de los cuales deben dar cumplimiento a sus obligaciones en la materia. El caso

[40] La NTP 892 sobre Procedimiento de solución autónoma de los conflictos de violencia laboral (II), del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (2011), incluye el seguimiento de los acuerdos dentro de su protocolo (p.5).

[41] Según el art. 9 del Convenio 190 OIT sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo, y la Recomendación 206 OIT sobre la violencia y el acoso (2019), en la evaluación de riesgos en el lugar de trabajo, se deberían tener en cuenta los factores que aumentan las probabilidades de violencia y acoso, incluyendo los peligros y riesgos psicosociales (art.8). Por su parte, el V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (2023) aboga por avanzar en la gestión preventiva de los riesgos psicosociales, impulsando programas de prevención del estrés laboral, elaborar y hacer seguimiento de protocolos de gestión de los conflictos psicosociales asociados a la violencia y/o el acoso en el trabajo. Finalmente, siguiendo la línea de la STJCE de 15 de noviembre de 2001 (C-49/00), respecto a la obligación empresarial de evaluar todos los riesgos para la salud y seguridad existentes en el lugar de trabajo -obligación que puede deducirse del art.14 LPRL, aunque algunos riesgos no se prevean expresamente en el texto legal, como ocurre con los riesgos psicosociales-, ha de destacarse la STS de 5 de mayo de 2021 (Rec. 1634/2019), junto a la STS de 18 de mayo de 2022 (Rec. 624/2019), por incumplimiento de la normativa de prevención de riesgos psicosociales en relación con el acoso laboral.

de la STSJ Galicia 5119/2024, de 8 de noviembre[42], trata justamente de cómo suelen desencadenarse estas conductas y de las consecuencias que conlleva para una empresa no velar por que las medidas que se han estimado necesarias y procedentes para solventar un conflicto por una denuncia de acoso se cumplan.

En concreto, la trabajadora víctima de este caso de acoso había recurrido en suplicación tras desestimarse su demanda de derechos fundamentales en instancia. Ciertamente, a través de este proceso se sustancian todas las causas contra derechos fundamentales en materias atribuidas al orden social, incluidas la prohibición de tratamiento discriminatorio y el acoso -sin despreciar los derechos fundamentales que se pueden ver concernidos cuando se produce un caso de acoso, como el derecho a la intimidad, los derechos a la salud y a la integridad física, o la prohibición de discriminación, además de constituir un atentado contra la dignidad de las personas-. La trabajadora demandó a la empresa, al denunciado en el protocolo antiacoso, a la sazón supervisor y responsable de equipo, así como al coordinador del servicio, en litisconsorcio pasivo (según el art. 177.4 Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social). Aunque, en realidad, la trabajadora no recurría por acoso, sino a propósito de una falta de protección por parte de la empresa frente a su acosador, pues aquella no actúo con la debida diligencia para prevenir el riesgo que nuevamente suponía no asegurar el cumplimiento de las medidas acordadas.

Y es que la trabajadora había activado en su momento el protocolo antiacoso implementado en la empresa frente a su compañero y supervisor, y en el seno de aquel se realizó una investigación de los hechos, con entrevistas a los sujetos implicados, adoptándose como medida cautelar la prohibición de coincidencia en el servicio de ambos implicados, lo que se decidió mantener finalizada la investigación, así como un apercibimiento verbal al supervisor. También se decidió mantener abierto el procedimiento para realizar un seguimiento.

Se trataba de una solución satisfactoria para la trabajadora, que se vio arropada hacia el futuro por la garantía ofrecida por la empresa de evitar nuevos incidentes gracias a la no coincidencia con su supervisor en el trabajo. También lo fue para el otro implicado, que vio resuelto el incidente con una amonestación sin incoación de procedimiento disciplinario por falta grave o muy grave. En palabras del tribunal: "Una solución satisfactoria que, dicho sea de paso, es la mejor manera de resolver estas situaciones cuando no presenten caracteres propios de delito investigable de oficio, pues lo pretendido es evitar que una situación de acoso se manifieste y se enquiste haciendo inviable la continuidad de la relación laboral".

Para los juzgadores, la empresa actuó de manera correcta, incluso ejemplar, en este primer momento temporal: dispone de un protocolo antiacoso accesible; se garantiza la imparcialidad y profesionalidad de quienes lo gestionan, a la sazón el jefe del servicio de prevención con intervención del comité de seguridad y salud; se ha tratado la activación con seriedad; se ha realizado una investigación sumaria de los hechos; se ha protegido a la demandante a través de una medida cautelar; se han respetado los derechos de defensa del otro implicado; y no constan fallos en orden a la confidencialidad. Sin embargo, con posterioridad, se produjeron coincidencias en el turno y en el servicio en los cuadrantes mensuales iniciales en cuantiosas ocasiones. Es cierto que se resolvieron, pero solo tras las quejas de la trabajadora, o bien gestionando esta un cambio de turno con otros compañeros de trabajo. Es más, sí hubo alguna que otra coincidencia, por ejemplo, una vez, al ser llamado el supervisor para sustituir a un compañero por una intervención urgente de su esposa, ante la inexistencia de otro jefe de servicio disponible. A la trabajadora se le ofreció ausentarse del puesto de trabajo para no coincidir computándosele como tiempo de trabajo, a lo que esta no accedió, desarrollándose su prestación de servicios sin incidencias.

[42] Rec. 4188/2024.

Lo que no podía negarse es que la empresa había fallado organizacionalmente en un tema tan delicado como la prevención y corrección de un caso de acoso[43], ya denunciado, constatado y solventado de manera airosa, sin más repercusión. La empresa es la garante de proteger a la trabajadora so pena de incurrir en responsabilidades por falta de prevención del acoso que, con estas veleidades, se hubiera podido volver a producir en el futuro. Y, en ese sentido, el cumplimiento del protocolo de acoso suponía asimismo una clara medida de prevención de riesgos psicosociales[44]. Según el art.14.2 LPRL, las empresas están obligadas a tomar cuantas medidas sean necesarias, por lo que, para no incurrir en incumplimiento del deber general de seguridad y salud en el trabajo, el empleador debió desplegar todas las herramientas preventivas posibles; no solo cumplir con el protocolo de acoso formalmente, sino, sobre todo, materialmente[45]. El estricto cumplimiento de sus obligaciones le obligaba a introducir en el proceso de elaboración de esos cuadrantes, presumiblemente automatizado, las instrucciones precisas para evitar la coincidencia y, en todo caso, le obligaba, antes de comunicar esos cuadrantes, a una supervisión humana del resultado. Asimismo, se concluye que al coordinador del servicio que elaboraba los cuadrantes mensuales no puede hacérsele responsable, puesto que no se ha acreditado confabulación o complicidad con el denunciado, sino que esas coincidencias obedecen lisa y llanamente a una evidente falta de formación en materia de riesgos psicosociales y de información acerca de cómo actuar ante esas situaciones, lo que no es imputable más que a la propia empresa.

En instancia, se concluyó que esos incumplimientos no se podían identificar con la existencia de un acoso laboral. Pero lo que el Tribunal Superior destaca es que "lo que tenemos que analizar no es si esos incumplimientos, por sí solos considerados, son constitutivos de acoso laboral, porque los mismos no se pueden desvincular de la circunstancia de la instrucción de un previo protocolo antiacoso y de la calificación de los hechos que han motivado su activación como vulneradores de derechos fundamentales". Antes de este incumplimiento empresarial, sí se apreciaron indicios de acoso durante el procedimiento. Se constató que la conducta del denunciado era atentatoria de la dignidad de la trabajadora y constitutiva de acoso laboral al crear un entorno de trabajo intimidatorio, hostil y humillante. Aunque no puede comprobarse ahora si aquel ha incurrido en reiteración -y por ello no le alcanza responsabilidad alguna en esta ocasión-, a efectos del eventual incumplimiento de las obligaciones de la empresa contempladas en la solución satisfactoria alcanzada, las mismas sí constituirían una vulneración de derechos fundamentales por parte de aquella. Y aunque los hechos anteriores a la activación del protocolo estén prescritos, esto no significa que no deban ser examinados. Así lo destaca el Tribunal Superior. De un lado, y en relación con el otro sujeto implicado, porque las posteriores conductas atentatorias de la dignidad de la trabajadora serían acoso laboral reiterado, si se verifica que los hechos por los que se activó el protocolo ya eran constitutivos de acoso laboral. De otro lado, y en relación con la empresa, porque el incumplimiento de su obligación de no hacer coincidir a los dos sujetos implicados se debe considerar vulneración de los mismos derechos fundamentales que fueron vulnerados con los hechos causantes de la activación del protocolo.

[43] La NTP 854 sobre Acoso Psicológico en el Trabajo, del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (2009), destaca que, aunque las condiciones organizativas no están en el origen de todos los casos de APT, "hay que decir que, aún en estos casos, cuando se dan conductas de APT y éstas se mantienen, existe un fallo organizativo en los mecanismos de prevención o intervención" (p.4).

[44] El art. 15.1.g) Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) establece que, al planificar la prevención, la empleadora deberá buscar un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales. La inescindible relación entre el acoso laboral como riesgo psicosocial y el derecho a la protección eficaz y completa de la salud de la persona trabajadora (art 14 LPRL) es a estas alturas incuestionable. Toda nuestra doctrinal judicial, así como los documentos técnicos del INSST, como la NTP 854 cit., y fundamentalmente el Criterio Técnico 104/2021 sobre Actuaciones de la Inspección de trabajo y Seguridad Social en Riesgos Psicosociales lo corroboran suficientemente.

[45] STSJ Canarias 1139/2020, de 16 de octubre (Rec. 673/2020).

3.2. Las consecuencias del incumplimiento de las medidas comprometidas en la resolución de un protocolo antiacoso

En definitiva, lo que procedía analizar, a juicio del Tribunal, era si se había cumplido estrictamente lo acordado en la resolución satisfactoria del protocolo antiacoso, de manera que, si no se había cumplido, acreditado que los hechos determinantes de su activación eran atentatorios de la dignidad de la trabajadora, el incumplimiento de lo acordado, en este segundo momento temporal, constituía una vulneración de su integridad moral, con infracción del art. 15 CE[46]; en la medida en que, desde una perspectiva subjetiva de la propia trabajadora, supone revivir la situación previa, con la consiguiente revictimización, al obligarla a gestionar la situación con el coordinador o, en su caso, con otros compañeros, imponiéndosele una carga que no tiene por qué asumir, además de que una virtual decisión de no trabajar se podía valorar negativamente. Por tanto, la circunstancia de que no hubo incidencias en la coincidencia es intrascendente dado que el daño a la integridad moral de la trabajadora ya se había producido.

Pero el caso tampoco debía quedar impune, desde una perspectiva objetiva, porque ello supondría devaluar el carácter preventivo del protocolo antiacoso y su efectividad frente a toda la plantilla. Lo que se percibiría es que, para eludir una eventual condena por vulneración de derechos fundamentales, a la empresa le bastaría con obligarse en el contexto de dicho protocolo para luego no cumplir, a sabiendas de que su incumplimiento nunca supondría vulneración constitucional. Estaríamos, como en el caso anterior, permitiendo una utilización torticera de los mecanismos de prevención, detección y reparación del acoso.

Al margen de esta actuación judicial, no debe despreciarse, en estos casos, la actuación inspectora, de oficio o mediante denuncia, que pudiera desplegar la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, a través de requerimientos para el cumplimiento de las medidas obligadas y comprometidas, así como la consiguiente apertura de un procedimiento administrativo sancionador. Repárese en que, por un lado, la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS)[47] sanciona las conductas omisivas de la empresa ante el acoso, cuando este se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo de la misma (arts. 13 y 13 bis LISOS, en referencia al acoso sexual y al acoso discriminatorio). Pero por otro lado, pueden infringirse igualmente obligaciones en prevención de riesgos psicosociales, con la consecuencia de que conductas pasivas e indolentes por parte de la empresa, en casos como el que nos ocupa, puedan calificarse de infracciones graves (por afectar en general la salud y la integridad física de los trabajadores, según el art.12.16 LISOS[48], o más concretamente, si así fuera, por la adscripción de los trabajadores a puestos de trabajo cuyas condiciones fuesen incompatibles con sus características personales conocidas o que se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo, así como la dedicación de aquéllos a la realización de tareas sin tomar en consideración sus capacidades profesionales en materia de seguridad y salud en el trabajo, según el art.12.7 LISOS) o muy graves (cuando de todo ello se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores, de los arts. 13.4 y 13.10 LISOS), que suponen una respuesta sancionadora más severa que las de las infracciones meramente laborales del art. 8 LISOS; y que deben determinarse correctamente también por parte de

[46] Ver, por ejemplo, la STC 106/2011, de 20 de junio, relacionando directamente los daños derivados de una situación de acoso moral con la protección del derecho a la integridad física del art.15 CE.

[47] Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

[48] Como tiene un carácter general y abierto, y, a modo ejemplificativo, una variedad importante de conductas, entre las que no se encuentran el acoso, es preciso que el Inspector o Inspectora efectúe en sus actuaciones una cuidada descripción de los hechos y una fundamentación precisa de las razones para su encuadramiento en dichos supuestos (Criterio Técnico 104/2021, cit., p.29).

los inspectores actuantes a efectos de valorar la imposición del recargo de prestaciones de seguridad social[49].

En cuanto a la imposición de sanciones administrativas, ha de repararse en que la concurrencia de infracciones exige un tratamiento proporcional de la respuesta punitiva del Estado. El carácter pluriofensivo de las conductas de acoso y violencia en el trabajo, vulnerando al mismo tiempo derechos básicos de la relación laboral y del derecho a la prevención y protección de la salud del trabajador, venía decantándose por la imposición de la infracción más grave (la de prevención), cuando se hacía referencia a los mismos hechos y a los mismos sujetos[50]. Sin embargo, el Criterio Técnico 104/2021, cit.[51] rectificó esta regla, decantándose por las infracciones laborales de los arts. 8.11 y 13 LISOS, cuando lo que se sanciona es un atentado a la dignidad, por mor del principio de tipificación, previsto en el art. 27 de la Ley 40/2015 de Régimen Jurídico del Sector Público, y a la lógica de que todas estas conductas reciban el mismo tratamiento legal. Ahora bien, justo esa pluriofensividad denota la posible vulneración de bienes jurídicos o fundamentos distintos a través del mismo acto de acoso, desactivando el *non bis in idem*, y convirtiendo en independientes las correspondientes infracciones. No es lo mismo atentar contra la dignidad que no realizar la preceptiva evaluación de riesgos o no adoptar las medidas preventivas o de protección que sean pertinentes. En consecuencia, hablaríamos de sanciones perfectamente compatibles.

Por su parte, la condena llevada a cabo por la sentencia judicial estará referida exclusivamente al cese de las conductas, a la restitución de la víctima en sus derechos, así como a la determinación de una indemnización por daños y perjuicios. En estos casos, cuestión fundamental también será dilucidar la procedencia y cuantificación del daño moral que hubiera podido causarse. Ante la dificultad de cuantificar el daño moral, la doctrina del Tribunal Supremo presupone en todo caso el daño psicológico en estas circunstancias, "sin que sea factible a veces aportar prueba concreta del perjuicio sufrido y de su cuantificación monetaria, dada su índole"[52]. Habría de seguirse el parámetro objetivo de la LISOS[53] para determinar la indemnización, tomando como referencia de cálculo las sanciones que fueran aplicables a tales conductas, y que están previstas en el art 40.2 de la norma sancionadora. Aunque bien es cierto que, en ocasiones también, se ha decidido la improcedencia de su abono; y ello en el entendimiento de que el incumplimiento empresarial en materia preventiva (no activar el protocolo de acoso) sí puede dar lugar a una sanción administrativa, pero no genera automáticamente un derecho resarcitorio en favor del trabajador, para lo que es preciso que se produzca un daño debidamente concretado en la persona del mismo[54].

Por último, si así se estima, estos incumplimientos empresariales podrían constituir causa de extinción del contrato por voluntad del trabajador, de gravedad suficiente como para instar paralelamente la acción resolutoria del art. 50 c) ET[55]; sería suficiente con evidenciar el grave peligro para la integridad moral de la trabajadora[56]. Y aunque no deja de ser para esta una "autoexclusión de

[49] Son abundantes las resoluciones judiciales imponiendo el recargo de prestaciones por falta de prevención de riesgos psicosociales; y, en particular, con el acoso como factor de riesgo, ver la STSJ Galicia 334/2012, de 25 de enero (Rec. 2040/2008), la STSJ Cataluña 1593/2011, de 2 de marzo (Rec. 5976/2009), la STSJ País Vasco 1936/2021, de 2 de diciembre (Rec. 1889/2021), la STSJ Madrid 517/2020, de 30 de junio (Rec. 690/2019), etc.

[50] Criterio Técnico 69/2009, cit., p.12.

[51] Pp.28 y 29.

[52] Así, por ejemplo, en la STS de 11 de febrero de 2015 (Rec. 95/2014).

[53] Siguiendo una larga estela de jurisprudencia anterior, véase la STS 967/2023, de 14 de noviembre (Rec. 1975/2021).

[54] STSJ Cataluña 2740/2023, de 3 de mayo (Rec. 7754/2022).

[55] Así se ha certificado por nuestra doctrina judicial. Véase, por ejemplo, la STSJ Castilla la Mancha 957/2002, de 28 de mayo (Rec. 434/2002), la STSJ Cataluña 6757/2004, de 5 de octubre (Rec. 3327/2004) o la STSJ Galicia 3890/2011, de 27 de julio (Rec. 1589/2011), entre otras.

[56] STSJ Madrid 740/2005, de 20 de septiembre (Rec. 2551/2005).

la empresa"[57], que denotaría la debilidad del sistema de tutela del acoso, puede que sea la salida más realista en un entorno laboral degradado y difícil de recomponer.

4. ALGUNAS CONCLUSIONES

Con las sentencias analizadas se pone de manifiesto, una vez más, el problema del uso inadecuado y torticero de las normas que, cada vez más protectoras, están generando la atmósfera ideal para que las falsas denuncias y las imposturas proliferen, esperemos que no impunemente. Es un hecho que ninguna normativa que busque remediar un mal, como ninguna medicina que persiga curar una enfermedad, resulta inocua. Los efectos secundarios han de ponderarse, y ver si merecen la pena; pero si la merecen, deben poder identificarse (su origen, sus circunstancias, su contexto, sus efectos) y minimizarse, además de responder a ellos con toda la fuerza del Derecho.

Aunque no es fácil combatirlas. La necesidad de perseguir el acoso laboral "sumergido" pasaba indefectiblemente porque todos esos casos salieran a la luz a través de facilitar y amparar las denuncias. Y ello a veces resulta contraproducente. También hemos comentado la nueva presunción de la Ley 2/2003, de manera que, una vez que el informante haya demostrado razonablemente que ha comunicado o ha hecho una revelación pública de conformidad con esta ley y que ha sufrido un perjuicio, este se presumirá producido como represalia. Ello significa, a mi juicio, un empoderamiento extraordinario de la garantía de indemnidad, que paralelamente favorece las actuaciones de mala fe. Resultará fundamental, pues, contar con un procedimiento eficaz de detección y prueba de las denuncias falsas, a nivel interno y externo a las empresas, y también con una regulación que establezca claramente cómo reaccionar ante ellas.

Otra conclusión se extrae del hecho de haber situado excesivamente el foco en las formalidades por las que trascurren estos procedimientos. No es que no sean importantes, pero más importante es cumplir con los contenidos y con los resultados que de esos procedimientos se derivan. Se demuestra además que los fundamentos básicos de nuestro Derecho y las normativas más troncales se presentan como el mejor remedio para responder ante los retos que las nuevas situaciones y las nuevas normativas protectoras plantean, cuando estas no son capaces de prever y resolver toda la problemática que ellas mismas propician.

Como decimos en prevención, el riesgo cero no existe; la situación de cero acosos tampoco existirá; y, entre un mar de condiciones favorables para aminorarlos al máximo, el uso torticero de los derechos también dispondrá de su pequeño reducto, inevitablemente. Solo queda saber cómo responder, sin ingenuidad; y con responsabilidad, porque también hay víctimas del otro lado. Aquí sí debería haber tolerancia cero.

5. BIBLIOGRAFÍA

Álvarez Alonso, D., *La garantía de indemnidad del trabajador frente a represalias empresariales*, Albacete, Bomarzo, 2005.

Díez-Picazo y Ponce de León, L., "El abuso de derecho y el fraude de la ley en el nuevo Título Preliminar del Código Civil español y el problema de sus recíprocas relaciones", *Ius et Veritas*, Vol.3, n.5, 1992.

[57] Molina Navarrete, C., *La tutela judicial frente al acoso moral en el trabajo: de las normas prácticas a las forenses*, Albacete, Bomarzo, 2007, p.15.

Gómez Abelleira, F.J., "La prohibición de represalia contra el informante en la Ley 2/2023", Blog El Foro de Labos, 13/04/2023. https://www.elforodelabos.es/2023/04/la-prohibicion-de-represalia-contra-el-informante-en-la-ley-2-2023/

Molina Navarrete, C., *La tutela judicial frente al acoso moral en el trabajo: de las normas prácticas a las forenses*, Albacete, Bomarzo, 2007.

Montoya Melgar, A., *La buena fe en el Derecho del Trabajo*, Madrid, Tecnos, 2001.

Puyol Montero, J. y Franco, C., *Las evidencias y garantías en las investigaciones en el canal de denuncias*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2023.

Toscani Giménez, D. y Calvo Morales, D., "La garantía de indemnidad y su casuística en la jurisprudencia española", *Trabajo y Derecho*, n.77. 2021.

Velasco Portero, M.T., *Mobbing, Acoso Laboral y Acoso por razón de sexo*, Madrid, Tecnos, 2010.

Revista Crítica
de
Relaciones de Trabajo

Laborum

Estudios de Doctrina Judicial
nº 14 (1er Trimestre 2025)
ISSN: 2792-7962 – ISSNe: 2792-7970
Págs. 203-218

El impacto de la Sentencia Loredas sobre el registro de la jornada laboral en el marco del trabajo doméstico. Análisis técnico-jurídico de la STJUE de 19 de diciembre de 2024 (C-531/23, Loredas)

The impact of the Loredas ruling on working time recording in the context of domestic work. A technical-legal analysis of the CJEU judgment of December 19, 2024 (C-531/23, Loredas)

Farah Amaadachou Kaddur *Profesora Titular del Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social Universidad de Granada*
https://orcid.org/0000-0002-7704-0663

Sumario

1. INTRODUCCIÓN
   1.1. Contextualización
2. ANÁLISIS TÉCNICO-JURÍDICO DEL MARCO NORMATIVO APLICABLE
   2.1. Directiva 2003/88/CE, de 4 de noviembre, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo
   2.2. Directiva 2006/54/CE, de 5 de julio, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación
   2.3. Estatuto de los Trabajadores
   2.4. Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar
3. ANTECEDENTES FÁCTICOS DEL LITIGIO
4. LA CUESTIÓN PREJUDICIAL PLANTEADA POR EL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DEL PAÍS VASCO
5. RESOLUCIÓN FINAL ADOPTADA POR EL TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA EN EL MARCO DE LA CUESTIÓN PREJUDICIAL PLANTEADA
6. CONCLUSIONES
7. BIBLIOGRAFÍA
8. WEBGRAFÍA

Fecha Recepción: 07/02/2025
Fecha Revisión: 26/02/2025
Fecha Aceptación: 11/03/2025

Cita Sugerida: AMAADACHOU KADDUR, F.: «El impacto de la Sentencia Loredas sobre el registro de la jornada laboral en el marco del trabajo doméstico. Análisis técnico-jurídico de la STJUE de 19 de diciembre de 2024 (C-531/23, Loredas)». *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum,* 14 (2025): 203-218.

Resumen

La Sentencia del TJUE de 19 de diciembre de 2024 (C-531/23), Loredas responde a una cuestión prejudicial planteada por el Tribunal Superior de Justicia del País Vasco en relación con la normativa española sobre el registro de jornada laboral en el trabajo doméstico. El caso surgió después de que una trabajadora del hogar, tras ser despedida, demandara por la improcedencia de su despido, horas extraordinarias no remuneradas y días de vacaciones no disfrutados. En el juicio, la trabajadora alegó que había trabajado un horario muy superior al pactado, pero no pudo probar las horas trabajadas, ya que el Real Decreto 1620/2011 exime a los empleadores domésticos de la obligación de registrar las horas de trabajo.

En este contexto, el TJUE concluye que dicha exención es incompatible con la Directiva 2003/88/CE y la Carta de los Derechos Fundamentales de la UE, ya que impide a los trabajadores contar con un sistema objetivo de control horario, vulnerando sus derechos al descanso y a la limitación de la jornada y, por tanto, subraya la necesidad de establecer un sistema de registro de jornada en este sector.

Palabras clave

Tiempo de trabajo; registro de jornada; empleados de hogar; protección derechos laborales; discriminación indirecta.

Abstract

The CJEU Judgment of December 19, 2024 (C-531/23), Loredas, responds to a preliminary ruling request submitted by the High Court of Justice of the Basque Country concerning Spanish regulations on working time registration in domestic employment. The case arose after a domestic worker, following her dismissal, filed a lawsuit challenging the unfairness of her dismissal, claiming unpaid overtime hours and unused vacation days. During the trial, the worker alleged that she had worked significantly more hours than agreed but was unable to prove them, as Royal Decree 1620/2011 exempts domestic employers from the obligation to record working hours.

In this context, the CJEU concludes that such an exemption is incompatible with Directive 2003/88/EC and the Charter of Fundamental Rights of the EU, as it deprives workers of an objective system for monitoring working time, thereby violating their rights to rest periods and working time limitations. Consequently, the judgment underscores the necessity of establishing a working time registration system in this sector.

Keywords

Working time; working hour records; domestic workers; labor rights protection; indirect discrimination.

1. INTRODUCCIÓN

La sentencia emitida por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) el 19 de diciembre de 2024, en el caso Loredas (C-531/23), ha marcado un hito en el ámbito del derecho laboral europeo, especialmente en lo que respecta a la regulación de la jornada laboral de los empleados del hogar. Esta sentencia se deriva de una cuestión prejudicial planteada por el Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, que solicitaba al TJUE interpretar si la falta de una obligación para los empleadores de empleados del hogar de establecer un sistema para registrar las horas trabajadas contraviene la Directiva 2003/88/CE, en relación con las Directivas 2000/78, 2006/54 y 2010/41, y la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (CDFUE), a la vista de la jurisprudencia comunitaria (sentencia del TJUE de 14 de mayo de 2019, [CCOO] C-55/18 [EU:C:2019:402]; sentencia del TJUE de 24 de febrero de 2022, TGSS (Desempleo de los empleados de hogar), C-389/20, [EU:C:2022:120]).

La sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea fue considerada de tal relevancia que su gabinete de comunicación publicó una nota de prensa al respecto. En ella, bajo el título *"Ordenación del tiempo de trabajo: los empleadores domésticos deben establecer un sistema que permita computar la jornada laboral diaria de cada empleado de hogar"*, se destacó la obligación de los empleadores de implementar un mecanismo que garantice el cómputo preciso del tiempo de trabajo en el ámbito del empleo doméstico[1].

1.1. Contextualización

Desde una perspectiva técnico-jurídica, la relación laboral del servicio del hogar familiar se encuentra expresamente tipificada como de carácter especial en el artículo 2.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, atendiendo a su prestación en el ámbito estrictamente doméstico. Este elemento esencial justifica la configuración de un régimen normativo diferenciado, basado en la confianza recíproca entre las partes como pilar fundamental de la relación. A diferencia de la relación laboral ordinaria, en este supuesto el empleador no reviste la condición de empresario, sino que se trata de un particular que no persigue finalidad lucrativa alguna ni obtiene beneficio económico del trabajo ajeno[2]. En consecuencia, el sistema especial para empleados de hogar se aplica a aquellos trabajadores que están sujetos a una relación laboral especial en el servicio del hogar familiar, regulada por el Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, y el Real Decreto-ley 16/2022, para la mejora de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar, junto con las últimas actualizaciones publicadas. Asimismo, en lo que resulte compatible con las particularidades de esta relación laboral especial, se aplicará supletoriamente la normativa laboral común. Sin embargo, conviene recordar que se excluye de este sistema especial los trabajadores que prestan servicios domésticos no directamente contratados por los titulares del hogar familiar, sino a través de empresas, conforme a lo dispuesto en la disposición adicional decimoséptima de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre la actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social[3].

---

[1] TJUE: Ordenación del tiempo de trabajo: los empleadores domésticos deben establecer un sistema que permita computar la jornada laboral diaria de cada empleado de hogar, Nota de prensa n.º 206/24, Luxemburgo, Tribunal de Justicia de la Unión Europea, 19 de diciembre de 2024. Disponible en: https://curia.europa.eu/jcms/upload/docs/application/pdf/2024-12/cp240206es.pdf

[2] Base de datos El Derecho. Memento Social. Empleados del hogar, 2025. Disponible en: https://acceso-qmemento-com.eu1.proxy.openathens.net/seleccionProducto.do;jsessionid=7C49B1875225F5E7D976BC2A8536B571.TC_ONLINE03?producto=UNIVERSAL#%2FpresentarMemento.do%3Fnref%3D7dbdbbcc%26producto%3DUNIVERSAL%26idFragmento%3Dinicio%26rnd%3D0.9027472749942176

[3] Base de datos Tirant Online. Relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar. Disponible en: https://www-tirantonline-com.eu1.proxy.openathens.net/base/tol/general/searches?token_id=67cb068f6ea2db000b0f6728

El sector de los empleados del hogar, que representa una parte significativa de la fuerza laboral en muchos Estados miembros de la UE, ha sido tradicionalmente objeto de una regulación más laxa en comparación con otros sectores laborales. Esta situación ha derivado en una falta de protección y un alto nivel de informalidad, lo que coloca a estos trabajadores, en su mayoría mujeres, en una situación de especial vulnerabilidad.

En este contexto, la cuestión prejudicial planteada por el Tribunal Superior de Justicia del País Vasco ante el TJUE señalaba la necesidad de evaluar si, en ausencia de una obligación para los empleadores de los trabajadores domésticos de garantizar un sistema de registro de la jornada laboral, se violaban principios fundamentales de la legislación de la Unión Europea. En particular, la Directiva 2003/88/CE, que establece que todos los trabajadores deben tener derechos claros en cuanto a su jornada laboral, períodos de descanso, y la implementación de un sistema para controlar las horas trabajadas, como una medida clave para evitar la explotación laboral. Así como la posible vulneración de los derechos fundamentales recogidos en la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, la cual hay que recordar tiene el mismo valor jurídico que los Tratados (sentencia de 14 de mayo de 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402), según lo establecido en el artículo 6.1 del TUE.

Las disposiciones de la Directiva 2003/88, en concreto sus artículos 3, 5 y 6, reflejan este derecho fundamental y deben interpretarse a la luz de este, sin restricciones que perjudiquen a los trabajadores (sentencia de 14 de mayo de 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402). A este respecto, conviene recordar que el principal objetivo de la Directiva 2003/88 es establecer normas mínimas que mejoren las condiciones de vida y laborales de los trabajadores, armonizando las regulaciones nacionales en lo que respecta a la duración del tiempo de trabajo. Su finalidad es reforzar la seguridad y salud de los trabajadores, garantizando períodos mínimos de descanso diario y semanal, períodos de pausa adecuados y fijando una duración máxima de horas trabajadas por semana (sentencia de 14 de mayo de 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402). Así pues, los Estados miembros están obligados a asegurar que todos los trabajadores disfruten de al menos 11 horas consecutivas de descanso dentro de cada período de 24 horas, así como de un descanso ininterrumpido de 24 horas por cada semana. Para ello deben garantizar que la duración media de la jornada semanal no supere las 48 horas, incluidas las horas extraordinarias.

No obstante, dado que la Directiva no define criterios específicos para su implementación, los Estados miembros tienen cierto margen de maniobra para fijarlos. Sin embargo, cualquier criterio adoptado debe garantizar la plena efectividad de estos derechos. Dentro de este margen de apreciación, los Estados pueden determinar los métodos de control de la jornada laboral diaria de cada trabajador, teniendo en cuenta las particularidades de cada sector y empresa, incluyendo su tamaño.

Por todo lo anterior, la obligación de los empleadores domésticos de llevar un registro diario de la jornada laboral se convierte en una herramienta esencial para asegurar que se cumplan los límites legales sobre la duración máxima de la jornada, los períodos de descanso diarios y semanales, y el control de las posibles horas extraordinarias realizadas por los empleados del hogar, especialmente aquellos que trabajan en régimen interno. Este reconocimiento refuerza significativamente los derechos de los trabajadores en términos de salud laboral, protección de la vida privada y la conciliación entre su vida personal, laboral y familiar[4].

[4] Cavas Martínez, F.: "La justicia europea declara que también es obligatorio registrar la jornada diaria del personal al servicio del hogar familiar", *Revista de Jurisprudencia Laboral*, nº 1/2025. Disponible en: https://www.boe.es/biblioteca_juridica/anuarios_derecho/abrir_pdf.php?id=ANU-L-2025-00000002818

2. ANÁLISIS TÉCNICO-JURÍDICO DEL MARCO NORMATIVO APLICABLE

2.1. Directiva 2003/88/CE, de 4 de noviembre, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo

La Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, establece las normas mínimas aplicables a todos los trabajadores en la Unión Europea. Su objetivo es garantizar la protección de la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores a través de regulaciones claras sobre el tiempo de trabajo, los descansos y las vacaciones. Entre las principales disposiciones relevantes caben destacar las siguientes.

El artículo 3 de la Directiva 2003/88/CE establece una norma fundamental en materia de seguridad y salud laboral, garantizando un mínimo de 11 horas consecutivas de descanso diario dentro de cada período de 24 horas. Desde una perspectiva jurídica, esta disposición se alinea con el derecho fundamental al descanso recogido en el artículo 31.2 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la UE, que reconoce el derecho de todo trabajador a condiciones laborales justas y a la limitación de la jornada laboral.

En la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE), se ha reiterado que este tipo de normas no pueden interpretarse de forma restrictiva ni quedar sujetas a la discrecionalidad empresarial, ya que constituyen límites mínimos irrenunciables en favor del trabajador.

Por lo tanto, el artículo 3 no solo tiene un carácter normativo esencial dentro del Derecho laboral europeo, sino que también refuerza el compromiso de la UE con la protección de la salud y la seguridad en el trabajo. Por consiguiente, esta disposición es fundamental para evitar la sobreexplotación de los trabajadores y garantizar que las jornadas no sean excesivamente largas, lo que podría tener efectos negativos en la salud y bienestar de los empleados. En el contexto del trabajo doméstico, la falta de un sistema de registro de la jornada complica la supervisión de la duración de las jornadas y dificulta el cumplimiento de este límite.

Por otro lado, el artículo 5 de la Directiva 2003/88/CE establece la obligación de los Estados miembros de garantizar a los trabajadores un período mínimo de descanso semanal ininterrumpido de 24 horas por cada período de siete días, al que se suman las 11 horas de descanso diario previstas en el artículo 3 anteriormente mencionado. Esta disposición tiene un carácter imperativo, orientado a la protección de la seguridad y salud laboral, y se enmarca en el derecho fundamental a condiciones de trabajo justas y equitativas, recogido en el artículo 31.2 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea.

Por tanto, también es un precepto clave en la regulación del tiempo de trabajo en la Unión Europea, dada su finalidad de asegurar que todos los trabajadores disfruten de un mínimo de descanso semanal efectivo, evitando situaciones de explotación laboral o condiciones de trabajo que comprometan su bienestar. En el trabajo doméstico, donde las jornadas pueden ser irregulares y las horas de descanso difíciles de garantizar, este derecho es especialmente importante para proteger a los empleados del hogar.

Si bien permite cierta flexibilidad en circunstancias excepcionales, su aplicación debe ser estricta y conforme a los principios de protección de la salud y seguridad en el trabajo, garantizando que este derecho no sea vulnerado ni condicionado por intereses empresariales.

En consonancia con lo anteriormente expuesto, el artículo 6 de la Directiva 2003/88/CE establece un límite máximo de 48 horas semanales de trabajo, incluyendo las horas extraordinarias, con el objetivo de proteger la seguridad y salud de los trabajadores, equilibrando la productividad empresarial con la protección del bienestar de los trabajadores. Esta norma obliga a los Estados miembros a implementar mecanismos legales, reglamentarios o mediante negociación colectiva para garantizar su efectivo cumplimiento. Además, el TJUE ha señalado que este derecho no es renunciable ni puede ser objeto de acuerdos individuales que permitan su superación sistemática.

Por otro lado, el artículo 17 de la Directiva 2003/88/CE establece excepciones a las normas sobre tiempo de trabajo, permitiendo a los Estados miembros flexibilizar los períodos de descanso y la duración máxima de la jornada en ciertos casos. Estas excepciones deben respetar los principios de protección de la seguridad y salud de los trabajadores y se aplican principalmente a trabajadores con autonomía en la gestión de su tiempo, como ejecutivos o empleados en régimen familiar.

Asimismo, se prevén excepciones específicas para trabajos por turnos y actividades con jornadas fraccionadas, como el personal de limpieza, donde el descanso diario o semanal puede verse afectado por la organización del trabajo. No obstante, estas flexibilizaciones deben interpretarse de manera restrictiva, garantizando que no se conviertan en una vía para eludir la protección laboral establecida por la Directiva.

El artículo 22 de la Directiva 2003/88/CE introduce una excepción al límite de 48 horas semanales de trabajo establecido en el artículo 6, siempre que se respeten los principios de seguridad y salud laboral. Para ello, se establecen varias garantías, como la voluntariedad del trabajador para superar dicho límite, la prohibición de represalias contra quienes se nieguen, y la obligación del empresario de llevar registros y facilitar información a las autoridades competentes. Además, los Estados miembros que opten por esta excepción deben notificarlo a la Comisión Europea. Esta disposición permite cierta flexibilidad en la gestión del tiempo de trabajo, pero también ha sido objeto de debate, ya que podría dar lugar a excesos laborales si no se controla adecuadamente. Por ello, su aplicación debe garantizar que el trabajador no sufra presiones indebidas y que se respeten sus derechos fundamentales en materia de descanso y bienestar.

2.2. Directiva 2006/54/CE, de 5 de julio, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación

A tenor de lo dispuesto en su art. 1, la Directiva 2006/54/CE tiene como objetivo garantizar la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres en el ámbito del empleo y la ocupación. Para ello, establece normas que abarcan el acceso al empleo, la promoción, la formación profesional, las condiciones laborales y la retribución, así como los regímenes de seguridad social.

Además, la Directiva define la discriminación indirecta, refiriéndose a aquellas situaciones en las que una disposición o práctica aparentemente neutral coloca a un sexo en desventaja respecto al otro, salvo que exista una justificación objetiva basada en una finalidad legítima.

Por su parte, los artículos 4 y 14 de la Directiva 2006/54/CE refuerzan el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, prohibiendo cualquier forma de discriminación directa o indirecta en la retribución, las condiciones de empleo y el despido. El artículo 4 establece que, para un mismo trabajo o uno de igual valor, debe garantizarse la igualdad salarial, eliminando cualquier discriminación basada en el sexo. Por su parte, el artículo 14 amplía esta prohibición a todas las condiciones de trabajo, tanto en el sector público como en el privado, en línea con el artículo 157 del TFUE, que consagra la igualdad de retribución.

El TJUE ha interpretado estos principios de manera estricta, exigiendo que los Estados miembros adopten medidas efectivas para su cumplimiento. Estas normas son fundamentales para avanzar en la equidad de género en el empleo, garantizando un trato justo y sin sesgos en el entorno laboral.

2.3. Estatuto de los Trabajadores

El artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores, en la versión introducida por el Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo, establece la obligatoriedad del registro diario de la jornada laboral, indicando el horario de inicio y finalización. Su objetivo es garantizar el control del tiempo de trabajo, prevenir abusos en la jornada laboral y combatir la precariedad y el fraude en las horas extraordinarias. La norma permite cierta flexibilidad en su implementación, mediante negociación colectiva o acuerdo de empresa, pero impone a la empresa la responsabilidad de conservar los registros durante cuatro años, asegurando su disponibilidad para trabajadores, representantes y la Inspección de Trabajo.

Por su parte, el artículo 35.5 refuerza esta exigencia al exigir un cómputo diario de las horas extraordinarias, que debe totalizarse en cada período de pago y reflejarse en el recibo correspondiente.

Ambas disposiciones buscan mayor transparencia y control del tiempo de trabajo, protegiendo los derechos laborales y garantizando que las horas extraordinarias sean debidamente registradas y compensadas.

2.4. Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar

El artículo 9 del Real Decreto 1620/2011 establece una regulación específica para la jornada laboral en el servicio del hogar familiar, diferenciándose del régimen general del Estatuto de los Trabajadores. Se fija una jornada máxima de 40 horas semanales de trabajo efectivo, permitiendo, además, la existencia de tiempos de presencia acordados entre las partes, con un límite de 20 horas semanales y retribución no inferior a la de las horas ordinarias.

Este régimen busca equilibrar las necesidades del empleador con la protección del trabajador, garantizando períodos mínimos de descanso y asegurando que el empleado no esté obligado a permanecer en el hogar fuera de su jornada y tiempos de presencia. También establece que el sistema de horas extraordinarias se regirá por el Estatuto de los Trabajadores, con ciertas excepciones.

Por último, introduce una excepción en el registro de jornada para trabajadores a tiempo parcial, lo que podría afectar el control de eventuales abusos. En conjunto, este artículo trata de ofrecer flexibilidad en la organización del trabajo doméstico, pero plantea desafíos en términos de garantía de derechos y condiciones laborales justas.

3. ANTECEDENTES FÁCTICOS DEL LITIGIO

La persona que estuvo contratada como empleada del hogar trabajó desde el 15 de septiembre de 2020 hasta su despido el 17 de febrero de 2021. Posteriormente, el 31 de marzo de 2021, presentó una demanda ante el Juzgado de lo Social n.º 2 de Bilbao, solicitando la declaración de improcedencia del despido y el pago de las horas extraordinarias trabajadas y los días de vacaciones no disfrutados. Alegó que tenía un contrato a tiempo completo con un salario bruto mensual de 2.363,04 euros,

trabajando 46 horas semanales hasta el 18 de octubre de 2020, y 79 horas semanales a partir del 19 de octubre de 2020.

El 11 de enero de 2023, el órgano jurisdiccional estimó parcialmente la demanda, declarando el despido improcedente y ordenando a los demandados el pago de 364,39 euros por indemnización y 934,89 euros por vacaciones no disfrutadas y pagas extras. Sin embargo, dicho órgano jurisdiccional determinó que la demandante no había probado ni las horas trabajadas ni el salario reclamado, ya que la falta de registros horarios por parte de los empleadores no bastaba como prueba, dado que el Real Decreto 1620/2011 exime a los hogares familiares de la obligación de registrar la jornada laboral de sus empleados.

La demandante interpuso recurso de suplicación contra dicha sentencia ante el Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, el cual planteó dudas sobre la compatibilidad de la normativa nacional sobre el régimen especial de empleados del hogar con el Derecho de la Unión Europea.

4. LA CUESTIÓN PREJUDICIAL PLANTEADA POR EL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DEL PAÍS VASCO

A través de la cuestión prejudicial planteada por el Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, se solicitó al TJUE determinar si la ausencia de una obligación para los empleadores de establecer un sistema de registro de las horas trabajadas por empleados del hogar vulneraba la Directiva 2003/88/CE, en relación con las Directivas 2000/78, 2006/54 y 2010/41, así como la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (CDFUE), a la luz de la jurisprudencia del TJUE (sentencia del TJUE de 14 de mayo de 2019, [CCOO] C-55/18 [EU:C:2019:402], y sentencia del TJUE de 24 de febrero de 2022, TGSS (Desempleo de los empleados de hogar), C-389/20, [EU:C:2022:120]).

En concreto, el tribunal remitente plantea si los artículos 3, 5 y 6 de la Directiva 2003/88, en relación con las Directivas 2000/78, 2006/54 y 2010/41, así como con los artículos 20, 21 y 31.2 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la UE, deben interpretarse como contrarios a una normativa nacional que exime a los empleadores domésticos de la obligación de implantar un sistema para registrar la jornada laboral de los empleados del hogar.

Por otro lado, cabe anotar que la resolución de remisión no incluye elementos que permitan considerar que la situación en el litigio principal esté comprendida dentro del ámbito de aplicación de las disposiciones de la Directiva 2000/78, que regula la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, ni de la Directiva 2010/41, que se refiere a los trabajadores autónomos. Si bien ambas directivas abordan cuestiones clave relativas a la no discriminación y los derechos laborales, en el supuesto de hecho que nos concierne no se presentan las condiciones suficientes para que la situación se ajuste a los marcos establecidos por estas normativas europeas.

En primer lugar, el derecho fundamental de todo trabajador a la limitación de la duración máxima de la jornada laboral y a períodos de descanso diario y semanal no solo es una norma esencial del Derecho social de la Unión, sino que también está expresamente reconocido en el artículo 31.2, de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea. Este derecho es una piedra angular de la protección laboral en la Unión Europea. Asimismo, dicho derecho está consagrado con el mismo valor jurídico que los Tratados, según lo dispuesto en el artículo 6.1 del Tratado de la Unión Europea. Esto significa que la legislación social europea debe garantizar que todos los trabajadores disfruten de condiciones laborales que respeten este principio fundamental (sentencia de 14 de mayo de 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402).

En cuanto a la interpretación de la normativa pertinente, las disposiciones de la Directiva 2003/88, en particular sus artículos 3, 5 y 6, que recogen este derecho fundamental, deben interpretarse a la luz de este principio esencial de la protección del bienestar del trabajador. No se debe permitir que una interpretación restrictiva de estas disposiciones ponga en peligro los derechos fundamentales que la Directiva concede al trabajador. Esto subraya la importancia de aplicar una interpretación amplia y protectora de los derechos laborales, de modo que se asegure que los trabajadores puedan disfrutar plenamente de las condiciones que la legislación les garantiza. La jurisprudencia ha reiterado en varias ocasiones que cualquier restricción o limitación de estos derechos debe estar justificada de manera clara y precisa, y no debe ir en detrimento de la protección de los trabajadores en su conjunto (véase, en este sentido, la sentencia de 14 de mayo de 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402).

La Directiva 2003/88 tiene como objeto principal establecer disposiciones mínimas destinadas a mejorar las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores, mediante la armonización de las normas nacionales, específicamente en lo relativo a la duración del tiempo de trabajo. Esta armonización es crucial para asegurar que todos los trabajadores dentro de la Unión Europea puedan disfrutar de condiciones laborales que respeten estándares básicos de protección social y de salud, favoreciendo una mejor calidad de vida laboral. De esta forma, se pretende no solo regular el tiempo de trabajo, sino también prevenir la explotación laboral y asegurar que los trabajadores no se vean obligados a trabajar en condiciones que puedan poner en riesgo su bienestar físico y psicológico.

De acuerdo con los principios establecidos en la Directiva, los Estados miembros están obligados, por una parte, a adoptar las medidas necesarias para garantizar que todos los trabajadores disfruten de un período mínimo de descanso de once horas consecutivas en cada período de veinticuatro horas y, por cada período de siete días, de un período mínimo de descanso ininterrumpido de veinticuatro horas. Esta normativa tiene como propósito que los trabajadores puedan recuperar su energía física y mental, evitar el agotamiento y reducir el estrés asociado con un trabajo continuo sin tiempo suficiente para la recuperación. Además, los Estados miembros deben establecer un límite de cuarenta y ocho horas para la duración media del trabajo semanal, incluidas las horas extraordinarias, lo cual refuerza el control sobre las horas laborales y garantiza que no se excedan los límites establecidos para la protección de la salud de los trabajadores.

Sin embargo, los artículos 3, 5 y 6, letra b), de la Directiva 2003/88 no especifican criterios concretos para que los Estados miembros garanticen la aplicación de los derechos que establecen. En el ejercicio de dicho margen de apreciación, los Estados miembros deben asegurar que el efecto útil de los derechos establecidos en la Directiva quede completamente garantizado.

Todo ello sin perder de vista que el trabajador es considerado la parte débil en la relación laboral, lo que implica que es necesario garantizar la protección de sus derechos frente a cualquier intento de imposición por parte del empresario. En este sentido, resulta fundamental impedir que el empleador pueda limitar o vulnerar los derechos del trabajador de manera unilateral. Así, sin un sistema adecuado que permita calcular de manera objetiva y fiable tanto el número de horas trabajadas como su distribución a lo largo del tiempo, y sin contar con un mecanismo que registre las horas extraordinarias realizadas por encima de la jornada laboral ordinaria, se vuelve extremadamente difícil que los trabajadores puedan garantizar el respeto de los derechos que les otorgan el artículo 31.2, de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea y la Directiva 2003/88. Este sistema es esencial para asegurar la transparencia y el cumplimiento de los derechos laborales.

El TJUE ha subrayado que permitir que el trabajador use otros medios de prueba para aportar indicios de la vulneración de sus derechos, e invertir la carga de la prueba, no puede reemplazar un sistema que determine de manera objetiva y fiable el número de horas de trabajo realizadas de forma

diaria y semanal. La razón es que el trabajador podría dudar en declarar en su contra, debido al temor de que el empresario adopte medidas perjudiciales para sus condiciones de trabajo.

Considerando lo expuesto, el Tribunal de Justicia concluyó, en la sentencia de 14 de mayo de 2019, CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402), que la Directiva 2003/88, y en particular sus artículos 3, 5 y 6, se opone a la normativa española vigente en la fecha de los hechos causantes que dieron lugar a dicha sentencia, y a la interpretación que de esa normativa efectúan los órganos jurisdiccionales nacionales. En virtud de la cual, los empresarios no están exentos de la obligación de establecer un sistema que permita computar de manera precisa y fiable la jornada laboral diaria realizada por cada trabajador.

Dicho lo cual, tras la sentencia en cuestión, el legislador español adoptó una medida importante modificando el Estatuto de los Trabajadores mediante el Real Decreto-ley 8/2019. En su artículo 34.9, incorporó una obligación general para los empleadores de establecer un sistema de registro de las horas efectivas trabajadas por cada uno de sus empleados. Este cambio fue fundamental para garantizar una mayor transparencia y supervisión de la jornada laboral, y tenía el objetivo de proteger los derechos laborales de los trabajadores, especialmente en contextos donde la falta de control sobre las horas trabajadas puede resultar en vulneraciones de sus derechos.

En relación con este punto, el Gobierno español, en sus observaciones, subraya que, aunque la ley califique la relación laboral de los empleados de hogar como de naturaleza especial, las disposiciones generales del Estatuto de los Trabajadores, incluidas las que tratan sobre el registro de la jornada laboral, se aplican igualmente a los trabajadores del hogar, salvo que exista una norma específica que lo excluya. Esta interpretación tiene como base el principio de igualdad de trato, que asegura que los derechos laborales esenciales, como el registro de jornada, deben ser respetados para todos los empleados, independientemente de su sector o categoría.

El Gobierno también precisa que, respecto al registro de la jornada, las únicas excepciones que se contemplan en el Real Decreto 1620/2011 son las que se encuentran en su artículo 9, apartados 3 y 3 bis. Estas excepciones están vinculadas a la gestión de las horas extraordinarias y al control de las horas trabajadas en el caso de contratos a tiempo parcial. Según el Gobierno, estos apartados no afectan la obligación establecida en el artículo 34.9, del Estatuto de los Trabajadores. Por lo tanto, los empleados de hogar no deben estar excluidos de este régimen general de registro de jornada, a pesar de que algunas interpretaciones previas, tanto jurisprudenciales como administrativas, hayan sugerido que los empleadores en el sector doméstico no estaban obligados a registrar las horas trabajadas.

Por otro lado, en el marco de un procedimiento de remisión prejudicial, el Tribunal de Justicia no tiene competencia para interpretar directamente las leyes nacionales ni para determinar si la interpretación nacional realizada por los tribunales o autoridades locales es correcta. El Tribunal debe centrarse exclusivamente en la interpretación del Derecho de la Unión Europea y proporcionar directrices sobre cómo deben ser aplicadas las normas europeas en los diferentes contextos nacionales (sentencia de 23 de abril de 2009, Angelidaki y otros, C-378/07 a C-380/07, EU:C:2009:250).

Por tanto, la cuestión planteada por el tribunal nacional debe interpretarse de manera que se refiera tanto al artículo 9.3 del Real Decreto 1620/2011 como las interpretaciones judiciales y administrativas. Este punto es crucial, ya que la aplicación uniforme y correcta de las normativas europeas debe ser garantizada en todos los Estados miembros.

El Tribunal de Justicia ha dejado claro en numerosas ocasiones que los Estados miembros tienen la responsabilidad de adoptar todas las medidas necesarias para cumplir con los objetivos establecidos

por las directivas de la UE, y que todas las autoridades nacionales, incluidas las judiciales, deben colaborar para asegurar el cumplimiento de dichas obligaciones. Esto incluye no solo a los órganos legislativos, sino también a los tribunales y administraciones nacionales, que deben garantizar que los derechos laborales establecidos por la legislación europea sean aplicados efectivamente y sin dilaciones.

Al aplicar la normativa interna, los tribunales nacionales no solo deben considerar el conjunto de reglas que conforman el ordenamiento jurídico del país, sino que también tienen la obligación de interpretar dichas normas de acuerdo con los métodos de interpretación reconocidos dentro de su sistema legal. Esta tarea no debe realizarse de forma aislada, sino en conexión con los objetivos de la Directiva europea aplicable, asegurando así su correcta implementación. Es decir, cuando una disposición nacional admite varias interpretaciones, los jueces deben optar por aquella que sea más acorde con la finalidad de la Directiva en cuestión, de manera que se logre el resultado previsto en la misma. Además, esta exigencia de interpretación conforme implica que, en caso de que una jurisprudencia ya consolidada se base en una interpretación del derecho nacional que sea contraria a los principios y objetivos de la directiva, los tribunales tienen el deber de replantearla y modificarla, aun cuando se trate de criterios arraigados en su doctrina (sentencia de 14 de mayo de 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402). Este principio refuerza la idea de que el derecho europeo no puede quedar sujeto a interpretaciones nacionales que limiten o desvirtúen su aplicación efectiva.

Siguiendo esta línea, y en atención a la jurisprudencia previamente expuesta, resulta evidente que cualquier interpretación de una norma nacional o práctica administrativa que exima a los empleadores del deber de registrar la jornada laboral de los empleados del hogar genera una vulneración clara de las disposiciones establecidas en la Directiva 2003/88. Dicha omisión impide a los trabajadores domésticos conocer de manera precisa y fiable la cantidad de horas trabajadas y cómo estas se distribuyen, lo que compromete el cumplimiento de los derechos fundamentales en materia de tiempo de trabajo y descanso.

No obstante, en sectores con características particulares, como el empleo doméstico, podría preverse un régimen específico que contemple excepciones para determinadas situaciones, como el registro de horas extraordinarias o los contratos a tiempo parcial. Sin embargo, estas excepciones no pueden vaciar de contenido el derecho a la protección de la jornada laboral, ya que, de lo contrario, se desnaturalizaría el propósito de la Directiva. Corresponde, en última instancia, al tribunal nacional evaluar si las disposiciones nacionales garantizan adecuadamente el respeto de los derechos de los trabajadores del hogar o si, por el contrario, generan una desprotección inaceptable.

A todo esto, hay que tener en cuenta que el Gobierno avanza en la regulación de la reducción de la jornada laboral a 37,5 horas semanales, el derecho a la desconexión digital y el registro de jornada, tal como se refleja en el acuerdo alcanzado el 20 de diciembre de 2024 con las organizaciones sindicales CCOO y UGT. El anteproyecto de ley establece una reforma del control horario, introduciendo un sistema digital y remoto para garantizar el cumplimiento efectivo de la jornada laboral y frenar el abuso de horas extraordinarias no remuneradas. Esta regulación modifica el artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores, aunque sin detallar aún reglas específicas para distintos sectores de actividad[5].

Por otro lado, en cuanto a la cuestión de la discriminación indirecta por razón de género, debe tenerse presente que, según el artículo 2.1.b) de la Directiva 2006/54, este tipo de discriminación se configura cuando una normativa o práctica coloca en una situación de desventaja desproporcionada a un grupo de personas de un determinado sexo en comparación con el otro. En este caso, se debe

[5] Gobierno de España: Rueda de prensa del Consejo de Ministros del 4 de febrero de 2025. Disponible en: https://www.lamoncloa.gob.es/consejodeministros/resumenes/paginas/2025/040225-rueda-de-prensa-ministros.aspx

analizar si la exclusión de los empleados de hogar de determinadas protecciones laborales afecta de manera desproporcionada a las mujeres, ya que se trata de un sector claramente feminizado.

Por lo tanto, la cuestión consiste en determinar si existen factores objetivos y ajenos a la discriminación por sexo que puedan justificar ese trato desigual. Sin embargo, como ha ocurrido en casos previos, lo cierto es que, el TJUE no profundiza más en esta consideración y termina delegando en el tribunal remitente la responsabilidad de evaluar si realmente existen tales factores[6].

Así pues, para verificar si existe efectivamente una discriminación indirecta, es necesario examinar si la normativa en cuestión perjudica a un porcentaje significativamente más alto de personas de un sexo en comparación con el otro. Este análisis no puede basarse en meras suposiciones, sino que requiere un estudio detallado de datos estadísticos y otros elementos objetivos que permitan evaluar el impacto real de la medida. En este sentido, corresponde a los tribunales nacionales valorar la fiabilidad de la información presentada, asegurándose de que refleje adecuadamente la realidad del mercado laboral y de que tome en cuenta la proporción de trabajadores afectados y no afectados por la normativa en cuestión (sentencia de 24 de febrero de 2022, TGSS (Desempleo de los empleados de hogar), C-389/20, EU:C:2022:120).

Este enfoque permite determinar con mayor precisión si una normativa, en apariencia neutral, genera efectos desproporcionados sobre un grupo en particular, en este caso, las trabajadoras del hogar. En el presente caso, el tribunal remitente parece basar su argumentación en la sentencia de 24 de febrero de 2022, TGSS (Desempleo de los empleados de hogar) (C-389/20, EU:C:2022:120), apoyándose en los datos estadísticos recogidos en dicho fallo. A partir de estos datos, se asume que la demandante en el litigio pertenece a un sector laboral compuesto mayoritariamente por mujeres. Esto es crucial, ya que la composición de género de un determinado sector puede ser un indicio de posibles desigualdades estructurales que requieren un análisis más profundo para evitar situaciones discriminatorias.

En este contexto, y dada la clara feminización del sistema especial de empleo en el hogar familiar, el Tribunal reconoce que la exclusión de la protección por desempleo implica una discriminación indirecta por razón de sexo, contraria al artículo 4.1 de la Directiva 79/7. El debate se centra en la posible justificación objetiva de esta discriminación, evaluando si los objetivos de política social son legítimos y coherentes, y si la medida es adecuada, necesaria y proporcional[7].

El profesor Eduardo Rojo Torrecilla, en su entrada *"(Des)protección por desempleo y discriminación por razón de sexo del personal al servicio del hogar familiar (en España)"*, analiza la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 24 de febrero de 2022 (asunto C-389/20), que abordó la discriminación indirecta en el empleo del hogar, una cuestión relacionada con el litigio actual. En dicha sentencia, el TJUE indicó que la normativa española, al excluir al personal del hogar de la protección por desempleo, podría estar generando una desventaja particular para las trabajadoras, mayoritariamente mujeres. El Tribunal reconoció que los objetivos de la medida, como la lucha contra el fraude, son legítimos, pero cuestionó si la exclusión es justificada si otros colectivos en situaciones

[6] Cavas Martínez, F.: "La justicia europea declara que también es obligatorio registrar la jornada diaria del personal al servicio del hogar familiar", *Revista de Jurisprudencia Laboral*, nº 1/2025. Disponible en: https://www.boe.es/biblioteca_juridica/anuarios_derecho/abrir_pdf.php?id=ANU-L-2025-00000002818

[7] González del Rey Rodríguez, I.: "La STJUE de 24 de febrero de 2022 (asunto C-389/20) y el derecho de las empleadas del hogar a la protección por desempleo", en VV.AA., *Los Briefs de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social: Las claves de 2022*, Madrid, Ediciones Cinca, 2022, pp. 136-139. Disponible en: https://www.aedtss.com/wp-content/uploads/2023/02/Briefs-2022-AEDTSS.pdf

similares sí están cubiertos. Finalmente, dejó en manos del tribunal nacional la valoración de la coherencia de esta normativa con los principios de igualdad y no discriminación[8].

En definitiva, para que una diferencia de trato sea aceptable, debe estar respaldada por razones objetivas que no guarden relación con el género de los trabajadores afectados. Este criterio evita que justificaciones arbitrarias sirvan de excusa para mantener desigualdades estructurales bajo argumentos aparentemente neutrales. En relación con la posibilidad de justificar una discriminación indirecta en función de criterios objetivos, la jurisprudencia ha establecido que esta solo puede ser válida si responde a un propósito legítimo alineado con los principios del Tratado y si está fundamentada en razones de interés general. Además, la medida aplicada debe ser estrictamente necesaria para alcanzar el objetivo propuesto y no ir más allá de lo indispensable para ello. Es decir, no basta con que una norma tenga un propósito legítimo; también debe demostrarse que su implementación es la única vía efectiva para alcanzarlo sin generar discriminaciones injustificadas.

5. RESOLUCIÓN FINAL ADOPTADA POR EL TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA EN EL MARCO DE LA CUESTIÓN PREJUDICIAL PLANTEADA

Considerando lo expuesto, la cuestión prejudicial planteada debe resolverse en el sentido de que los artículos 3, 5 y 6 de la Directiva 2003/88, interpretados a la luz del artículo 31.2 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, se oponen a una normativa nacional y a su aplicación por los tribunales o administraciones que, de facto, eximan a los empleadores domésticos de la obligación de implantar un sistema que registre con precisión la jornada laboral de los empleados de hogar. Dicha exención genera un vacío normativo que deja a este colectivo en una situación de vulnerabilidad.

Por lo tanto, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Sala Séptima) procede a declarar que, los artículos 3, 5 y 6 de la Directiva 2003/88/CE, en consonancia con el artículo 31.2, de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, deben ser interpretados en el sentido de que no permiten que una normativa nacional ni su aplicación por los órganos judiciales o administrativos exima a los empleadores domésticos de la obligación de contar con un sistema de registro de jornada. La ausencia de dicho mecanismo impide a los empleados de hogar disponer de un control objetivo y fiable sobre el número de horas trabajadas, así como su distribución, lo que puede traducirse en una desprotección significativa en materia de condiciones laborales y derechos fundamentales.

A este respecto, el profesor Eduardo Rojo Torrecilla, en su artículo *"Más trabajo para el mundo laboralista. Tres sentencias del TJUE, dictadas el 19 de diciembre de 2024. Examen del asunto C-531/23 sobre registro de jornada del personal al servicio del hogar familiar"*, comparte la postura del profesor Ignasi Beltrán de Heredia, expuesta en su artículo *"El registro de jornada también es obligatorio en el empleo del hogar (STJUE 19/12/24)"*.[9]

Beltrán de Heredia sostiene que, al no existir reglas específicas según la actividad desempeñada en el ámbito doméstico, la regla general debe aplicarse sin excepciones y con un amplio alcance. Sin embargo, advierte que la implantación de sistemas de registro en el hogar puede plantear dificultades

[8] Rojo Torrecilla, E.: "(Des)protección por desempleo y discriminación por razón de sexo del personal al servicio del hogar familiar (en España). Notas a la importante sentencia del TJUE de 24 de febrero de 2022 (asunto C-389/20)", 2022. Disponible en: http://www.eduardorojotorrecilla.es/2022/02/desproteccion-por-desempleo-y.html

[9] Rojo Torrecilla, E.: Más trabajo para el mundo laboralista. Tres sentencias del TJUE, dictadas el 19 de diciembre de 2024. Examen del asunto C-531/23 sobre registro de jornada del personal al servicio del hogar familiar, 2024. Disponible en: http://www.eduardorojotorrecilla.es/2024/12/mas-trabajo-para-el-mundo-laboralista.html

prácticas, por lo que considera fundamental que se proporcionen herramientas accesibles y de fácil uso para garantizar su cumplimiento efectivo[10].

Rojo Torrecilla refuerza esta idea y destaca la necesidad de revisar las excepciones previstas en el artículo 9.3 y 3.bis del RD 1620/2011 sobre las horas extraordinarias y el trabajo a tiempo parcial en el empleo del hogar. Según ambos profesores, mantener estas excepciones podría acabar vaciando de contenido la normativa sobre la ordenación del tiempo de trabajo, comprometiendo su efectividad en este sector.

6. CONCLUSIONES

La sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) de 19 de diciembre de 2024 en el asunto C-531/23 (Loredas) representa un hito en la consolidación de los derechos laborales fundamentales en el contexto del trabajo doméstico, un ámbito tradicionalmente relegado en las políticas laborales. Su impacto es significativo, aunque la doctrina en la que se fundamenta no resulta novedosa. Esta decisión pone en evidencia las carencias normativas que afectan a los empleados del hogar, especialmente en lo relativo al registro de la jornada laboral y la garantía efectiva de sus derechos.

El TJUE ha determinado que la exclusión de los empleados del hogar de la obligación de registro de jornada es contraria a la Directiva 2003/88 y a la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, en tanto que priva a estos trabajadores de la posibilidad de acreditar de manera objetiva el tiempo de trabajo realizado, afectando el ejercicio de sus derechos. El reconocimiento de esta vulneración tiene especial relevancia desde una perspectiva de género, ya que el trabajo doméstico es un sector altamente feminizado. La ausencia de mecanismos de control adecuados supone una forma de discriminación indirecta, perpetuando desigualdades estructurales que afectan a la autonomía económica de las mujeres y a su acceso a condiciones de trabajo dignas. Asimismo, la sentencia refleja la insuficiencia de los mecanismos de supervisión en este ámbito, lo que no solo dificulta la defensa de los derechos laborales de los empleados, sino que también genera inseguridad jurídica para los empleadores.

La aplicación de este fallo en España exige reformas normativas y medidas estratégicas para garantizar el respeto efectivo de los derechos laborales en el sector doméstico. Es necesario incluir la obligatoriedad de sistemas de registro de jornada adaptados a este ámbito, así como garantizar el reconocimiento pleno de derechos como la remuneración por horas extraordinarias, el acceso a la negociación colectiva y la garantía de descansos mínimos. La implementación de herramientas prácticas, como aplicaciones digitales o plantillas estandarizadas para registrar la jornada laboral, facilitaría el cumplimiento de la normativa sin generar cargas administrativas excesivas.

También resulta clave el desarrollo de incentivos económicos para la formalización del empleo doméstico, incluyendo junto a las deducciones fiscales para empleadores que cumplan con la normativa, subvenciones dirigidas a familias con menores recursos. Además, es fundamental fortalecer la negociación colectiva en este sector, promoviendo acuerdos que garanticen condiciones de trabajo justas y prevengan posibles abusos. Para ello, se debe fomentar la creación de asociaciones de trabajadores domésticos y empleadores que actúen como interlocutores en la elaboración de políticas sectoriales.

[10] Beltrán de Heredia, I.: El registro de jornada también es obligatorio en el empleo del hogar (STJUE 19/12/24), 2024. Disponible en: https://ignasibeltran.com/2024/12/20/el-registro-de-jornada-tambien-es-obligatorio-en-el-empleo-del-hogar-stjue-19-12-24/

Finalmente, la sensibilización y educación juegan un papel crucial. Es necesario lanzar campañas públicas que promuevan la dignificación del trabajo doméstico y la igualdad de género en este ámbito.

La sentencia del TJUE marca un paso importante hacia la justicia laboral en el sector doméstico y refuerza el principio de que todos los trabajadores, independientemente del sector en el que operen, tienen derecho a la protección de sus derechos fundamentales. No obstante, su aplicación efectiva requerirá un esfuerzo normativo, administrativo y social significativo. La modernización del sector, la promoción de condiciones laborales dignas y la protección de los derechos de los empleados domésticos son objetivos clave que España debe asumir con determinación.

7. BIBLIOGRAFÍA

Beltrán de Heredia, I.: *El registro de jornada también es obligatorio en el empleo del hogar (STJUE 19/12/24)*, 2024. Disponible en: https://ignasibeltran.com/2024/12/20/el-registro-de-jornada-tambien-es-obligatorio-en-el-empleo-del-hogar-stjue-19-12-24/

Cavas Martínez, F.: "La justicia europea declara que también es obligatorio registrar la jornada diaria del personal al servicio del hogar familiar", *Revista de Jurisprudencia Laboral,* nº 1/2025. Disponible en: https://www.boe.es/biblioteca_juridica/anuarios_derecho/abrir_pdf.php?id=ANU-L-2025-00000002818

González del Rey Rodríguez, I.: "La STJUE de 24 de febrero de 2022 (asunto C-389/20) y el derecho de las empleadas del hogar a la protección por desempleo", en VV.AA., *Los Briefs de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social: Las claves de 2022*, Madrid, Ediciones Cinca, 2022, pp. 136-139. Disponible en: https://www.aedtss.com/wp-content/uploads/2023/02/Briefs-2022-AEDTSS.pdf

Rojo Torrecilla, E.: *Más trabajo para el mundo laboralista. Tres sentencias del TJUE, dictadas el 19 de diciembre de 2024. Examen del asunto C-531/23 sobre registro de jornada del personal al servicio del hogar familiar*, 2024. Disponible en: http://www.eduardorojotorrecilla.es/2024/12/mas-trabajo-para-el-mundo-laboralista.html

Rojo Torrecilla, E.: *"(Des)protección por desempleo y discriminación por razón de sexo del personal al servicio del hogar familiar (en España). Notas a la importante sentencia del TJUE de 24 de febrero de 2022 (asunto C-389/20)"*, 2022. Disponible en: http://www.eduardorojotorrecilla.es/2022/02/desproteccion-por-desempleo-y.html

8. WEBGRAFÍA

Base de datos El Derecho. Memento Social. *Empleados del hogar*, 2025. Disponible en: https://acceso-qmemento-com.eu1.proxy.openathens.net/seleccionProducto.do;jsessionid=7C49B1875225F5E7D976BC2A8536B571.TC_ONLINE03?producto=UNIVERSAL#%2FpresentarMemento.do%3Fnref%3D7dbdbbcc%26producto%3DUNIVERSAL%26idFragmento%3Dinicio%26rnd%3D0.9027472749942176

Base de datos Tirant Online. *Relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar.* Disponible en: https://www-tirantonline-com.eu1.proxy.openathens.net/base/tol/general/searches?token_id=67cb068f6ea2db000b0f6728

Gobierno de España: *Rueda de prensa del Consejo de Ministros del 4 de febrero de 2025*. Disponible en: https://www.lamoncloa.gob.es/consejodeministros/resumenes/paginas/2025/040225-rueda-de-prensa-ministros.aspx

TJUE: *Ordenación del tiempo de trabajo: los empleadores domésticos deben establecer un sistema que permita computar la jornada laboral diaria de cada empleado de hogar*, Nota de prensa n.º 206/24, Luxemburgo, Tribunal de Justicia de la Unión Europea, 19 de diciembre de 2024. Disponible en: https://curia.europa.eu/jcms/upload/docs/application/pdf/2024-12/cp240206es.pdf

Derecho Comparado y Derecho Extranjero

Laborum

Revista Crítica
de
Relaciones de Trabajo

Laborum

Derecho Comparado y Derecho Extranjero
nº 14 (1er Trimestre 2025)
ISSN: 2792-7962 – ISSNe: 2792-7970
Págs. 221-232

Relaciones laborales exentas del pago del salario mínimo federal en los Estados Unidos. Acerca de la prueba judicial de la exención, a la luz de la más reciente jurisprudencia de la Corte Suprema de los Estados Unidos

Employment relationships exempted from payment of the federal minimum wage in the United States. On the judicial test for the exemption, in light of the most recent case-law of the Supreme Court of the United States

Benito Couceiro Naveira

Doctor en Derecho
Escuela de Relaciones Laborales de A Coruña
Centro adscrito Universidad de A Coruña
https://orcid.org/0009-0002-0345-0616

Sumario

1. SOBRE LAS RELACIONES LABORALES EXENTAS DE LA APLICACIÓN DEL SALARIO MÍNIMO FEDERAL NORTEAMERICANO
2. EL CASO *E.M.D. SALES, INC. v. CARRERA*, DE 2025, ACERCA DE LOS CRITERIOS PARA LA PRUEBA (¿PREPONDERANCIA DE LA PRUEBA O PRUEBA CLARA Y CONVINCENTE?) DE LA EXISTENCIA DE UNA RELACIÓN LABORAL EXENTA DE LA APLICACIÓN DEL SALARIO MÍNIMO FEDERAL NORTEAMERICANO
3. LOS HECHOS DEL CASO *E.M.D. SALES, INC. v. CARRERA*, DE 2025, RELATIVO A VENDEDORES EXTERNOS, EN CUANTO QUE RELACIÓN LABORAL EXENTA DE LA APLICACIÓN DEL SALARIO MÍNIMO FEDERAL NORTEAMERICANO
4. LAS CIRCUNSTANCIAS QUE JUSTIFICAN LA UTILIZACIÓN DEL CRITERIO DE LA PRUEBA CLARA Y CONVINCENTE, EN OPINIÓN DEL CASO *E.M.D. SALES, INC. v. CARRERA*, DE 2025
5. LA JUSTIFICACIÓN DE LA UTILIZACIÓN DEL CRITERIO DE LA PREPONDERANCIA DE LA PRUEBA, EN OPINIÓN DEL CASO *E.M.D. SALES, INC. v. CARRERA*, DE 2025
6. BIBLIOGRAFÍA CITADA

Cita Sugerida: COUCEIRO NAVEIRA, B.: «Relaciones laborales exentas del pago del salario mínimo federal en los Estados Unidos. Acerca de la prueba judicial de la exención, a la luz de la más reciente jurisprudencia de la Corte Suprema de los Estados Unidos». *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum,* 14 (2025): 221-232.

Resumen

La legislación federal norteamericana sobre el salario mínimo considera que ciertas relaciones laborales deben quedar exentas de su aplicación. Se discute cuál deba ser el criterio que haya de regir la prueba de dichas relaciones laborales exentas. La Corte Suprema de los Estados Unidos se decanta por el criterio de la preponderancia de la prueba, que favorece la posición de la empresa, frente al criterio de la prueba clara y convincente.

Palabras clave

Derecho comparado del Trabajo; Estados Unidos de América; Exenciones; Prueba; Salario mínimo federal.

Abstract

The U.S. federal minimum wage legislation considers that certain employment relationships should be exempt from its application. There is some debate as to the standard of evidence for such exempt employment relationships. The United States Supreme Court opts for the preponderance of the evidence standard, which favors the employer's position, in front of the clear and convincing evidence standard.

Keywords

Comparative labor law; Evidence; Exemptions; Federal minimum wage; United States of America.

1. SOBRE LAS RELACIONES LABORALES EXENTAS DE LA APLICACIÓN DEL SALARIO MÍNIMO FEDERAL NORTEAMERICANO

El salario mínimo interprofesional español, tal como aparece configurado legalmente en el artículo 27 del Estatuto de los Trabajadores, no conoce en principio de exenciones o excepciones, como acredita el hecho de que su cuantía (actualizada, en su caso, de conformidad con «el índice de precios de consumo»[1], «la productividad media nacional alcanzada»[2], «el incremento de la participación del trabajo en la renta nacional»[3] y «la coyuntura económica general»[4]) se aplica de manera prácticamente uniforme, precisando al respecto la norma reglamentaria que anualmente se dicta en desarrollo del mismo, últimamente en febrero 2024[5], que se trata de un «salario mínimo para cualesquiera actividades en la agricultura, en la industria y en los servicios, sin distinción de sexo ni edad de los trabajadores» —sin distinción tampoco del tamaño de la empresa, medido en función del número de trabajadores, ni de la proyección económica de la empresa, prescindiendo de si se trata de una multinacional, de un gran entidad bancaria o de la prototípica «tienda de la esquina»[6]—, aunque debe tenerse en cuenta que la propia norma reglamentaria sí contiene algunas normas especiales —relativas fundamentalmente a la cuantía del salario mínimo en cuestión—, que se proyectan sobre ciertas «personas trabajadoras eventuales, temporeros y temporeras, y empleadas y empleados de hogar»[7]. No parece que esta situación vaya a cambiar como consecuencia de la aprobación de la Directiva (UE) 2022/2014 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 19 octubre 2022, sobre unos salarios mínimos adecuados en la Unión Europea, aun en el caso de que el Reino de España se anime en algún momento a cumplir con su obligación de transposición[8] (una transposición, en cualquier caso, que lo será extemporánea[9], salvo que el Tribunal de Justicia de la Unión Europea no acabe anulándola, por iniciativa danesa[10]), en la medida en que la Directiva citada no se pronuncia sobre la existencia de eventuales exenciones o excepciones. En abierto contraste con esta situación nuestra, la Ley norteamericana que en 1938 estableció por vez primera un salario mínimo a nivel federal —en el marco de las medidas del «*new deal*» impulsadas por la Ministra de Trabajo, Sra. Frances PERKINS, dentro del gabinete del Presidente Franklin D. ROOSEVELT[11]— consideró que resultaba oportuno

[1] Apartado 1, párrafo primero, letra a).

[2] *Ibidem*, letra b).

[3] *Ibidem*, letra c).

[4] *Ibidem*, letra d).

[5] Véase el Real Decreto 145/2024, de 6 febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2024.

[6] Sobre estas últimas, desde la perspectiva del despido, véase Martínez Girón J. y Arufe Varela, A.: *La desregulación de la protección contra el despido en las pequeñas empresas. Un estudio de Derecho comparado de los ordenamientos alemán y norteamericano*, Netbiblo (A Coruña, 2010), págs. 38 y ss.; y en contraste, por lo que se refiere al modelo de relaciones laborales estadounidense afectante a las grandes entidades bancarias, véase Couceiro Naveira, B.:*Las relaciones laborales de los trabajadores del sector bancario en los Estados Unidos. Un estudio comparado con el Derecho español*, Lefebvre-El Derecho (Madrid, 2021), págs. 28 y ss.

[7] Cfr. su artículo 4.

[8] Sobre el tema, críticamente, véase Vizcaíno Ramos, I.: «El grado de cumplimiento por Francia del Capítulo II de la Directiva (UE) 2022/2041, sobre unos salarios mínimos adecuados en la Unión Europea. Un estudio comparado con el grado de cumplimiento español», *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo*, núm. 6 (2023), págs. 145 y ss.

[9] Según su artículo 17 (rotulado «Transposición y aplicación»), «los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para dar cumplimiento a lo establecido en la presente Directiva a más tardar el 15 de noviembre de 2024» (apartado 1, párrafo primero, inciso primero).

[10] En este sentido, está pendiente de resolución por parte del Tribunal de Luxemburgo el recurso de anulación interpuesto por el Reino de Dinamarca, como parte demandante, contra el Parlamento Europeo y el Consejo de la Unión Europea, como partes demandadas, en el asunto C-19/23, alegando la parte demandante que «al adoptar la Directiva impugnada, las demandadas vulneraron el principio de atribución de competencias e infringieron el artículo 153 T[ratado de] F[uncionamiento de la] U[nión] E[uropea], apartado 5».

[11] Lo que permite calificar a los Estados Unidos «con toda razón como el reino de los salarios mínimos interprofesionales» [véase Arufe Varela, A.: «Los partidos políticos y el salario mínimo interprofesional español. Un estudio comparado con las políticas anti-austeridad salarial de los Estados Unidos», *Derecho de las Relaciones Laborales*, núm. 7 (2017), pág. 579].

determinar una serie de exenciones a la aplicación de dicho salario mínimo federal, aparte el hecho de obligar a pagar el salario mínimo federal sólo a «las empresas que realizan actividades en más de un estado federado (esto es, las empresas implicadas en el llamado "comercio interestatal [*interstate commerce*]")»[12].

Como es lógico, me refiero a la Ley federal de Condiciones Justas de Trabajo (*Fair Labor Standards Act* o, por su acrónimo en inglés, FLSA)[13], originariamente conformada por hasta diecinueve disposiciones —equivalentes de los artículos de nuestras leyes— o secciones. Por lo que se refiere a la regulación del salario mínimo federal, es claro que toda esta regulación giraba en torno al eje de la determinación de la cuantía del salario mínimo federal en cuestión, adornada también con sus necesarios complementos. Y uno de estos complementos venía representado por la sección dedicada a la identificación de «exenciones [*exemptions*]», siendo éste el rótulo de su originaria sección 13, a cuyo tenor se listaban hasta un total de once de tales exenciones, respectivamente relativas a las siguientes actividades, a saber: 1) «cualquier trabajador empleado en posición ejecutiva, administrativa o profesional de buena fe, en posición de minorista local, o en posición de vendedor externo»[14]; 2) «cualquier trabajador contratado en cualquier establecimiento minorista o de servicios la mayor parte de cuya venta o servicio es en el comercio intraestatal»[15]; 3) «cualquier trabajador empleado como marinero»[16]; 4) «cualquier empleado de un transportista aéreo»[17]; 5) «cualquier trabajador empleado en la captura, recolección, cosecha, cultivo o cría de cualquier tipo de pescado, marisco, crustáceo, esponja, alga marina u otra forma acuática de vida animal y vegetal, incluyendo la ida y la vuelta al trabajo e incluyendo el empleo en la carga, descarga o empaquetado de dichos productos para su envío o en la propagación, procesamiento, comercialización, congelación, enlatado, curado, almacenamiento o distribución de los productos mencionados o sus subproductos[18]; 6) «cualquier trabajador empleado en la agricultura»[19]; 7) «cualquier trabajador en la medida en que dicho trabajador esté exento por reglamentos [administrativos relativos a aprendices o a trabajadores con discapacidad]»[20]; 8) «cualquier trabajador empleado en conexión con la publicación de cualquier periódico semanal o quincenal con una tirada de menos de tres mil [ejemplares], y cuya mayor parte de la tirada se encuentra dentro del condado donde se imprime y publica»[21]; 9) «cualquier empleado de un ferrocarril eléctrico urbano, suburbano o interurbano, o de un transportista local de trolebuses o autobuses»[22]; 10) «cualquier persona empleada dentro de la zona de producción …, dedicada a la manipulación, envasado, almacenamiento, desmotado, compresión, pasteurización,

[12] Véase Martínez Girón J. y Arufe Varela, A.: *Fundamentos de Derecho comparado del Trabajo y de la Seguridad Social*, 3ª ed., Atelier (Barcelona, 2023), pág. 145.

[13] Sobre los orígenes del salario mínimo, véase Neumark, D. y Wascher, W.: «Minimum wages and low-wage workers: how well does reality match the rhetoric», *Minnesota Law Review*, núm. 92 (2008), págs. 1298 y ss.

[14] Cfr. subsección (a)(1). Textualmente, «any employee employed in a bona fide executive, administrative, professional, or local retailing capacity, or in the capacity of outside salesman».

[15] Cfr. subsección (a)(2). Textualmente, «any employee engaged in any retail or service establishment the greater part of whose selling or servicing is in intrastate commerce».

[16] Cfr. subsección (a)(3). Textualmente, «any employee employed as a seaman».

[17] Cfr. subsección (a)(4). Textualmente, «any employee of a carrier by air».

[18] Cfr. subsección (a)(5). Textualmente, «any employee employed in the catching, taking, harvesting, cultivating, or farming of any kind of fish, shellfish, crustacea, sponges, seaweeds, or other aquatic forms of animal and vegetable life, including the going to and returning from work and including employment in the loading, unloading, or packing of such products for shipment or in propagating, processing, marketing, freezing, canning, curing, storing, or distributing the above products or byproducts thereof».

[19] Cfr. subsección (a)(6). Textualmente, «any employee employed in agriculture».

[20] Cfr. subsección (a)(7). Textualmente, «any employee to the extent that suxch employee is exempted by regulations».

[21] Cfr. subsección (a)(8). Textualmente, «any employee employed in connection with the publication of any weekly or semiweekly newspaper with a circulation of less than three thousand the major part of which circulation is within the county where printed and published».

[22] Cfr. subsección (a)(9). Textualmente, «any employee of a street, suburban, or interurban electric railway, or local trolley or motor bus carrier».

secado, reparación en su estado bruto o natural, o enlatado de productos agrícolas u hortícolas para su comercialización, o a la fabricación de queso o mantequilla u otros productos lácteos»[23]; y 11) «cualquier operador de centralita telefónica empleado en una central telefónica pública que tenga menos de quinientas estaciones»[24].

En sus casi noventa años de vida, el tenor original de la sección 13 de la Ley federal de Condiciones Justas de Trabajo ha venido experimentando diversas enmiendas, adiciones y supresiones, que modelan el texto que posee en la actualidad, tal como aparece incluido en el Código de los Estados Unidos (*United States Code*), concretamente —supuesto que la Ley federal de Condiciones Justas de Trabajo constituye el Capítulo 8 del Título 29, secciones 201 y siguientes, del propio Código— en la sección 213 del Código en cuestión[25]. De conformidad con la versión actual de este precepto, son ahora trece las exenciones reguladas, en cuanto que actividades sobre las que no cabe proyectar la aplicación del salario mínimo federal, relativas —en lo más esencial, y como regla— a lo siguiente: 1) «cualquier trabajador empleado en posición ejecutiva, administrativa o profesional de buena fe (incluido cualquier trabajador empleado en posición de personal administrativo académico o profesor en escuelas primarias o secundarias), o en posición de vendedor externo»[26]; 2) «cualquier trabajador empleado en un establecimiento recreativo o de ocio, de un campamento organizado o de un centro de conferencias religioso o educativo sin ánimo de lucro»[27]; 3) «cualquier trabajador empleado en la captura, recogida, propagación, cosecha, cultivo o cría de cualquier tipo de pescado, marisco, crustáceo, esponja, alga marina u otras forma acuática de vida animal y vegetal, o en la primera transformación, enlatado o envasado de dichos productos marinos en el mar»[28]; 4) «cualquier trabajador empleado en la agricultura»[29]; 5) «cualquier trabajador en la medida en que dicho trabajador esté exento por reglamentos [administrativos relativos a aprendices, mensajeros o a trabajadores con discapacidad]»[30]; 6) «cualquier trabajador empleado en conexión con la publicación de cualquier periódico semanal, quincenal o diario con una tirada inferior a cuatro mil [ejemplares], y cuya mayor parte de la tirada se encuentra en el condado donde se publica o en condados contiguos al mismo»[31]; 7) «cualquier operador de centralita empleado por una compañía de telefonía pública de propiedad independiente

[23] Cfr. subsección (a)(10). Textualmente, «any individual employed within the area of production …, engaged in handling, packing, storing, ginning, compressing, pasteurizing, drying, reparing in their raw or natural state, or canning of agricultur or horticultural commodities for market, or in making cheese or butter or other dairy products».

[24] Cfr. subsección (a)(11). Textualmente, «any switchboard operator employed in a public telephone exchange which has less than five hundred stations».

[25] Acerca de dichas enmiendas, adiciones y supresiones, véase Faillace, M.A.: «Automatic exemption of highly-paid employees and other proposed amendments to the White-collar exemptions: bringing the Fair Labor Standards Act into thr 21st century», *Labor Lawyer*, núm. 15 (2000), págs. 357 y ss.; Hébert, L.C. «"Updating" the "white-collar" employee exemptions to the Fair Labor Standards Act», *Employee Rights and Employment Policy Journal*, núm. 7 (2003), págs. 51 y ss.; y Rowan, R.C. «Solving the bluish collar problema: an analysis of the DOL's modernization of the exemptions to the Fair Labor Standards Act», *University of Pennsylvania Journal of Labor and Employment Law*, núm. 7 (2004), págs. 119 y ss.

[26] Cfr. subsección (a)(1). Textualmente, «any employee employed in a bona fide executive, administrative, or professional capacity (including any employee employed in the capacity of academic administrative personnel or teacher in elementary or secondary schools), or in the capacity of outside salesman».

[27] Cfr. subsección (a)(3). Textualmente, «any employee employed by an establishment which is an amusement or recreational establishment, organized camp, or religious or non-profit educational conference center».

[28] Cfr. subsección (a)(5). Textualmente, «any employee employed in the catching, taking, propagating, harvesting, cultivating, or farming of any kind of fish, shellfish, crustacea, sponges, seaweeds, or other aquatic forms of animal and vegetable life, or in the first processing, canning or packing such marine products at sea».

[29] Cfr. subsección (a)(6). Textualmente, «any employee employed in agriculture».

[30] Cfr. subsección (a)(7). Textualmente, «any employee to the extent that such employee is exempted by regulations».

[31] Cfr. subsección (a)(8). Textualmente, «any employee employed in connection with the publication of any weekly, semiweekly, or daily newspaper with a circulation of less than four thousand the major part of which circulation is within the county where published or counties contiguous thereto».

que no tenga más de setecientas cincuenta estaciones»[32]; 8) «todo trabajador empleado como marinero en un buque que no sea estadounidense»[33]; 9) «cualquier trabajador empleado contratado de forma ocasional en un empleo del servicio doméstico para prestar servicios de canguro o cualquier trabajador empleado en un empleo del servicio doméstico para prestar servicios de compañía a personas que (debido a su edad o enfermedad) no pueden cuidar de sí mismas»[34] (este último, por tanto, un asunto de extremado interés comparatista, vista la descontextualizada regulación que tenemos en España, también desde el punto de vista fiscal, de la relación laboral especial de empleados del hogar familiar); 10) «un investigador criminal»[35]; 11) «cualquier trabajador que sea analista de sistemas informáticos, programador informático, ingeniero de software u otro trabajador con cualificación similar, … quien, en caso de ser trabajador remunerado por horas, reciba una remuneración no inferior a 27,63 dólares la hora»[36]; 12) «cualquier trabajador que sea agente de la patrulla fronteriza»[37]; y 13) «cualquier trabajador empleado para jugar al béisbol que reciba una remuneración en virtud de un contrato que prevea un salario semanal por los servicios prestados durante la temporada de campeonato de la liga … a una tarifa que no sea inferior a un salario semanal igual al salario mínimo … por una semana laboral de 40 horas, independientemente del número de horas que el trabajador dedique a actividades relacionadas con el béisbol»[38]. Se trata de un precepto sobre el que también ha venido impactando de lleno la jurisprudencia federal norteamericana, resultando especialmente significativa una muy reciente decisión de la Corte Suprema de los Estados Unidos.

2. EL CASO *E.M.D. SALES, INC. V. CARRERA*, DE 2025, ACERCA DE LOS CRITERIOS PARA LA PRUEBA (¿PREPONDERANCIA DE LA PRUEBA O PRUEBA CLARA Y CONVINCENTE?) DE LA EXISTENCIA DE UNA RELACIÓN LABORAL EXENTA DE LA APLICACIÓN DEL SALARIO MÍNIMO FEDERAL NORTEAMERICANO

En efecto, la Corte Suprema de los Estados Unidos se acaba de pronunciar a comienzos de este mismo año, en el caso *E.M.D. Sales, Inc. v. Carrera*, decidido el 15 enero 2025[39], sobre la exención relativa al legalmente denominado «vendedor externo [*outside salesman*]» —calificado por la propia decisión como aquél que «realiza principalmente ventas y trabaja regularmente fuera de la sede de la empresa»[40]—, esto es, una de las exenciones que cabría calificar como clásicas, en la medida en que no sólo se encuentra recogida actualmente en el tenor vigente de la citada sección 213 del Título 29 del Código de los Estados Unidos, sino que ya se encontraba incluida en la versión originaria de la asimismo citada sección 13 de la Ley federal de Condiciones Justas de Trabajo, cuando esta última

[32] Cfr. subsección (a)(10). Textualmente, «any switchboard operator employed by an independently owned public telephone company which has not more than seven hundred and fifty stations».

[33] Cfr. subsección (a)(12). Textualmente, «any employee employed as a seaman on a vessel other than an American vessel».

[34] Cfr. subsección (a)(15). Textualmente, «any employee employed on a casual basis in domestic service employment to provide babysitting services or any employee employed in domestic service employment to provide companionship services for individuals who (because of age or infirmity) are unable to care for themselves».

[35] Cfr. subsección (a)(16). Textualmente, «a criminal investigator».

[36] Cfr. subsección (a)(17). Textualmente, «any employee who is a computer systems analyst, computer programmer, software engineer, or other similarly skilled worker, … who, in the case of an employee who is compensated on an hourly basis, is compensated at a rate of not less than $27.63 an hour».

[37] Cfr. subsección (a)(18). Textualmente, «any employee who is a border patrol agent».

[38] Cfr. subsección (a)(19). Textualmente, «any employee employed to play baseball who is compensated pursuant to a contract that provides for a weekly salary for services performed during the league's championship season (but not spring training or the off season) at a rate that is not less than a weekly salary equal to the minimum wage … for a workweek of 40 hours, irrespective of the number of hours the employee devotes to baseball related activities». En relación con esta curiosa exención, véase Stanton, M.: «"Juuuussst a bit outside": a look at whether MLB owners can justify paying minor leaguers below mínimum wage without violating the Fair Labor Standards Act», *Jeffrey S. Moorad Sports Law Journal*, núm. 22 (2015), págs. 727 y ss.

[39] Referencia oficial provisional 604 U.S.__(2025).

[40] Cfr. pág. 2. Textualmente, «primarily makes sales and regularly works away from the employer's place of business».

fue promulgada en el año 1938. De manera más precisa, la Corte Suprema de los Estados Unidos afronta la cuestión —quizá más propiamente adjetiva, que meramente sustantiva— de cuál haya de ser el tipo de actividad probatoria que deba desplegar una empresa que pretenda hacer valer la eficacia de alguna de las exenciones previstas en la sección 213 del Título 29 del Código de los Estados Unidos —supuesto, según esta trascendente decisión de 2025, que «la ley impone al empresario la carga de demostrar que se aplica una exención»[41]—, si es que pretende justificar la elusión legítima de la aplicación de las normas mínimas contenidas originariamente en la Ley de Condiciones Justas de Trabajo (señaladamente sobre salario mínimo, también sobre jornada máxima y horas extraordinarias), tal como aparecen enlatadas hoy en el Capítulo 8 del Título 29 del Código de los Estados Unidos. En relación con este crucial tema, se plantea una clara disyuntiva, que la decisión de la Corte Suprema explica en los siguientes términos literales: «La controversia en este caso se refiere al criterio de prueba que un empresario debe satisfacer para demostrar que un empleado está exento. El criterio habitual de prueba en los litigios civiles [como son en los Estados Unidos, procesalmente hablando, los litigios laborales] es la preponderancia de la prueba. Un criterio más exigente, como la prueba clara y convincente, sólo se aplica cuando una ley o la Constitución exigen una norma más estricta o en otros casos raros»[42]. En este sentido, el criterio de la «preponderancia de la prueba [*preponderance of the evidence*]» —nosotros, en España, hablaríamos de carga de prueba indiciaria— favorecería la posición del empleador o empresario, dado que dicho criterio simplemente «requiere demostrar que la existencia del hecho controvertido es más probable que su inexistencia»[43]. Por el contrario, el criterio de la «prueba clara y convincente [*clear and convincing evidence*]» —a traducir, con lenguaje jurídico español, como carga de prueba plena, y a medio camino respecto del criterio, típicamente exigido para las condenas penales en los Estados Unidos, del «más allá de la duda razonable [*beyond a reasonable doubt*]»— perjudicaría la posición del empleador o empresario, en la medida en que resulta más exigente, al significar que «la veracidad de sus afirmaciones de hecho son "altamente probables"»[44].

3. LOS HECHOS DEL CASO *E.M.D. SALES, INC. V. CARRERA*, DE 2025, RELATIVO A VENDEDORES EXTERNOS, EN CUANTO QUE RELACIÓN LABORAL EXENTA DE LA APLICACIÓN DEL SALARIO MÍNIMO FEDERAL NORTEAMERICANO

Ciertamente, la Corte Suprema de los Estados Unidos acepta con naturalidad la existencia de exenciones a la aplicación del salario mínimo federal, recordando que el «Congreso reconoció que un salario mínimo y el pago de horas extraordinarias no serían prácticos ni adecuados para algunos trabajos»[45]. En el caso en disputa, los hechos apuntan a una empresa —la empresa EMD Sales, Inc., que da nombre al caso, por el lado del apelante o recurrente— que «distribuye productos de

[41] *Ibidem*. Textualmente, «The law places the burden on the employer to show that an exemption applies», con apoyo en una emblemática decisión suya de 1974, el caso Corning Glass Works v. Brennan [referencia oficial 417 U.S. 188; sobre este caso, véase Martínez Girón, J. *Quince grandes casos de la Corte Suprema de los Estados Unidos sobre Derecho individual del Trabajo. Un estudio desde la perspectiva del Derecho español*, Netbiblo (A Coruña, 2012), págs. 44 y ss.].

[42] Cfr. pág. 1. Textualmente, «The dispute here concerns the standard of proof that an employer must satisfy to show that an employee is exempt. The usual standard of proof in civil litigation is preponderance of the evidence. A more demanding standard, such as clear and convincing evidence, applies only when a statute or the Constitution requires a heightened standard or in certain other rare cases». Recordando que «el contencioso laboral norteamericano es —formalmente hablando— siempre contencioso civil», véase Arufe Varela A. y Martínez Girón, J.: *El abogado laboralista. Nombres ilustres norteamericanos y sus pares asimétricos españoles*, Atelier (Barcelona, 2024), págs. 70-71.

[43] Véase Orloff, N. y Stedinger, J.: «A framework for evaluating the preponderance-of-the-evidence standard», University of Pennsylvania Law Review, núm. 131 (1983), págs. 1159 y ss.

[44] Véase el caso Colorado v. New Mexico (referencia oficial 467 U.S. 310), decidido por la Corte Suprema de los Estados Unidos el 4 junio 1984, pág. 316. Textualmente, «the truth of its factual contentions are "highly probable"».

[45] Cfr. pág. 2. Textualmente, «Congress recognized that a minimum wage and overtime pay would be impractical or inappropriate for some jobs».

alimentación internacionales en el área metropolitana de [la capital federal] Washington, D.C.»[46], que «emplea a representantes de ventas que gestionan el inventario y que toman pedidos en las tiendas de comestibles que almacenan productos [de la empresa] EMD»[47], que «varios representantes de ventas de [la empresa] EMD [entre ellos, el señor Faustino SANCHEZ CARRERA, que da nombre al caso, por la parte apelada o recurrida] demandaron a la empresa ante la Corte federal de Distrito de los Estados Unidos para el Distrito de Maryland [, limítrofe con la capital federal]»[48], alegando que la misma «infringía la Ley de Condiciones Justas de Trabajo al no pagarles las horas extraordinarias»[49], teniendo en cuenta que la empresa «EMD no negaba que los empleados trabajasen … sin cobrar las horas extraordinarias …[,] pero … alegaba que los empleados encajaban en la exención de la Ley relativa a los vendedores externos»[50]. Los trabajadores demandantes ganaron en la primera instancia federal («la Corte de Distrito concluyó que [la empresa] EMD no logró acreditar "mediante una prueba clara y convincentes" que los empleados se calificaban como vendedores externos»)[51]. Y en el siguiente escalón judicial, «en apelación, [aunque la empresa] EMD alegó que la Corte de Distrito debería haber aplicado el criterio menos estricto de la preponderancia de la prueba, en lugar del criterio de la prueba clara y convincente …[,] la Corte de Apelaciones de los Estados Unidos para el Cuarto Circuito no estuvo de acuerdo y confirmó el fallo de la Corte de Distrito»[52]. La razón que invitaba a intervenir a la Corte Suprema, ya en un tercer escalón, radicaba en su afirmación relativa a que «el Cuarto Circuito es el único que exige a los empresarios que acrediten la aplicabilidad de las exenciones … mediante una prueba clara y convincente»[53], pues «todas las demás Cortes de Apelaciones que han abordado la cuestión han sostenido que se aplica el criterio de la preponderancia»[54], sobre la base —de conformidad con sus Reglas de actuación (esto es, las denominadas *Rules of the Supreme Court of the United States*)[55]— de que uno de los supuestos que alimentan la «discrecionalidad judicial [*judicial discretion*]» de la Corte, animándola a entrar a conocer del fondo del asunto —por la vía del recurso de *certiorari*— se da cuando «una Corte de Apelaciones de los Estados Unidos ha adoptado una decisión que entra en conflicto con la decisión de otra Corte de Apelaciones de los Estados Unidos sobre el mismo asunto importante»[56].

[46] *Ibidem*. Textualmente, «distributes international food products in the Washington, D. C., metropolitan area».

[47] *Ibidem*. Textualmente, «employs sales representatives who manage inventory and take orders at grocery stores that stock EMD products».

[48] *Ibidem*. Textualmente, «Several EMD sales representatives sued the company in the U. S. District Court for the District of Maryland».

[49] *Ibidem*. Textualmente, «violated the Fair Labor Standards Act by failing to pay them overtime».

[50] Cfr. págs. 2-3. Textualmente, «EMD did not deny that the employees worked … without receiving overtime …, but … argued that the employees fell within the Act's outside-salesman exemption».

[51] Cfr. pág. 3. Textualmente, «the District Court concluded that EMD failed to prove "by clear and convincing evidence" that the employees qualified as outside salesmen».

[52] *Ibidem*. Textualmente, «On appeal, EMD contended that the District Court should have applied the less stringent preponderance-of-the-evidence standard rather than the clear-and-convincing-evidence standard …[,] the U. S. Court of Appeals for the Fourth Circuit disagreed and affirmed the judgment of the District Court».

[53] *Ibidem*. Textualmente, «The Fourth Circuit stands alone in requiring employers to prove the applicability of … exemptions by clear and convincing evidence».

[54] *Ibidem*. Textualmente, «Every other Court of Appeals to address the issue has held that the preponderance standard applies».

[55] La versión de dichas Reglas adoptada el 5 diciembre 2022, con entrada en vigor el 1 enero 2023, resulta manejable a través del sitio en Internet de la propia Corte Suprema, ubicado en https://www.supremecourt.gov (con acceso directo en https://www.supremecourt.gov/filingandrules/2023RulesoftheCourt.pdf).

[56] Cfr. Regla 10, párrafo primero, letra (a), medio-inciso primero. Textualmente, «a United States court of appeals has entered a decision in conflict with the decision of another United States court of appeals on the same important matter». Al respecto, véase Martínez Girón, J. y Arufe Varela, A.: *Fundamentos de Derecho comparado del Trabajo y de la Seguridad Social*, 3ª ed., cit., pág. 145.

4. LAS CIRCUNSTANCIAS QUE JUSTIFICAN LA UTILIZACIÓN DEL CRITERIO DE LA PRUEBA CLARA Y CONVINCENTE, EN OPINIÓN DEL CASO *E.M.D. SALES, INC. V. CARRERA*, DE 2025

El grueso de la argumentación defendida por la decisión de la Corte Suprema, previa a su conclusión, se centró en despejar los supuestos en los que cabría exigir una prueba clara y convincente de la circunstancia en cuestión. Y ello, una vez sentado que «en 1938, cuando el Congreso promulgó la Ley de Condiciones Justas de Trabajo, el criterio de prueba establecido por defecto en los litigios civiles estadounidenses era el criterio de la preponderancia de la prueba»[57], que «desde entonces, el criterio de la preponderancia de la prueba ha seguido siendo el criterio de prueba por defecto en los litigios civiles estadounidenses», dado que «tiene sentido», pues «el criterio de la preponderancia permite a ambas partes en un … pleito civil "compartir el riesgo de error de manera aproximadamente igual"»[58], así como que «en los litigios civiles, esta Corte [Suprema] se ha desviado del criterio de la preponderancia en tres circunstancias principales»[59]. La primera de estas circunstancias refiere a la existencia de una ley que exija expresamente un criterio de prueba más exigente que meramente el de la preponderancia («en primer lugar, las Cortes [de Derecho común] deben aplicar un criterio de prueba más estricto si una ley lo establece …, por ejemplo, varias disposiciones del Código de los EE.UU., entre ellas algunas relativas al Derecho individual y colectivo del Trabajo, designan el de la prueba clara y convincente como criterio de prueba aplicable»)[60]. La segunda de tales circunstancias aparece vinculada a motivos de carácter constitucional («en segundo lugar, las Cortes también deben aplicar un criterio de prueba más estricto cuando la Constitución lo exija …, por ejemplo, la Corte ha impuesto un criterio de prueba clara y convincente en ciertos casos relacionados con la Primera Enmienda»[61]; «la Corte también ha sostenido que la Cláusula del proceso debido exige un criterio más estricto en algunos casos …, por ejemplo, la Corte dictaminó que el internamiento civil involuntario constituye una "privación de libertad tan importante" por parte del Gobierno que "el proceso debido" exige que el Estado justifique el internamiento mediante pruebas más sustanciales que la mera preponderancia de la prueba»[62]). Una tercera circunstancia tendría un origen señaladamente jurisprudencial («en tercer lugar, de acuerdo con los precedentes de esta Corte, puede ser apropiado un criterio de prueba más estricto en otros casos "poco comunes" …[los cuales] "normalmente" se plantean "cuando el Gobierno pretende adoptar medidas coercitivas inusuales —acciones más drásticas que la concesión de una indemnización por daños y perjuicios u otra reparación convencional— contra una persona …, por ejemplo, la Corte ha sostenido que el Gobierno debe satisfacer el criterio de prueba clara y convincente para privar a una persona de su ciudadanía»)[63] teniendo en cuenta que

[57] Cfr. pág. 4. Textualmente, «In 1938, when Congress enacted the Fair Labor Standards Act, the established default standard of proof in American civil litigation was the preponderance-of-the-evidence standard».

[58] *Ibidem*. Textualmente, «Since then, the preponderance-of-the-evidence standard has remained the default standard of proof in American civil litigation», «makes sense», «the preponderance standard allows both parties in the … civil case to "share the risk of error in roughly equal fashion"».

[59] *Ibidem*. Textualmente, «In civil litigation, this Court has deviated from the preponderance standard in three main circumstances».

[60] *Ibidem*. Textualmente, «First, courts must apply a heightened standard of proof if a statute establishes one …, for example, various provisions of the U. S. Code, including some involving labor and employment, designate clear and convincing evidence as the applicable standard of proof».

[61] Cfr. pág. 5. Textualmente, «Second, courts likewise must apply a heightened standard of proof when the Constitution requires one. For example, the Court has mandated a clear-and-convincing- evidence standard in certain First Amendment cases».

[62] *Ibidem*. Textualmente, «The Court has also held that the Due Process Clause necessitates a heightened standard in some cases …, for example, the Court ruled that involuntary civil commitment constitutes such a "significant deprivation of liberty" by the government that "due process requires the state to justify confinement by proof more substantial than a mere preponderance of the evidence"».

[63] *Ibidem*. Textualmente, «Third, under this Court's precedents, a heightened standard of proof may be appropriate in certain other "uncommon" cases … "ordinarily" arise "when the government seeks to take unusual coercive action —action more dramatic than entering an award of money damages or other conventional relief— against an

resulta «muy significativo aquí [que] la Corte ha aplicado el criterio de la preponderancia en los casos de discriminación en el empleo»[64].

5. LA JUSTIFICACIÓN DE LA UTILIZACIÓN DEL CRITERIO DE LA PREPONDERANCIA DE LA PRUEBA, EN OPINIÓN DEL CASO *E.M.D. SALES, INC. V. CARRERA*, DE 2025

Con esta argumentación de fondo, la Corte Suprema de los Estados dio la vuelta al asunto fallado en la instancia y confirmado en apelación, poniéndose del lado de la empresa recurrente o apelante, al concluir que «el criterio de la preponderancia rige por defecto cuando un empresario pretende acreditar que un trabajador queda exento de la Ley de Condiciones Justas de Trabajo»[65], también en la materia relativa al salario mínimo federal. Visto este vuelco del lado de la empresa, no sorprende en absoluto que la opinión de la Corte Suprema haya sido redactada por el Juez Brett KAVANAUGH, uno de los seis Jueces que conforman la sólida mayoría conservadora de la propia Corte (tres de ellos elegidos por el Presidente Donald TRUMP en su primer mandato, esto es, los Jueces Neil GORSUCH y Amy C. BARRET, además del propio Juez KAVANAUGH, a los que se suman los Jueces Clarence THOMAS y Samuel ALITO, así como el Juez Presidente John G. ROBERTS, respectivamente elegidos por el Presidente BUSH padre, en 1991, el primero, y BUSH hijo, los dos últimos), como tampoco sorprende que conste una brevísima opinión concurrente —expresada por el Juez GORSUCH, a la que se unió el Juez THOMAS—, aunque sí podría llegar a sorprender el hecho de que a la mayoría liderada por el Juez KAVANAUGH se uniesen también sin reservas discrepantes o disidentes los Jueces en que se encarna la minoría liberal de la Corte (esto es, la Juez Sonia SOTOMAYOR y la Juez Elena KAGAN, elegidas ambas por el Presidente Barack H. OBAMA, así como la Juez Ketanji BROWN JACKSON, la más reciente en el cargo, elegida en 2022 por el Presidente Joe BIDEN)[66]. La conclusión defendida por el Juez KAVANAUGH se asienta en tres afirmaciones clave. En primer lugar, «como reconocen los trabajadores, la [de que la] Ley de Condiciones Justas de Trabajo no especifica un criterio de prueba para las exenciones de la Ley»[67], de manera que «ante el silencio, las Cortes suelen aplicar por defecto el criterio de la preponderancia»[68], dado que «el silencio legal es generalmente "incompatible con la opinión de que el Congreso pretendía exigir un criterio de prueba especial y reforzado»[69]. En segundo lugar, «como reconocen los trabajadores, [la de que] este caso no implica derechos constitucionales que pudieran requerir un criterio reforzado»[70]. En tercer lugar, la de que «no se trata de un caso en el que el Gobierno pretenda adoptar "medidas coercitivas inusuales" contra una persona»[71], teniendo en cuenta que «los casos al amparo de la Ley de Condiciones Justas de Trabajo son más parecidos a los casos [de discriminación

individual …, for example, the Court has held that the government must satisfy a clear-and-convincing-evidence standard in order to take away a person's citizenship».

[64] *Ibidem*. Textualmente, «Most relevant here, the Court has applied a preponderance standard in … employment-discrimination cases».

[65] Cfr. pág. 6. Textualmente, «the default preponderance standard governs when an employer seeks to prove that an employee is exempt under the Fair Labor Standards Act».

[66] Sobre el perfil conservador de la Corte, véase Arufe Varela, A. y Martínez Girón, J.: *Los libros norteamericanos sobre los Jueces de la Corte Suprema de los Estados Unidos. Por la senda de los Estados Unidos en sus libros*, Atelier (Barcelona, 2023), págs. 202 y ss.

[67] Cfr. pág. 6. Textualmente, «as the employees acknowledge, the Fair Labor Standards Act does not specify a standard of proof for the Act's exemptions».

[68] *Ibidem*. Textualmente, «Faced with silence, courts usually apply the default preponderance standard».

[69] *Ibidem*. Textualmente, «Statutory silence is generally "inconsistent with the view that Congress intended to require a special, heightened standard of proof».

[70] *Ibidem*. Textualmente, «as the employees recognize, this case does not implicate any constitutional rights that might require a heightened standard».

[71] *Ibidem*. Textualmente, «this is not a case where the government otherwise seeks to take "unusual coercive action" against an individual».

al amparo] del Título VII [de la Ley de Derechos Civiles de 1964], en los que la Corte [Suprema] ha sostenido que se aplica el criterio de la preponderancia»[72], de forma que «si no se exige una prueba clara y convincente en los casos del [citado] Título VII, es difícil ver por qué habría que exigirla en los casos de la Ley de Condiciones Justas de Trabajo»[73]. Por todo lo cual, en fin, el Juez KAVANAUGH cierra esta trascendente decisión de la Corte Suprema de los Estados Unidos afirmando sin ambages que «el criterio de la preponderancia de la prueba se aplica cuando un empresario pretende demostrar que un empleado está exento de las disposiciones de la Ley de Condiciones Justas de Trabajo relativas al salario mínimo y a la retribución de las horas extraordinarias»[74], lo que le condujo a «revocar [*reverse*]» la decisión de la Corte de Apelaciones del Cuarto Circuito federal, y a «remitirle [*remand*]» el asunto para la adopción de una nueva decisión[75].

6. BIBLIOGRAFÍA CITADA

Arufe Varela, A.: «Los partidos políticos y el salario mínimo interprofesional español. Un estudio comparado con las políticas anti-austeridad salarial de los Estados Unidos», *Derecho de las Relaciones Laborales*, núm. 7 (2017).

Arufe Varela, A. y Martínez Girón, J.: *Los libros norteamericanos sobre los Jueces de la Corte Suprema de los Estados Unidos. Por la senda de los Estados Unidos en sus libros*, Atelier (Barcelona, 2023).

Arufe Varela, A. y Martínez Girón, J.: *El abogado laboralista. Nombres ilustres norteamericanos y sus pares asimétricos españoles*, Atelier (Barcelona, 2024).

Couceiro Naveira, B.: *Las relaciones laborales de los trabajadores del sector bancario en los Estados Unidos. Un estudio comparado con el Derecho español*, Lefebvre-El Derecho (Madrid, 2021).

Faillace, M. A.: «Automatic exemption of highly-paid employees and other proposed amendments to the White-collar exemptions: bringing the Fair Labor Standards Act into thr 21st century», *Labor Lawyer*, núm. 15 (2000).

Hébert, L. C.: «"Updating" the "white-collar" employee exemptions to the Fair Labor Standards Act», *Employee Rights and Employment Policy Journal*, núm. 7 (2003).

Martínez Girón, J.: *Quince grandes casos de la Corte Suprema de los Estados Unidos sobre Derecho individual del Trabajo. Un estudio desde la perspectiva del Derecho español*, Netbiblo (A Coruña, 2012).

Martínez Girón, Jesús y Arufe Varela, Alberto, *La desregulación de la protección contra el despido en las pequeñas empresas. Un estudio de Derecho comparado de los ordenamientos alemán y norteamericano*, Netbiblo (A Coruña, 2010).

Martínez Girón, J. y Arufe Varela, A.: *Fundamentos de Derecho comparado del Trabajo y de la Seguridad Social*, 3ª ed., Atelier (Barcelona, 2023).

Neumark, D. y Wascher, W.: «Minimum wages and low-wage workers: how well does reality match the rhetoric», *Minnesota Law Review*, núm. 92 (2008).

[72] *Ibidem*. Textualmente, «Cases under the Fair Labor Standards Act are more akin to the Title VII cases where the Court has held that a preponderance standard applies».

[73] *Ibidem*. Textualmente, «If clear and convincing evidence is not required in Title VII cases, it is hard to see why it would be required in Fair Labor Standards Act cases».

[74] Cfr. pág. 8. Textualmente, «the preponderance-of-the-evidence standard applies when an employer seeks to show that an employee is exempt from the minimum-wage and overtime-pay provisions of the Fair Labor Standards Act».

[75] *Ibidem*.

Orloff, N. y Stedinger, J.: «A framework for evaluating the preponderance-of-the-evidence standard», *University of Pennsylvania Law Review*, núm. 131 (1983).

Rowan, R. C.: «Solving the bluish collar problema: an analysis of the DOL's modernization of the exemptions to the Fair Labor Standards Act», *University of Pennsylvania Journal of Labor and Employment Law*, núm. 7 (2004).

Stanton, M.: «"Juuuussst a bit outside": a look at whether MLB owners can justify paying minor leaguers below mínimum wage without violating the Fair Labor Standards Act», *Jeffrey S. Moorad Sports Law Journal*, núm. 22 (2015).

Vizcaíno Ramos, I.: «El grado de cumplimiento por Francia del Capítulo II de la Directiva (UE) 2022/2041, sobre unos salarios mínimos adecuados en la Unión Europea. Un estudio comparado con el grado de cumplimiento español», *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo*, núm. 6 (2023).

Revista Crítica
de
Relaciones de Trabajo

Laborum

Derecho Comparado y Derecho Extranjero
nº 14 (1er Trimestre 2025)
ISSN: 2792-7962 – ISSNe: 2792-7970
Págs. 233-254

Orígenes del movimiento obrero argentino: Reflexiones a 80 años de su positivización integral

Origins of the Argentine Labor Movement: Reflections on 80 Years of Its Complete Legal Positivization

José Ignacio Agostini *Candidato a Doctor en Derecho por Universidad Nacional de Rosario*
https://orcid.org/0000-0002-2998-407X

Sumario

1. EL ESTADO MODERNO ARGENTINO EN EL SIGLO XIX Y EL DESPERTAR DE LAS ORGANIZACIONES OBRERAS
2. LA INFLUENCIA DEL SOCIALISMO EUROPEO EN LOS ORÍGENES DEL MOVIMIENTO OBRERO ARGENTINO
3. LA SITUACIÓN ECONÓMICA Y SOCIAL DE LOS TRABAJADORES EN LAS PRIMERAS DÉCADAS DEL SIGLO XX
4. LA RELACIÓN ENTRE LA ACCIÓN POLÍTICA Y SINDICAL EN LOS INICIOS DEL MOVIMIENTO OBRERO ARGENTINO
5. CONCLUSIONES
6. BIBLIOGRAFÍA
7. OTROS DOCUMENTOS DE INTERÉS

Fecha Recepción: 20/5/2024
Fecha Revisión: 10/6/2024
Fecha Aceptación: 11/6/2024

Cita Sugerida: AGOSTINI, J.I.: «Orígenes del movimiento obrero argentino: Reflexiones a 80 años de su positivización integral». *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum*, 14 (2025): 233-254.

Resumen

Este ensayo busca introducir al lector en el espíritu originario del movimiento sindical argentino, ofreciendo una descripción de la fenomenología de los antecedentes históricos que dieron forma al sindicalismo reconocido por el decreto-ley 23.852/45, considerado la piedra angular del modelo sindical argentino. Para ello, se abordan aspectos económicos, sociales y culturales, junto con elementos de materialismo e ideología, que contribuyeron a la construcción de la conciencia nacional de los trabajadores y trabajadoras en Argentina.

Palabras clave

Movimiento Obrero Argentino; genealogía; modelo sindical; unicidad sindical; Peronismo.

Abstract

This essay aims to introduce the reader to the original spirit of the Argentine labor movement by providing a description of the phenomenology of the historical antecedents that shaped the labor union model recognized by Decree-Law 23,852/45, regarded as the cornerstone of Argentina's union framework. To this end, the essay examines eco-nomic, social, and cultural aspects, along with elements of materialism and ideology, which contributed to the construction of a national workers' consciousness in Argentina.

Keywords

Argentine Labor Movement; genealogy; union model; trade union unity; Peronism.

1. EL ESTADO MODERNO ARGENTINO EN EL SIGLO XIX Y EL DESPERTAR DE LAS ORGANIZACIONES OBRERAS

En tanto hecho histórico, la derrota del Gobernador Juan Manuel de Rosas, en la Batalla de Caseros (1852), provocó la instalación de un problema historiográfico sin solución de continuidad e implicaría la coronación del espíritu ideológico liberal de la oligarquía porteña[1], luego Capital Federal, en el gobierno federal, traducido en un poder impuesto por el puerto para el resto del país. A partir de allí, las sucesivas campañas exterminadoras de las tropas de Bartolomé Mitre, presidente de la nación entre 1862-1868, afines a *Caseros* sobre las montoneras federales impactaron sensiblemente en la conducción política nacionalista y en la precaria manufactura regional de las demás provincias argentinas, única forma de ingreso ante la invasión de productos importados.

Las siguientes décadas estuvieron signadas por una profunda vulnerabilidad social producto del analfabetismo[2] y los importantes índices de pobreza. Pese a ello, las transformaciones de las instituciones políticas y sociales concretadas en 1862 fueron el origen del proceso de consolidación del Estado argentino marcado por el liberalismo político y económico de las fraudulentas "presidencias históricas" (1862–1880) negadoras de la voluntad del pueblo. La incorporación a nuestro territorio nacional de tierras productivas, resultado de la infame Guerra de la Triple Alianza (1864–1870) y la Conquista del desierto (1878–1885); la federalización de la ciudad de Buenos Aires y su puerto; las políticas de modernización y el fomento a las inversiones extranjeras en obras de infraestructura pública; la política de inmigración, materializada en la ley 817 de colonización e inmigración o "ley Avellaneda"; y la ley 1.420 de Educación Pública primaria gratuita y laica; conformaron el unidireccional contexto que condicionó no solo el desarrollo de la población sino también del movimiento obrero nacional.

Durante esta etapa, el poder político y la acción sindical, escasamente se fusionaron en el mismo cauce. Sin embargo, en un principio, a medida que iba creciendo el poder económico de los países europeos industriales, la demanda de los productos agropecuarios aumentó hacia los países periféricos. Así, la segunda revolución industrial promocionó avances tecnológicos en los medios de transporte y comunicación que favorecieron sostenidamente el crecimiento del comercio internacional de las materias primas. Las oportunidades de inversión de las grandes potencias, esencialmente, del Estado Británico Industrial, ofrecían sólidas ganancias a la clase dirigente representante de la oligarquía nacional, por lo que el esquema de economía abierta se perfilaba hacia un exclusivo modelo agroexportador[3].

Estas condiciones políticas y económicas provocaron una activa decisión estatal para poblar nuestro país bajo el lema positivista "Poblar es gobernar"[4]. Este material fenomenológico fue la base

[1] N. de A. Los residentes de la ciudad de Buenos Aires, antigua capital del Virreinato del Río de la Plata, mantenían una estrecha relación con el comercio legal y el contrabando que se desarrollaba en su puerto. Por esta razón, terminaron siendo denominados "porteños".

[2] N. de A. El censo de 1869 mostró que el 78% de la población era analfabeta.

[3] "A juzgar por algunos indicadores, el crecimiento fue realmente vertiginoso. Las áreas sembradas se extendieron rápidamente: en 1872, se registraban 73.000 hectáreas de trigo, 34.000 de lino, 130.000 de maíz y 105.000 de alfalfa; en 1910 los cultivos ya ocupaban: trigo, 5.836.550 hectáreas; lino, 1.455.600; maíz, 3.005.000; y alfalfa, 4.706.530. La exportación de carne bovina congelada había crecido de 24.590 toneladas en 1900 a 245.267 en 1910. La vía ferroviaria, imprescindible para la movilización de esta producción hacia los puertos, había pasado de 732 kilómetros en 1870 a 27.994 en 1910". Cordone, H. "La evolución del sindicalismo en la Argentina". Breve reseña histórica. En *Tratado de Derecho del Trabajo*. M. Ackerman (dir.). 1ª ed. 2ª reim. Santa Fe. Rubinzal-Culzoni. 2013. p. 158.

[4] N. de A. Frase atribuida al político liberal argentino Juan Bautista Alberdi para algunos considerado como el padre de la constitución nacional, ver Dalla Vía, A., Juan Bautista Alberdi: *El padre de la Constitución*, 1º ed., Santa Fe, Rubinzal-Culzoni, 2024.

de la futura clase obrera argentina[5]. Sin embargo, la dificultad de acceso a la propiedad de la tierra fue determinante para que muchos inmigrantes decidieran habitar en los centros urbanos. Así, una desprolija política inmigratoria nacional propició la captación de hombres de talentos cuestionables con sentido patriótico desdeñable, ociosos en formación requerida para los trabajos ofrecidos por el país, esencialmente en el campo, se fue generando una clase obrera barata en desmedro del argentino nativo. Un reconocido documento oficial de la época expresó:

> *"Cuando en 1858 don Aarón Castellanos fundó la primera colonia «La Esperanza»* [provincia de Santa Fe], *se dieron a los colonos extranjeros arados, semillas y todos los menesteres para su establecimiento. Con un tiempo más que regular, la primera siembra fue un fracaso y la segunda también. Los colonos, desalentados, abandonaron la colonia y se vinieron a Santa Fe* [capital de la provincia mencionada]*, donde fueron recogidos por algunas familias. El señor gobernador Crespo estaba vivamente interesado en el éxito del señor Castellanos; era una cuestión de patriotismo y de porvenir para el país. Estudiadas las causas del fracaso, se vio que los colonos no sabían ni arar, ni sembrar, ni segar, ni trillar; el defecto no estaba, pues, en el suelo, ni en el clima, sino en la ignorancia técnica del colono. A vueltas de buscar remedio, y después de un tercer fracaso, cuando los colonos se negaban a volver, se buscaron agricultores criollos, y los colonos volvieron acompañados de un criollo para cada familia. El éxito fue completo; la cosecha espléndida obtenida demostró la posibilidad y los pingües rendimientos que la colonización ofrecía."*[6]

El texto transcrito señala en mi opinión que la problemática no era el criollo, reiteradamente despreciado por la elite argentina, puede observarse en el pensamiento de Domingo Sarmiento (presidente entre 1868-1874) en su obra emblemática "Civilización i barbarie"[7], sino que era el proceso político de gobernar a la población local.

Los números censales indicaron que la población urbana representaba el 53% y la rural el 47%, en 1914[8]. Este último sector encontró empleo en las grandes obras de infraestructuras públicas y privadas, en talleres artesanales, incipientes industrias y servicios. El mercado laboral estuvo cubierto por un importante porcentaje de trabajadores no especializados (jornaleros, peones, personal de fatiga, etc.). Por lo que representó la razón del crecimiento demográfico de las ciudades en épocas de crecimiento de las tareas rurales estacionales[9]. Al respecto se ha dicho:

> *"Entre 1895 y 1914, la estructura de la población argentina sufre cambios notables en su crecimiento, en su composición, en su distribución dentro del país y en sus actividades económicas. El fenómeno inmigratorio sobresale como un factor dinámico, tanto en el proceso de colonización de la tierra, como en el de urbanización, o en la conformación de los sectores secundario y terciario. Durante el período se consolida una importante «clase media» y se desarrolla la clase trabajadora, ambas compuestas de manera*

[5] N. de A. El censo de 1869 contabilizó 1.877.490 habitantes, siendo las ciudades más pobladas: el Gran Buenos Aires, Gran Córdoba, Gran Rosario, Gran San Miguel de Tucumán y Gran Mendoza. En 1895, registraron 3.954.911 habitantes y 7.885.237 en 1914, el cual el 30% de la población total era extranjera.

[6] Bialet Massé, J. *Informe sobre el Estado de las Clases Obreras Argentinas*. Vol. I. La Plata. Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires. 2010. p. 114-115.

[7] Puede consultarse la obra original, en la biblioteca digital de la Académica de Letras Argentina, Wikimedia Commons contributors, "File:Civilizacion i barbarie...1845 - Domingo F. Sarmiento.pdf," Wikimedia Commons, https://commons.wikimedia.org/w/index.php?title=File:Civilizacion_i_barbarie...1845_-_Domingo_F._Sarmiento.pdf&oldid=861568961. [Consultado: 06/01/2025].

[8] Cfr. Cordone. op. cit, p. 159. nota 5.

[9] Cfr. Ídem, p. 159.

> *desigual por los argentinos nativos y los inmigrantes. Hacia fines de la década comienza a incorporarse poco a poco un nuevo personaje: el hijo del inmigrante"*[10].

Así, la composición de clase obrera era fundamentalmente de extranjeros y las raíces ideológicas europeas nutrieron la futura organización sindical. En su mayoría, estaba conformada por braceros del sur de Italia o de Galicia, peones, mineros y obreros excluidos del proceso de industrialización europeo, sobre todo italianos, españoles, rusos, turcos otomanos, alemanes o franceses. Una nota distintiva de la época fue que muchos sindicatos tenían denominación extranjera, por ejemplo, la *Societè des Travailleurs du Livre*; y sus publicaciones se realizaban en otros idiomas, como los periódicos *Le revolutionaire* y *La liberté*[11]. En este sentido, se señaló:

> *"Los sindicatos, integrados casi exclusivamente por inmigrantes europeos, se constituyeron, durante las primeras décadas del siglo, en función de las ideologías que sus miembros profesaban en la metrópolis: socialismos y anarquismos de diversas procedencias filosóficas. El poder vio en ellos una contestación a sus fundamentos y no dudó en reprimirlos con el mayor rigor, solo atenuado por algunos brotes de humanitarismo"*[12].

En este contexto, la primera organización con principios asimilables a los sindicatos modernos fue la Unión Tipográfica Argentina fundada en 1877. Un año después, los tipográficos se hicieron con la primera huelga de trabajadores del país en reclamo de aumento salarial y de reducción de la jornada laboral[13]. Pese a ello, cabe completar que los dos primeros antecedentes argentinos asociativos fueron la Sociedad Tipográfica Bonaerense y la Sociedad de Zapateros de San Crispín de 1857. Sin embargo, no se trataban de sindicatos propiamente dicho, sino de estructuras corporativistas de defensa del oficio y de características mutualistas, estando compuestas tanto de obreros como de pequeños y medianos productores. Prontamente, en el período de 1880–1890 se crearon más de 20 sociedades obreras, entre la que resaltamos a la única que ha perdurado hasta la fecha, fundada en 1887, La Fraternidad, que agrupó a los maquinistas y fogoneros de los ferrocarriles[14].

2. LA INFLUENCIA DEL SOCIALISMO EUROPEO EN LOS ORÍGENES DEL MOVIMIENTO OBRERO ARGENTINO

Un fantasma recorrió Europa y abrazó a Iberoamérica a medida que se profundizaron los cambios en los modos de producción. La cuestión social se mostraba como una categoría de estudio imprescindible del movimiento obrero en respuesta a las temáticas económicas liberales de Adam Smith (1723–1790) y Thomas Malthus (1766–1834). Tal fue así que, pensadores como Karl Marx (1813-1883), Pierre Joseph Proudhon (1809–1865) y Mijaíl Bakunin (1814-1876) estuvieron en boca de los inmigrantes europeos que arribaron a nuestras tierras. Los acontecimientos sociales que dieron origen y desarrollo del movimiento sindical tuvieron su espacio disruptivo en la sociedad industrial europea a partir de la segunda mitad del siglo XIX. El oficio, la nacionalidad y la ideología fueron las pautas de organización del proletariado. Esas condiciones permitieron la adopción de mecanismos de acción sindical propios de Europa, incompatibles con la realidad de las capas populares criollas. Se ha afirmado: "*Cada comunidad nacional (españoles, italianos, franceses, etc.) mantiene durante tiempo sus hábitos y comportamientos, desarrollando instituciones y asociaciones culturales, y mutuales*

[10] Bilsky, E. *La FORA y el movimiento obrero/1 (1900-1910)*. Bs. As. Centro Editor de América Latina. 1985. p. 35.
[11] Cfr. Abós. A. La columna vertebral: sindicatos y peronismo. Bs. As. Legasa. 1983. p. 17.
[12] Ídem, p. 147.
[13] Cfr. Ídem, p. 165.
[14] N. de A. Esta asociación de trabajadores subsiste a la fecha y mantiene una actividad gremial importante, especialmente en la Ciudad de Buenos Aires.

propias. Muchas alimentan la esperanza de un retorno a su tierra, luego de haberse «enriquecido»"[15]. Estas circunstancias marcaron un fuerte hermetismo del movimiento sindical y un alto nivel de aislamiento del resto de la sociedad, y provocaron rechazo por parte de los factores de poder y del conjunto de la población nativa. Como veremos más adelante, la forma de relacionarse entre estas dos facciones cambiará a partir de los años treinta de siglo siguiente.

En 1864, la Primera Internacional hace su aparición en escena. Los conflictos entre Marx y Bakunin fueron evidentes y, ante la previsión de un fracaso de la organización, Marx y Engels se abstuvieron de intervenir en el Congreso de Ginebra celebrado en 1873. Posteriormente, Marx anunciaría su retiro de la vida pública y de su membresía a la Internacional. Sin embargo, dedicó sus esfuerzos propiciando a la necesaria acción política y conquista del poder por la clase obrera. Este filósofo sentenció:

> *"El obrero debe apoderarse un día del poder político para edificar la nueva organización del trabajo; debe trastocar la antigua política que mantienen las antiguas instituciones, si no quiere, al igual que les ocurrió a los primeros cristianos que descuidaron y despreciaron esta acción, perder el reino del cielo en la tierra"*[16].

Otros eventos internacionales no fueron indiferentes para el movimiento obrero de nuestro país. En 1871, la insurrección de la Comuna de París instauró un gobierno popular socialista autogestionario. Esta experiencia se mantuvo hasta la entrada de los prusianos. Empero, fue tomada como modelo por sectores ideológicos anticapitalistas y orientados a consolidar derechos sociales reclamados por la comunidad, como es el caso de Marx en su obra "La guerra civil en Francia". En 1888, Barcelona protagonizó el nacimiento de la Unión General de Trabajadores, íntimamente relacionado con el socialismo marxista. Pese a su orientación ideológica, fue a partir de 1920 que asumió la lucha de clases como principio de acción ugetista. Las fuertes huelgas durante la última década del XIX, provocaron tensiones y violentas represiones en ciudades como Madrid, Barcelona, Génova o Torino. En 1891, el Papa León XIII redactó la encíclica *Rerum Novarum*[17] sobre la situación de los obreros.

En el ámbito local, el año 1890 fue clave para el incipiente movimiento argentino. La crisis bancaria tuvo una incidencia en la política nacional de Argentina, pues derivó en la renuncia del presidente conservador Miguel Ángel Juárez Celman y la asunción de Carlos Pellegrini. La especulación del precio del oro impactó fuertemente en el pago del servicio de la deuda externa y en el valor de las importaciones. La Argentina arrastraba el saldo negativo de un proceso inflacionario originado en 1889 y se colocaba como el país que "compraba más de lo que vendía". La importante cantidad de circulante papel moneda provocado por la ley 2216 de Bancos Nacionales Garantidos y el fuerte endeudamiento de los sectores económicos con el sistema financiero se tradujeron en quiebras fraudulentas de los bancos garantidos y una caída de las acciones bursátiles. Así, la pobre matriz productiva del país reflejó importantes caídas del salario real y de la empleabilidad, y lógicamente, generaron protestas de los trabajadores que reclamaron por el pago de los salarios en oro, en rechazo de los papelitos pintados por los poderosos[18].

En 1889, se fundó la Segunda Internacional y Argentina mantuvo como representante al socialista alemán Guillermo Liebknecht. Producto de ello, se organizó por vez primera el 1º de Mayo como Día Internacional de los Trabajadores, convocatoria que unió las distanciadas facciones

[15] Bilsky. op. cit. p. 36.

[16] Muñoz Veiga, J., *Estudio introductorio*. Marx. Madrid. Ed. Gredos. 2012. p. XLVI.

[17] Este documento puede véase en Vaticano, "Rerum Novarum", disponible en: http://www.vatican.va/content/leo-xiii/es/encyclicals/documents/hf_l-xiii_enc_15051891_rerum-novarum.html, [fecha de consulta: 06/01/2025].

[18] Cfr. Pigna, F. *Los mitos de la historia argentina 2*. 11ª ed. Bs. As.: Booket. 2016. pp. 415 y 416.

socialistas y anarquistas. El 1º de mayo de 1890 implicó la realización de diversos actos en Buenos Aires, Rosario, Bahía Blanca y Chilvicoy. Al respecto Bilsky expresó: "*Son grupos socialistas los que organizan los actos por el 1º de mayo y toman luego la iniciativa de constituir la Federación de los trabajadores de la República Argentina, primer intento de central obrera en el país (1890)*"[19]. En instancia del acto realizado en barrio de la Recoleta, los registros históricos indicaron que entre 1500 y 2000 trabajadores proclamaron:

> *"La crisis actual del país ha agravado y empeorado en mucho la situación de todas las clases sociales, pero en ninguna en grado tan sensible y desastroso como en las obreras que viven únicamente de su trabajo diario. En medio de esta situación, el pueblo trabajador de la República Argentina levanta por primera vez su voz potente, compuesta de millares de desheredados, en demanda de la protección legislativa al trabajo y a los obreros. Siguiendo el ejemplo de los obreros de los demás países, donde el proletariado está organizándose para su propia defensa, es también nuestra voluntad y deber dirigirnos a la suprema autoridad del país proponiéndola al mismo tiempo ante la nación entera, en forma debida y legal, nuestras quejas y nuestras demandas. A este fin el 30 de marzo último una asamblea internacional de los obreros de Buenos Aires, resolvió, después de una extensa discusión, invitar a todos los trabajadores de la República Argentina a la petición que se hará al Congreso Nacional en demanda de una serie de leyes protectoras a la clase obrera*[20].

Este texto destaca las acciones impulsadas por una conducción obrera que, en esencia, se tradujeron en las siguientes demandas: jornada limitada de trabajo; prohibición del trabajo infantil en las fábricas y cumplimiento de la ley de la instrucción pública obligatoria; prohibición del trabajo femenino en los ramos insalubres y peligrosos; descanso dominical; inspección sanitaria y enérgica de los talleres; seguro obligatorio para los obreros contra los accidentes, a expensas de los empresarios y del Estado; tribunales especializados en materia de conflictos entre patrones y obreros, sin costos para los trabajadores. En definitiva, trataron de reclamos humanitarios y todos ellos fueron elevados a la Cámara de Diputados para su tratamiento. Sin sorpresa alguna, en agosto de 1892, el expediente fue archivado[21].

Los turbulentos sucesos de la política nacional mantuvieron su separación con las planificaciones del movimiento obrero y canalizaron en una nueva oposición que pretendía elecciones libres y transparencia en los actos de gobierno. Es decir, se trató de un movimiento cívico que propiciaba la democratización del poder. La Revolución del Parque de 1890 dejó a Leandro N. Alem en la vanguardia del nuevo movimiento político que se consolidó como el primer partido político de la Argentina moderna, la Unión Cívica Radical (en adelante UCR).

El sindicalismo reaccionario dejó un importante testimonio contra la injusticia generada por el modelo semicolonial y colaboró en la construcción de una conciencia de clase en los sectores populares embrionario de profundos cambios en el devenir. Los líderes sindicales mostraron un rostro de muy escasa diferenciación con sus dirigidos y ello impactó fuertemente sobre la conducción honrada del movimiento. Esta carencia materializaba una permeable canalización de las fuerzas, exponía su fragmentación en los resultados. La profesionalización de la conducción fue un lujo no logrado del incipiente movimiento y el escaso número de miembros mostraba el volumen humano de la estructura organizacional. Recurrentemente, el descabezamiento de la organización obrera por

[19] Op. cit. p. 12.

[20] Pigna, F. *Manifiesto convocado a celebrar el primer día del trabajador en la argentina*. (s/f). Disponible. en: https://www.elhistoriador.com.ar/manifiesto-convocando-a-celebrar-el-primer-dia-del-trabajador-en-la-argentina/. [Consultado: 20/03/2020].

[21] Cfr. Pigna, F. *Los mitos de* ..., op. cit., pp. 459, 460.

medio de despido o encarcelamiento era un volver a empezar. Durante este período una violenta represión y persecución estatal y patronal primó en el movimiento obrero. Quienes afirmaron que el movimiento sindical argentino fue tolerado durante la época descrita, sin dudas fueron partícipes de la construcción del relato dominante. La figura de Ramón Falcón (1855-1909), la mano de hierro de la oligarquía nacional[22], protagonista de la Semana roja (1909) fue una clara muestra de la posición adoptada hacia los reclamos sociales. También, la "ley Cané" de 1902, por la que se legalizó el allanamiento de domicilio, la detención de obreros y la expulsión del país de los extranjeros, sin la posibilidad de despedirse de sus familias. En 1909, se llegó a una de las expresiones máximas de la represión hacia el joven movimiento sindical. En ocasión del acto del día de los trabajadores, los desórdenes provocaron una brutal represión policial resultando ocho muertos y numerosos heridos. La huelga general manifestó su vigencia "hasta que se consiga la libertad de los compañeros detenidos y la apertura de los locales obreros clausurados" y exigió la renuncia de Falcón en la jefatura de la policía y la derogación de una ordenanza que afectaba al gremio de rodados. Superado el conflicto tras la concesión de varios reclamos en la llamada "capitulación", Simón Radowitzky, militante anarquista, asesinó a Falcón con un explosivo. Inmediatamente, se declaró el estado de sitio incrementando la represión. Incluso se procedió al cierre y destrucción de La Protesta, el diario sindical de mayor difusión de la prensa anarquista. El caos anarquista provocó la sanción de la Ley de defensa nacional que agravaba las penas existentes en la ley 4144 llamada "de residencia" redactada por Miguel Cané, tanto a nacionales como extranjeros. La extensión del estado de excepción durante el año del centenario provocó que la Unión General de Trabajadores (en adelante UGT), conducida por el sindicalismo revolucionario, mutara a la Confederación Obrera Regional Argentina (en adelante CORA), ratificando su neutralidad ideológica y sus reivindicaciones puramente económicas[23].

3. LA SITUACIÓN ECONÓMICA Y SOCIAL DE LOS TRABAJADORES EN LAS PRIMERAS DÉCADAS DEL SIGLO XX

La oligarquía criolla, ideológicamente involucrada con el pensamiento de Domingo Sarmiento, Bartolomé Mitre y Julio Roca, construía el relato histórico de austeridad y honestidad para disfrazar sus comportamientos abominables bajo el lema del positivismo de Orden y Progreso. Así, la repentina población de palacios en la Capital Federal contrastó a la pobreza estructural del proletariado nacional que se materializó en la primera década del siglo XX. Una anécdota interesante fue contada por Pigna y reflejaba la situación de la clase obrera nacional en el contexto de la sanción de la "Ley Riccieri", reglamentaria del servicio militar obligatorio en 1901. Como bien lo cuenta decía "el 46% de los convocados no reunía las condiciones de talla y peso mínimo para su incorporación a las fuerzas armadas y evidenciaba claros síntomas de desnutrición y huellas de enfermedades sociales evitables"[24]. En el mismo sentido, lo expresó Perón en oportunidad del cumplimiento de su servicio en Paraná, capital de la provincia de Entre Ríos, en 1914:

> *"Fue mi primer contacto con una realidad humana que contemplé con preocupación no exenta de emoción. Allí vi por primera vez, ya a conciencia, las miserias fisiológicas y sociales. En un país con 50 millones de vacas, más del 30% de los conscriptos era rechazado del servicio por debilidad constitucional, y los que se incorporaban venían semidesnudos, como provenientes de la mayor miseria"*[25].

Esto atestigua que el relato liberal sobre la denominación del *granero del mundo* como algo positivo, no era para nada así, sino por el contrario, redundaba en beneficio de una clase muy pequeña

[22] N. de A. Denominación cuya autoría no me pertenece.
[23] Cfr. Cordone. op. cit. p. 177.
[24] Pigna. op. cit. p. 441.
[25] Citado en Pigna, F. *Los mitos de la historia argentina 4*. 1ª ed.. ePub. Planeta. 2011. Bs. As.

y acomodada en el poder. También esta aspiración de retornar a los valores de principio de siglo XIX es insistentemente auspiciado por el actual presidente argentino Javier Milei[26]. En 1904, como antesala a un proyecto de Ley Nacional del Trabajo[27], el ministro del interior del presidente Julio Argentino Roca, encomendó al médico catalán Bialet Massé (1846-1907) la elaboración de un informe de la situación de la clase obrera argentina. El funcionario no escatimó en detallar la marginalidad y explotación de los trabajadores argentinos, como tampoco contradecir otro punto fuerte de la zoncera del relato de la oligarquía, la barbarie del criollo[28]. He aquí uno de los tantos concluyentes ejemplos:

> *"Esta comprobación demuestra: 1.° el error y falta de fundamento del menosprecio con que se ha mirado al obrero criollo; 2.° el error gravísimo con que se ha procedido y procede en materia de inmigración y colonización, atendiendo exclusivamente el elemento extranjero, dejando de lado al criollo, mucho más eficaz y valioso; sin que esto importe decir que la inmigración extranjera no sea por todo título digna de atención y elogio; y 3.° la necesidad de legislar al hijo del país, mirando a su desarrollo y bienestar, haciendo partícipe al huésped de las ventajas acordadas al criollo, pero no dándole otras que a éste no se concedan, porque, además de ser odioso, es en último resultado, contraproducente, y a mi entender esta es la letra y espíritu de la*

[26] Puede recuperarse esta afirmación en Smink, V. "Cuán rica llegó a ser realmente Argentina y cómo y cuándo comenzó su desplome económico". *BBC News Mundo*. Fecha de publicación: 19/10/2023. Fecha de actualización: 20/11/2023. Disponible en https://www.bbc.com/mundo/articles/ce5461xlzp0o. [Consultado: 06/01/2024].

[27] "Respondía a la voluntad de un grupo "modernizante» de la burguesía, que apuntaba a buscar ampliar el juego político a través de la integración de un sector de la clase obrera y del Partido Socialista, favoreciendo por un lado una reforma electoral (la de 1902) que limitara, aunque sea mínimamente la marginación política de la mayoría de la población y, por el otro, dando a luz ese proyecto de legislación laboral. Sin lugar a duda, el proyecto contenía cláusulas atrayentes, como, por ejemplo: la semana laboral de 48 horas y 42 para los menores de 18 años, fijaba normas higiénicas y de seguridad en la industria y el trabajo a domicilio, los días festivos, la realización de contratos colectivos de trabajo, reglamentaba el trabajo de la mujer y de los menores y la responsabilidad patronal en los accidentes de trabajo. Pero en contrapartida, sancionaba la injerencia del estado en la vida de las asociaciones obreras. La parte más irritante del proyecto, desde el punto de vista de la mayoría del movimiento obrero organizado, se encontraba en el Título XII de la ley y en particular en el capítulo de «orden Público y Penalidades», donde se limitaba el derecho a huelga y, sobre todo, a la propagandización de ésta (piquetes, afiches, amenazas, etc.) además de fijar las respectivas sanciones correspondientes. Por otro lado, obligaba a las asociaciones obreras a obtener «personería jurídica» para tener derecho al reconocimiento patronal. Es decir que el Estado, que es el que otorga dicha personería, decidirá sobre la suerte a correr por cada asociación, sobre sus estatutos, su sobrevivencia o ilegalización". Bilsky, E. *La FORA y el movimiento obrero/ 2 (1900-1910)*. Bs. As. Centro Editor de América Latina. 1985. pp. 122, 123.

[28] "Sirva saber que la tesis despectiva de nuestra América y su hombre, tenía el respaldo eurocéntrico de la ciencia para comprender en cierta manera esta autodenigración que caracterizó la «intelligentzia» en los primeros pasos del país y aún en el período en que el eurocentrismo se afirmó en todos los terrenos durante el siglo XIX. La deformación producida por el esquema de civilización y barbarie, explica en gran parte una actitud de pajuerano deslumbrado por las luces del centro y hace inteligible el descastamiento despectivo del propio origen, de la propia cultura y de las propias posibilidades". Jauretche, A. *Manual de las Zonceras Argentinas*. Bs. As. A. Peña Lillo Editor. 1973. pp. 39, 40. Sobre el concepto de intelligentsia Ortiz señaló: "En realidad, esta palabra es multívoca de manera que la postuló como definición operativa que refiere a aquella parte de los intelectuales que influyen sobre el poder político, principalmente para legitimarlo con un discurso histórico. Lo cual implicaría que no todos los intelectuales son intelligentsia y que ésta no tiene como único cometido elaborar relatos históricos fundacionales como el de la consolidación del Estado nación argentino, pero al mismo tiempo, tomo nota que con el devenir ha habido una suerte de corrimiento que ha separado ambos conceptos teóricos (intelectuales e intelligentsia), planteando, hoy por hoy, grandes interrogantes sobre su aplicación a simple comunicadores sociales incorporados a los medios audiovisuales que, efectivamente, crean o difundan valores (o disvalores). Reiteramos, pues, nuestra postura de definición del modelo teórico operativo destinado a distinguir a los intelectuales por su educación superior y su función creadora o difusora de valores básicos de la intelligentsia que se limita a los intelectuales que influyen de una forma u otra, a través de su pensamiento o de su acción, individual o colectiva, sobre el régimen político, al cual, principalmente, legitiman". Ortiz, T. (coord.), Facultad de Derecho, Historia, Nación y Universidad, Buenos Aires, Facultad de Derecho, Universidad de Buenos Aires. 2011. p. 14.

Constitución: dar al extranjero un asiento en la mesa preparada para el hijo del país; no preparar el banquete para el huésped, quedando fuera el dueño de la casa"[29].

4. LA RELACIÓN ENTRE LA ACCIÓN POLÍTICA Y SINDICAL EN LOS INICIOS DEL MOVIMIENTO OBRERO ARGENTINO

En el período de tiempo que va desde 1900–1921, la huelga general constituyó la forma de lucha del movimiento obrero, pero a su vez, mostraba la carencia en la conducción atento a su distanciamiento con la acción política para concretar los ideales sociales. Así, la acción sindical se reducía a una práctica revolucionaria y a una impugnación abierta al poder sin ningún tipo de proyecto de unidad espiritual y nacional. Pese a ello, sin dudas, las huelgas consolidaron a los gremios y el accionar de los anarquistas y socialistas en ellos. Las huelgas generales más importantes se desataron en 1902, 1904, 1907, la Semana Roja de 1909, la Patagonia de 1917, la Semana Trágica de 1919 y los Quebrachales de 1921, y gradualmente concretaban como una herramienta de negociación colectiva que potenció el rol del Estado nacional en la solución del conflicto.

En la figura de Pietro Gori (1865-1911) se encontraría el "afianzamiento de las formas orgánicas y permanentes"[30] del movimiento anarquista argentino. Para esta corriente, no era necesario la construcción de un partido político y se mostraba como un movimiento de "sin Dios, ni patria ni amo". Sin embargo, en el Congreso Obrero de 1901 con la participación de 27 sociedades obreras del país se constituyó la Federación Obrera Argentina (en adelante FOA) y en 1904 cambió su denominación a Federación Obrera Regional Argentina (en adelante FORA). Sin embargo, las disputas europeas antes mencionadas se mantuvieron vigentes en el ámbito local y el sector socialista se retiró en 1902 y conformaba la UGT. El hermanamiento con la acción política provocó la creación del Partido Socialista (en adelante PS) impulsado por el médico Juan Bautista Justo (1865–1928). La prioridad marcada para consensuar una acción política desalentó el uso de la violencia y reivindicaba la democracia partidista como el camino directo al socialismo. La elección de Alfredo Palacios (1878–1965), primer diputado socialista de América, en 1904, marcó el definitivo camino a seguir en la práctica política y la esterilización de toda acción gremial. Sobre el PS, Jauretche citando a Abelardo Ramos dijo:

"*El mismo autor señala otro aspecto de la cuestión en el mismo libro (De Octubre a Setiembre): "El divorcio de los intereses de la clase obrera porteña del pueblo argentino del interior fue tarea política prominente del Partido Socialista, que alentó en los obreros europeos recién llegados los prejuicios imperialistas que los trabajadores del Viejo Mundo alentaban frente al atraso del mundo colonial (y toda la intelligentzia argentina, según hemos visto, agrego yo); así nació, entre otras cosas del género, el famoso desprecio del doctor Justo hacia la «política criolla», zoncera que analizo con extensión en el Manual de Zonceras Argentinas. La clientela política del doctor Justo estaba en aquellos gremios más conservadores, mejor pagados, y con mejores beneficios sociales. En general, los socialistas llegaron a adquirir influencia en aquellos gremios ligados a las empresas imperialistas y a los cuales el imperialismo otorgaba ciertas concesiones precisamente a cambio de conquistar su neutralidad política. Así nació el sindicalismo «amarillo», así vióse el caso de que la CGT de hace veinte años sólo agrupara un número increíblemente reducido de trabajadores (no más de doscientos mil), mientras la gran mayoría de los obreros peor pagados y más explotados de la Gran Buenos Aires y del interior permaneciesen sin organizar y sin poder, en consecuencia, conquistar el menor derecho. El Partido Socialista fue,*

[29] Bialet Masset. *Informe sobre el Estado de las Clases Obreras Argentinas*. Vol. I. La Plata. Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires. 2010. p. 24.

[30] Bilsky. op. cit. p. 11.

> *por definición, un partido urbano, municipal, votado por la oligarquía para arrebatar a los yrigoyenistas el control parlamentario en Buenos Aires, y mimado por la prensa paquidérmica por su "espíritu constructivo"*[31].

No obstante, la incapacidad de las propuestas anarquistas y socialistas de captación de la realidad nacional permitió reproducir, sin ningún tipo de resistencia, la disidencia europea presente en la Primera Internacional de 1864. Esta visión revolucionaria vinculó en el seno de la FORA a los obreros y los intelectuales. El acento en la aceptación de la lucha por medio de la acción directa apuntó fundamentalmente en mantener en tensión y preparadas a las tropas obreras. La consideración de la huelga tomó un carácter eminentemente revolucionario a partir de 1900, y sin importar el tamaño del enfrentamiento era considerado como "las batallas preparatorias hacia una guerra contra el capital". Tal como en la guerra, los intelectuales teorizaban sobre las acciones más decisivas y motivadoras. Una publicación del diario anarcosindicalista La Protesta mostró, pedagógicamente, un arsenal de medidas tales como el boicot a los productos o personas determinadas, el sabotaje a la producción o al establecimiento, la huelga parcial o general, o la incorporación de la marca sindical que permite a los obreros reconocer qué productos fueron fabricados por manos obreras agremiadas y quiénes en un taller se hayan asociados. Así, fueron vistas con buenos ojos las huelgas de solidaridad, que tarde o temprano se transformaron en huelga general. Sin embargo, existieron sectores menos extremistas dentro de la FORA que buscaban desmotivar este tipo de accionar: "Gori se rehúsa a aprobarlos en inclusive cuestiona la autoría anarquista de algunos de ellos. Otros sectores son aún más prudentes y, sin actos de terrorismo"[32].

Toda acción sindical mantuvo su opuesto en la oligarquía nacional. Una serie de medidas fueron adoptadas por el Estado nacional tales como reprimir la vagancia, la ley de residencia, de defensa nacional, y congraciarse con frases tales como "aquí no trabaja el que no quiere"[33], o bien calificar a la huelga en los términos de Joaquín V. González (1863–1923): "era producto de un par de docenas de agitadores de profesión"[34]. Los debates parlamentarios mostraban enorme y elevados niveles de disputa como puede apreciarse seguidamente:

> *"Por su parte, el diputado Eduardo E. Oliver definía al movimiento ácrata como: «hordas de criminales... sí, señor presidente, que éste es el anarquismo que predica el exterminio y la disolución de lo existente; que declara impúdica y públicamente no tener ley, ni patria, ni religión; que prepara en la sombra los medios más mortíferos para asesinar a mansalva e indistintamente a ancianos y mujeres indefensas y a niños inocentes. Sostengo, señor, que estos monstruos están fuera de toda ley social, que los ampare. No se necesitan discursos, señor presidente, para demostrar que el anarquismo en estas condiciones es el delito más infame y mas cobarde, y así lo han demostrado los distintos hechos producidos en el mundo, y que hablan con mayor elocuencia de lo que puedo hacerlo yo». (Congreso Nacional, Cámara de Diputados, 1910:295)*[35].

Sin embargo, cierta opinión pública como la del diario La Prensa reconocía que la situación de descontento social era producto de la situación salarial, de la pobreza y de la ausencia del Estado en las políticas sociales[36], tales como el problema habitacional de los sectores populares, falta de

[31] Jauretche, A. *Política nacional y Revisionismo histórico*. Bs. As. Corregidores. 2006. pp. 68, 69.
[32] Ídem, p. 114.
[33] Cfr. Pigna. op. cit. p. 461.
[34] Ídem.
[35] Citado en Golbert, L. *De la Sociedad de Beneficencia a los Derechos Sociales*. Bs. As. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. 2010. p. 36.
[36] Bilsky. op.cit. 1. p. 71.

protección previsional de las personas de avanzada edad y de sus familias, las condiciones de salud de amplios sectores eran penosas y las pandemias hicieron estragos en los sectores populares, entre otros.

El fenómeno del asociativismo no fue exclusivo del sector de los trabajadores, sino que también los patrones tuvieron una marcada tendencia a ello. La Unión Industrial Argentina (en adelante UIA) hizo su aparición y "agrupaba a los dueños de los establecimientos industriales, tuvo en las primeras décadas del siglo XX un importante crecimiento ya que pasó de 567 miembros en 1905 a 1.182 en 1920"[37].

Pese a la oposición de los foristas anarquistas como de la Unión Industrial, el Proyecto del Código del Trabajo fue presentado en 1904; Joaquín V. González creó el Departamento Nacional del Trabajo (en adelante DNT) en 1907, bajo la órbita del Ministerio del Interior. Este nuevo organismo debía encargarse de preparar la legislación laboral y de organizar la inspección y vigilancia de las disposiciones legales dictadas por el Congreso. Dado que su composición estaba fundamentalmente compuesta por profesionales, fueron las clases ilustradas argentinas, las protagonistas en introducir las novedades en la cuestión laboral. Muchas reformas fueron impulsadas desde esta dirección y desde el socialismo de Alfredo Palacios, tales como, la ley de descanso dominical en el ámbito de la Capital Federal (1904), de protección del trabajo de menores y de la mujer (1907), trabajo a domicilio (1913), ley de protección contra embargo de sueldos y pensiones (1914), ley de accidente de trabajo (1915), entre otras[38].

Luego de la nefasta Semana roja, la deportación de la dirigencia anarquista forista afectó fuertemente al movimiento obrero y tardó varios años en recuperarse. El cierre de *La Protesta* fue un verdadero gancho al mentón del reclamo obrero presidido por los anarquistas y tardó varios años en volver a editarse de manera regular.

> *"Así de «maravilloso» centenario, con la prensa obrera incendiada y acallada, dos mil trabajadores detenidos, cien deportados y otros cien enterrados en el infierno del penal de Ushuaia. Pero la lucha iba a seguir, la semilla plantada en el granero del mundo iba a fructificar. Ya no les sería tan fácil a los dueños de poder manejar el país como si fuera una estancia"*[39].

A partir de 1916, la FORA volvió a posicionarse como un sector potente dentro del movimiento, pero en esta ocasión ya no más bajo el mando de los anarquistas sino del sindicalismo revolucionario[40]. Sin embargo, algunas sepas anarquistas verían su oportunidad de acción en la Semana trágica de 1919, un conflicto que se había originado con la toma de los Talleres Vasena en el barrio de Pompeya, en reclamo de mejores condiciones laborales. Lamentablemente, los incidentes dejaron un total de 200 muertos y miles de heridos.

Este cambio en la conducción del movimiento obrero permitió transitar hacia la unidad concretada en 1945, propiciando gradualmente a un modelo sindical propio y de pautas distintas al que favorecieron a reproducir el modelo sindical europeo de organización por oficio. Los avances tecnológicos, la concentración de capital y nuevas maneras de producción –industrial– obligó sustituir la pequeña empresa familiar por grandes corporaciones con mayor poder económico y político institucional. El mantenimiento de esta categorización por oficio ya no era útil para los reclamos de los trabajadores y el devenir de la historia los obligó a dar paso a los sindicatos de rama o actividad a partir de la década del treinta. Desde allí, la composición humana del proletariado nacional estuvo

[37] Golbert. op. cit. p. 40.
[38] Cfr. Golbert. op. cit. pp. 43-46.
[39] Pigna, op. cit. p. 476.
[40] Bilsky. op. cit., 2. p. 159.

conformado por la primera generación de hijos de extranjero, que, a su vez, eran migrantes de zonas atrasadas y preindustriales del interior, nacionalizándose así a la clase obrera.

Inconcluyente sería nuestro relato sino se reconociera los cambios producidos a partir de 1912, año que representó una de las victorias más importantes de la novedosa clase social argentina excluía de la vida política y disociada al desarticulado movimiento obrero nacional, por medio de la sanción de la ley 8.871, conocida como ley Sáenz Peña de reforma electoral. Esta norma permitió el ascenso al poder nacional del primer gobierno de masas que representó a la clase media, artesanos, rurales y obreros. En 1916, el electo radical Hipólito Yrigoyen (1852–1933) condujo un movimiento nacional y popular como presidente de la Nación.

La Argentina heredada por el caudillo radical transitaría la peor recesión económica de su historia, incluso comparable con la del 2001. Las consecuencias inmediatas de la Primera guerra mundial (1914–1918) impactaron fuertemente en los sectores económicos y financieros. La contracción del comercio global, la caída del precio de los productos primarios, el aumento de la tasa de interés del Banco de Inglaterra y el proteccionismo de los países centrales, desalentaron las inversiones extranjeras en el país; la crisis en la convertibilidad de la moneda nacional impulsó, años atrás, al presidente Victorino de la Plaza (1914–1916) suspender "temporariamente" la paridad con el patrón oro, manteniéndose dicha medida hasta 1927. La desafortunada cosecha de trigo y maíz de 1913 y 1914, respectivamente, impidió el ingreso de divisas, la cual, conforme al modelo semicolonial agroexportador, conduciría a una profunda recesión ante la ausencia de una matriz productiva nacional en las economías regionales[41].

> *[D]urante la primer década del siglo XX, la industria creció a una tasa anual del 7,8%, si bien es cierto que se partía de niveles muy bajos de producción industrial, el censo de 1914 reveló la existencia de una estructura industrial con un marcado predominio de la rama de la alimentación y bebidas, un notable rezago de la industria textil, y una estructura caracterizada por la presencia de un número reducido de grandes establecimientos que concentraban el grueso de la inversión, la potencia eléctrica instalada, el personal empleado, y aportaban un gran porcentaje del valor de la producción, y de un abigarrado número de pequeños talleres con mínimo personal por planta, escasamente mecanizados y con una baja participación en la producción*[42].

La falta de ordenamiento institucional para responder a la crisis hizo sus ecos en la dinámica política, económica y social. En lo político, el diálogo entre los sectores del transporte –ferroviario y marítimo– y el gobierno nacional durante la huelga de 1917, giró entorno del aumento salarial y reducción de jornada de trabajo; sin embargo, no se materializó un fortalecimiento de las instituciones laborales, tales como la DNT, que mantuvo su competencia de la misma forma que en tiempos del conservadurismo. En lo económico, la ausencia de un banco central provocó una difusa política monetaria sustentada sobre la base de la suspensión de la convertibilidad y la paulatina apreciación de la moneda, hasta 1920, producto del equilibrio de la balanza comercial por la disminución de las exportaciones e importaciones. En lo social, se materializó la síntesis de la incorrecta política inmigratoria llevada a cabo por la oligarquía nacional en décadas pasadas, pues entre 1914–1918, 482.000 inmigrantes abandonaron nuestro país sin que el desarraigo sopesara sobre su decisión. En cambio, entre 1917–1925, el aumento demográfico mantuvo una tasa crecimiento anual del 2,5% superando el incremento PBI per cápita, debido a la expansión de la exportación de granos y carnes, a la reactivación de la construcción y el crecimiento de la industria. En este contexto entre 1917–1922, se sucedieron numerosas huelgas en Rosario, Buenos Aires y Córdoba, debido al aumento de

[41] Cfr. Bellini, C. y Korol, J. *Historia económica de la Argentina en el siglo XX*. 1ª ed. Bs. As. Siglo Veintiuno Editores. 2012. pp. 25-31.

[42] Ídem. p. 55.

participación de los trabajadores en las actividades sindicales. A partir del 1918, la lucha se reflejó en una recomposición de salarios reales equivalentes a los valores previos a 1914. Esta tendencia alcista se mantuvo hasta finales de la década 1920, resultando superior al 32%. Ello motivó la reanudación de la inmigración, mas no comparable a las tasas migratorias previas al inicio de la guerra[43]. En esas condiciones, la clase media empoderada por el yrigoyenismo propició la Reforma Universitaria de Córdoba (1918), la cual fue defendida a poncho y facón por el caudillo radical. Sobre el tema se ha dicho:

> *"El movimiento yrigoyenista que protegió la Reforma, había nacido, por lo demás, de las entrañas de la sociedad argentina. Reunía bajo sus banderas democráticas a los vástagos de la vieja guerra civil tanto como de las corrientes inmigratorias asentadas en el Litoral agrario de la Argentina. La vieja comunidad hispanoamericana vivía como una forma superestructural en Yrigoyen: sus simpatías hacia el Paraguay mártir, la Banda Oriental, Chile y en general hacia toda Latinoamérica se manifiestan en su política práctica: ferrocarril estatal hacia Chile, condonación de deudas al Paraguay, convocatoria de un Congreso de países neutrales, saludo a la bandera dominicana en la isla ocupada por Estados Unidos"*[44].

La gran depresión agroexportadora permitió que sectores de servicio y comercio aumentara la franja de la clase media compuesta por cuentapropistas, profesionales liberales, empleados de comercio, administrativos y docentes. También, ciertos sectores de la industria[45], principalmente textil (elaboración de tejidos de lana, algodón y rayón), producción de cemento, ensamblado de automóviles, y la explotación y refinación de petróleo, mostraron un incremento en la ocupación de mano de obra mayor a 544.000 obreros empleados en 1935. Advertimos que los datos expresados corresponden a censos industriales que no cotejan información entre 1914–1935, es decir, no muestran el impacto de la depresión sobre los sectores analizados; sin embargo, los relatos dramáticos de Roberto Arlt (1900–1942) nos ilustra sobre las preocupaciones del hombre porteño en la búsqueda de un trabajo durante el período analizado[46]. Si bien, no hay consenso serio en relacionar desarrollo financiero con desarrollo económico, dichos fenómenos tienden a ser contemporáneos. Así, un gran aumento del capital de los sectores antes mencionados (sumado al comercial, metalúrgico, papeleras y gráficas) posibilitó superar la crisis a partir de 1935 hasta 1960, donde se desarrolló un próspero mercado de valores privados. Es claro que la bolsa de valores fue una importante fuente de financiamiento para estos sectores privados de la economía y que mantendría su protagonismo durante el gobierno peronista, llegando a representar alrededor del 20% del PBI[47].

Mientras el tango y el fútbol se perfilaron como las pasiones de los sectores populares; la radio, el cine y los diarios, revistas y libros capturaron la atención de la clase media, que veían con buenos ojos este vibrante deporte que domingo tras domingo mostraba jubilosamente un sentimiento de pertenencia y una profesionalización inminente. Las transformaciones producidas en la cultura nacional necesitaron de una moral social que se adecuara a la nueva realidad. Sobre esta moral se construirían los valores que guiarían a los hombres en el devenir histórico de la sociedad y

[43] Cfr. Ídem. pp. 25-31.

[44] Ramos, J. *Historia de la Nación Latinoamericana*. lª ed. 3ª reimp. Bs. As. Continente. 2012. p. 337.

[45] "¿Cuál fue el papel de las políticas públicas? Este tema ha sido motivo de controversias, en especial el papel de la tarifa aduanera Existe consenso en cuanto a que el nivel de los derechos aduaneros, con excepción de algunos textiles, era relativamente alto, y su principal propósito era de orden fiscal, es decir, no pretendía promover la inversión industrial", Bellini, y Korol. *Historia económica*… op. cit. p. 59.

[46] Véase en Arlt, R. *Aguasfuertes porteñas*. (s/f). disponible en http://biblioteca.derechoaleer.org/biblioteca/roberto-arlt/aguafuertes-portenas/la-tragedia-del-hombre-que-busca-empleo.html, [Consultado: 18/06/2020].

[47] Véase más un trabajo interesante de Barbagallo, L. *Intermediación financiera y desarrollo económico durante la ISI argentina: 1935-1967*. H-industri@. Año 11. Nro. 20. Primer Semestre 2017. ISSN 1851-703X http://ojs.econ.uba.ar/ojs/index.php/H-ind/.

ayudarían a comprender los distintos ritmos del desarrollo de la colectividad. La tan esperada unidad encontraría su espacio en este sistema de pensamiento ético que amenazaría los pilares del abrumador panamericanismo estadounidense, presente en sectores acomodados de la sociedad. Fue en José Ingenieros (1877–1925) donde se apelaría al ideal en clave moral como motor de la motivación de los hombres conformantes del movimiento obrero. Si bien, esta personalidad valoró positivamente la Revolución rusa (1917) no consideró posible su reproducción en nuestro país dado que se empleaban categorías ajenas a la realidad nacional[48]. Sin embargo, la participación del comunismo en el movimiento obrero se expresaría en la división interna del mismo durante la década de 1920, colmando con la coexistencia de cuatro centrales hacia 1929: FORA, COA, USA y CUSC[49].

La anhelada unidad sindical parecía lejos de concretar. Sin embargo, la iniciativa impulsada por la Federación Obrera Poligráfica Argentina, entidad de los gráficos creada en 1927, haría un llamamiento a la unidad nacional, tal como ella lo experimentara en 1928. Paralelamente, el anarquismo argentino luchaba por la unidad ante la disrupción de un obsesivo personaje de la facción expropiadora, *Severino Di Giovanni* (1901–1931), quien se apropió la autoría de los atentados contra intereses extranjeros como la Embajada de Estados Unidos, instalaciones del Citybank y Bank Boston. Dado este contexto, comenzó un juego de negociaciones que expuso a las corrientes sindicalistas como las grandes protagonistas, en oposición, los comunistas que, como era de esperar, replicaron las concluyentes acciones decididas en La Internacional de 1928 que profundizaba su rechazo a las posiciones reformistas de la USA y COA.

La difícil situación económica y política del país repercutió sensiblemente en el proceso de unidad sindical. Luego de tensiones internas, fue aprobado la nueva central llamada Confederación General del Trabajo de la República Argentina (en adelante CGT), siendo electo Luis Cerutti, delegado de la Unión Ferroviaria (en adelante UF), como primer secretario general. La CGT se declaró apartidaria y sin ideología política, representando a alrededor de 200.000 obreros de distintas ramas de actividad (ferroviarios, transportistas, estibadores obreros industriales, marítimos, etc.). Así, la soñada unidad fue consecuente con el cambio generacional de los sectores populares y favoreció que jóvenes receptores de estos ideales fuesen los verdaderos motores del cambio concretado el 17 de octubre de 1945. La construcción de la Fuerza de Orientación de Radical de la Joven Argentina (en adelante FORJA) se mostró como un espacio de recepción de estos jóvenes y de comprensión de la realidad política para el desenmascaramiento del aparato semicolonial desde una perspectiva nacional y popular[50]. Sin embargo, los méritos atribuidos a la italiana *Carta dil Laboro* de 21-4-1927[51], tales como el reconocimiento estatal de las asociaciones de trabajadores y de patronos, el fortalecimiento de dichas instituciones a través de la unicidad, el valor jurídico absoluto de los contratos colectivos, entre otros, fueron destratados por el liberalismo nacional al focalizar su relato en el fiasco económico y en la persuasión propagandística de la dictadura de Mussolini. Por el contrario, los sectores del movimiento obrero argentino veían en ella la base fundamental para la conciliación de intereses corporativos opuestos subordinándolos a la solidaridad como valor superior de la comunidad.

[48] Respecto a categorías europeas y categorías locales (latinoamericanas) puede verse una obra sumamente valiosa de Casalla, M. *América Latina en perspectiva: dramas del pasado, huellas del presente*. 1º ed. Buenos Aires. Ediciones CICCUS. 2011.

[49] Cfr. Matsushita, H. *Movimiento Obrero argentino 1930-1945*. 1983. Cap. I.

[50] En este sentido puede verse FORJA. "Manifiesto de FORJA". En FORJA: 80 años de pensamiento nacional, editado por Fabro Ediciones. Bs. As. Fabro Ediciones. 2015. pp. 15-30. Ingenieros, J. *El hombre mediocre*. Madrid. Editorial Renacimiento, 1913. Ingenieros, J. *Las fuerzas morales*. Bs. As. Editorial Losada. 1925. Jauretche, A. *Los profetas del odio*. Bs. As. Ediciones Trafac, 1957. Jauretche, A. Política nacional y revisionismo histórico. Bs. As. Ediciones Corregidor. 1959. Scalabrini Ortiz, R. *Política británica en el Río de la Plata*. Bs. As. Editorial Reconquista. 1940.

[51] N. de A. Cabe resaltar que la Carta dil Laboro cimentó los valores jurídicos que fueron receptados por el Código Civil italiano de 1942, reconocido como uno de los instrumentos jurídicos más avanzados de la época, y receptor de instituciones jurídicas como el ejercicio abusivo de derecho, la lesión enorme en los negocios jurídicos y el principio de la equidad como fuente de interpretación e integración normativa.

Los rasgos característicos de la CGT[52] reflejaron la mutación que atravesó la clase obrera nacional. Esta daba señales del advenimiento de una sociedad semindustrializada concentrada en conglomerados urbanos, especialmente bonaerenses. Así también señalaba la fluidez del traspaso de una composición humana preponderantemente extranjera a migrantes de zonas preindustriales del interior que se fusionaría a un movimiento político en que la clase trabajadora ocupó el papel material dinámico[53]. De esta experiencia estuvo compuesta la clase obrera argentina durante la década del treinta. La reducción de los precios internacionales de las materias primas avizoró un pronto quebranto de los pequeños productores agropecuarios nacionales tomadores de créditos hipotecarios. La mayoría no logró superar las inclemencias de la crisis internacional y los bancos hicieron suyo los campos, expulsando de hambre a centenares de familias de productores y peones rurales hacia las ciudades.

En 1933, la ocupación de obreros en el sector industrial representaba el 47%, mientras que en 1927 era del 27%. Ello mostraba el impacto de la creciente industrialización nacional en su versión posguerra, es decir, improvisada, que respondía a los efectos del crac de 1929[54]. La política de retracción de la economía de los países centrales impactó negativamente sobre el volumen y el valor de las exportaciones. La necesidad de bienes de consumo, el acompañamiento a un proceso de depreciación del signo monetario nacional hacia 1933 y las políticas regulatorias de las importaciones, entre ellas el aumento de derechos aduaneros a partir de 1931, promocionó la industria manufacturera local de una gran cantidad de productos que anteriormente se importaban. De ello, salió particularmente beneficiada la industria textil, en el que se encontraba una mano de obra abundante, barata y competente. Las existencias textiles mantuvieron la suficiente competitividad en mercados importantes ante la destrucción de las industrias locales de los países centrales.

En este período hay un inicial reconocimiento de las organizaciones obreras. Algunas leyes comenzaron a legitimarlas, asignándoles ciertas participaciones funcionales como el caso de la ley 11.544 de 1929, al prever que los reglamentos especiales para cada actividad específica sobre jornadas de trabajo y descansos se dictaran con su intervención, o bien, mantienen la potestad para denunciar y acusar a los infractores de la ley. Fue así, que previo a esta reglamentación, la realidad de una Argentina sindicalista comenzó a transitar por el camino de la legalidad, cuando en 1926 se le otorgó la personería gremial a la UF.

El predominio de esta última organización en la joven central de los trabajadores era notorio. Habitualmente, se expresaba "sin los ferroviarios no se hace nada". Sin embargo, esta excesiva confianza provocaría la primera división de la central cuando en el comité confederal de 1935, surgía la llamada CGT de calle Catamarca que subsistiría hasta 1937 donde los esfuerzos estarían direccionados a la reconstrucción de la USA reafirmadora de los viejos principios de la unión, es decir, autonomía como único elemento de unidad de los trabajadores.

[52] N. de A. Conforme la obra citada de Matsushita se menciona cuatro rasgos importantes de la nueva organización. El primero refiere al nombre, que mostró su vinculación con la corriente sindicalista presente en el seno de la CGT, pues el mismo fue tomado de su homónima francesa, cuna del sindicalismo europeo. La segunda, mostró el predominio de la Unión Ferroviaria, actividad íntimamente vinculada a los servicios. La tercera mantiene relación con la anterior y consistía en la poca presencia de representantes de los gremios del sector industrial, entre los que se encontraban los del calzado, muebles, tapiceros, metalúrgicos de la construcción naval, y mostraba un escaso desarrollo técnico del sector. Y la cuarta, la poca presencia de obreros extranjeros producto de las medidas restrictivas en cuanto a la inmigración por el decreto del 16 de diciembre de 1930. Op. cit. Cap. II.

[53] Cfr. Abós, op. cit. p. 51.

[54] Ver en O'Donnell, M. "¿Qué hubiera pasado?, temporada 2, 1929: el crac financiero y la crisis de los mercados sudamericanos". Serie televisiva. Inicio de primera temporada: 1 de junio de 2012.

El retorno de los infames conservadores a partir del golpe de 1930, inició una etapa de inestabilidad política en nuestro país. Como siempre, un pequeño sector de la sociedad argentina se vería beneficiado de ello. En este período, el movimiento sindical mantuvo una moderada posición frente a los embates generados por la ley marcial (vigente hasta junio de 1931), la censura de la información y persecución a los opositores del golpista. La definición apelada por la CGT de calificarse prescindentes y neutrales en el campo político coincidió con el desarrollo de vías legales llevadas por la DNT para la solución de los problemas sociales. La unidad sindical debía enfrentarse a la crisis económica que afectó profundamente al transporte ferroviario por la reducción de su demanda. No solo era una crisis económica, también, había compromisos nacionales espurios implicados en el pacto Roca–Rucinman de 1933 y que se tradujo en la transferencia de los ferrocarriles de la Capital Federal a la Corporación de Transportes de la ciudad de Buenos Aires, una sociedad anónima controlada por capitales británicos. La negociación colectiva con la Dirección General de Ferrocarriles buscaba evitar despidos, mientras la UF propuso un sistema de "prorrateo", LF persuadía a sus afiliados donar una parte proporcional del salario a la empresa hasta la normalización de la actividad. Una rebaja salarial fue dispuesta en el laudo arbitral del Ministerio de Obras Públicas, dando así, la razón a las pretensiones empresariales. Esta posición de la conducción sindical fue seriamente cuestionada en atención a su pasividad, pero sin dudas la CGT prefirió mantener y cuidar el diálogo con el gobierno nacional.

Pese a los intentos de continuidad del fascismo uriburista, las elecciones de la provincia de Buenos Aires en 1931 marcaron el camino hacia el retorno a una "normalidad institucional". Ante la proscripción del radicalismo personalista y el levantamiento del estado de sitio, el 28 de junio de 1932 fue electo presidente Agustín Pedro Justo, pasado ministro de la administración alvearista. Algunas características de la renovación conservadora estuvieron signadas por el "Estatuto Legal de Coloniaje" compuesta por una serie de reformas que, pese algunas subsistencias actuales, preservaron la posición semicolonial de nuestra nación hacia el imperio británico. A partir de allí, el aumento de la conflictividad laboral comenzó a expresarse en huelgas. En 1933, los empleados de comercio eran favorecidos con la sanción de la ley 11.729 que regulaba sus contratos de trabajo y les otorgaba una serie de derechos laborales de avanzada, tales como indemnización por despido o el goce de la licencia por enfermedad. Sin embargo, las mejoras económicas materializadas en 1934 impulsaron a la CGT a doblegar ante las presiones insistentes de socialistas y comunistas generando un plan de emergencia construido sobre tres pilares:

> "1. *Jornada semanal de 40 horas y vacaciones anuales pagas.* 2. *Establecimiento de comisiones mixtas en cada industria para fijar periódicamente el salario mínimo de los trabajadores y la rotación del trabajo. Salario mínimo, estabilidad y escalafón de los trabajadores del Estado y entidades de carácter público.* 3. *Cumplimiento de la legislación social. Seguro nacional a la desocupación, a la invalidez y a la ancianidad. Mantenimiento de las reformas del Código de Comercio sancionadas por el parlamento (ley 11.729)"*[55].

Coincidentemente con la consolidación de los movimientos comunistas en Europa, podemos observar un incremento de la persecución policial a sus seguidores. Sin embargo, un crecimiento sustancial se verá materializada en el ámbito gremial. Ello respondía a un giro en la política de La Internacional que exhortó a sus miembros a combatir el fascismo, abandonando la postura estrictamente clasista antes vista para acompañar a los sectores progresistas populares. Esta decisión partidista impulsaría a los comunistas a vincularse a la CGT Independencia. Así, los textiles, los metalúrgicos y los de la construcción, entre otros, promoverían la negociación de convenios por rama

[55] Cardone, H. *La evolución del sindicalismo en la argentina. Breve reseña histórica. En Tratado de derecho del trabajo*. Ackerman, M. (dir.), T° VII. Cap. II. Santa Fe. Rubinzal Culzoni. 2013. pp. 223, 224.

de producción. Aquí la función mediadora del DNT fue transcendental para la solución del conflicto social huelguista suscitado en 1936. Los aumentos salariales y reconocimiento de las organizaciones sindicales fueron el resultado de las negociaciones. En la misma línea, la conducción del gobernador Manuel Fresco en la provincia de Buenos Aires impulsaría una política intervencionista interesante en los conflictos colectivos, según encontramos en un estudio:

> *"Un caso singular de intervención estatal se dio en la Provincia de Buenos Aires durante la gobernación del doctor Manuel A. Fresco (1936-1940). No ocultó su adhesión al corporativismo fascista y su aspiración a que el estado contribuya activamente al acuerdo social. Con esa finalidad se procedió a la reorganización del Departamento Provincial del Trabajo, mediante la ley provincial 4548 (12-5-37) que contenía numerosas precisiones sobre: funciones del Departamento; inspección y vigilancia; asociaciones profesionales; conciliación y arbitraje; accidentes de trabajo; despido, y asistencia jurídica de los obreros. Anunciaba, que la finalidad del Departamento sería: elevar el nivel de vida del obrero rural y fabril: organizar la protección del obrero; organizar y legislar la actividad sindical y colectiva de patrones y obreros; crear una instancia cargo del Estado para dirimir de acuerdo a derecho los conflictos entre el capital y el trabajo, para evitar el abuso patronal y el uso del número, la agitación y la propaganda anárquicas y comunistas por parte de los sindicatos; asegurar el efectivo cumplimiento de la legislación del trabajo. Bajo la dirección de A. Spinelli, llevo a cabo una tarea intensa de inspección, conciliación y arbitraje obligatorio y concertación de convenios colectivos. Se firmaron alrededor de 300 durante este gobierno"*[56].

La nacionalización de la clase obrera urbana adquiriría un potencial electoral enorme pese al fraude. Sin embargo, la conducción sindical mantuvo su orientación a la "apoliticidad" y la "prescindencia" hasta el punto de que no soportar más las duras críticas de los cegetistas comunistas de fuerte peso gremial. Los estatutos aprobados en 1936 aseguraron que los afiliados mantenían la plena libertad de desarrollar actividades que satisfaga la renovación social[57]. Los acontecimientos internacionales bélicos fueron seguidas por los miembros de las facciones sindicales involucradas en los procesos políticos, dado que se evidenciaba las pretensiones de dominación regional del imperialismo[58].

El gobierno de Justo culminaría con una transición caracterizado por el fraude electoral. El 20 de febrero de 1938 asumió la presidencia Roberto Marcelino Ortiz, quien se mostró opositor a las maniobras espurias practicadas por los conservadores, despertando en los radicales populares una connotada esperanza de futuro colmado de democracia representativa. Su estado de salud le impidió cumplir con el mandato, y a partir de julio de 1940, debió asumir interinamente el vicepresidente Ramón S. Castillo, quien el 15 de julio 1942, se convertiría en definitiva en el presidente de la República. Lo más impactante de este período en materia colectiva fue la iniciativa no prosperada de la reglamentación de las Asociaciones profesionales obreras y patronales en 1938. Allí se decidió excluir de las organizaciones a toda ideología contraria a los fundamentos nacionales y legales, constituyendo asociaciones perfectamente desinteresadas de las cuestiones políticas y religiosas. La eliminación de la huelga y la obligación de la sindicalización dieron el sello particular al proyecto. Estas cualidades respondieron a antecedentes inmediatos de cierta reactivación en el movimiento huelguístico, especialmente en 1935, categorizado como "transigidos" que exigían un Estado activo en la gestión de los fenómenos esenciales del país. Por lo que muchos de los conflictos colectivos fueron solucionados a través de la vía de la negociación colectiva, cobrando una paulatina y vital participación el DNT.

[56] Ídem, pp. 234-235
[57] Art. 4.
[58] N. de A. Guerra del Chaco (1933-1936), la Guerra Civil Española (1932–1935) y la Guerra mundial (1939–1945).

Durante el gobierno de Ortiz–Castillo, la política intervencionista pretendió ser reforzada con el Plan de Reactivación Económica de Federico Pinedo, uno de los eternos superministros de nuestra historia nacional, que propiciaba estimular la industria y la construcción nacional de obras públicas a través de líneas de financiamiento de fondos estatales administrados por el Banco Central. Sin embargo, a pesar de contar con el apoyo de la UIA, los sectores conservadores del agro se opusieron abogando por los intereses británicos que no veían con buenos ojos, la aplicación de medidas que contrariaban los intereses obtenidos en el Estatuto legal del coloniaje. Así, prontamente, al igual que la política de la moralidad electoral instada por el fallecido presidente, fue dejada de lado por Castillo, quien ya avizoraba a su sucesor Robustiano Patrón Costas en las presidenciales de 1944. Desde este contexto, los partidos de la oposición y una buena parte del Ejército partidario del mantenimiento de la neutralidad ante la guerra rechazaron la postura del Ejecutivo nacional en favorecer con prácticas de política exterior a los intereses del Eje. Así, se sentaron las bases del movimiento militar encabezado por Arturo Rawson que, junto a 10.000 militares, derrocaría al presidente, el 4 de junio de 1943.

Durante este período, insistimos en resaltar que el movimiento fue nutrido por la masa de migrantes absorbidas por el proceso industrializador que no sólo abastecía el mercado interno sino también transformaba a la Argentina como el principal exportador de origen industrial de Latinoamérica. El nuevo componente social de la zona rural, resultante de los quebrantos del crac de 1929, vivenciaban la desconfianza hacia los socialistas y comunistas que insistían con ideas menospreciativas de la religión católica, la patria y la nación. Este choque cultural dejó a millones de trabajadores argentinos en la más absoluta orfandad de la dirección de las reivindicaciones laborales cotidianas. Sin embargo, la sed de conducción prontamente sería saciada por cierta parte la nueva dirigencia militar triunfante de la revolución del 43. En especial aquellos militares que, en su experiencia castrense, protagonizaron las injustas excursiones ordenadas por la oligarquía criolla, como la Semana Trágica, la Patagonia, los quebrachales santafesinos, entre otras.

Pedro P. Ramírez, luego de haber "sugerido" la renuncia a su colega Rawson, empapado de una visión anticomunistas, asumió la máxima jefatura y adoptó una política de enfrentamiento con los sectores populares, demostrando tener inhabilidades de conducción de los sectores más relegados de la historia nacional. Así, la primera normativa en materia de asociaciones profesionales sancionada en nuestro país se hace presente a partir del decreto–ley 2.669 del 14 de julio de 1943[59] que disponía medidas de control sobre las organizaciones sindicales, entre ellas, que la Administración nacional otorgaba la personería gremial al sindicato más representativo de la categoría profesional, como también medidas destinadas a la prohibición de los gremios y de sus afiliados de intervenir en política. Las distintas huelgas contra el gobierno militar fueron adoptadas por el sindicato de los frigoríficos, preminentemente comunista, entre agosto y octubre de 1943. El principal objetivo consistía en desestabilizar al gobierno nacional y lograr la concesión de mejores condiciones de trabajo. Estos hechos expondrían las posiciones de algunos miembros de esta nueva generación de militares con profunda sensibilidad hacia la cuestión social. Ante este rechazo, la normativa fue derogada al poco tiempo por el decreto–ley 15.581 del 6 de diciembre de 1943[60] [61].

En esos momentos, desde julio de 1943, la dirección del DNT estuvo a cargo de Carlos M. Giani quien imprimiría una impronta de trabajo que contrarrestaría a la pasividad y burocratización del organismo, generando una imagen de "puertas abiertas" a ciertos sectores del mundo sindical. Entre las medidas propiciadas encontramos la creación de seguros sociales, de los tribunales del trabajo, de la Cámara Informativa de Salarios (conforme decreto–ley 8.923/43), y la dignificación de los inspectores del trabajo por medio de aumentos salariales. La importante prensa que tuvieron

[59] Adla, III-1247.
[60] Adla, III-464.
[61] Cfr. Cornaglia, R. *Libertad sindical*. Cita Online: AR/DOC/3205/2008.

estas medidas llamó la atención al coronel Juan Domingo Perón, secretario del ministro de Guerra Edelmiro Farrell, que había intervenido en las huelgas de los frigoríficos en medio de las luchas internas del gobierno nacional entre los neutralistas y los no en la Segunda Guerra[62].

A fines de octubre, Perón asumió la jefatura del DNT acompañado de la experiencia de haber dialogado con los distintos sindicatos. Allí comprendió que la creación de un Ministerio de Trabajo era inminente para solucionar las tensiones entre capital y trabajo, y que la discusión no política requería de una respuesta no política. En un trabajo se cita la expresión formulada por el ferroviario Luis Monzalvo, uno de los personajes fundamentales del sindicalismo nacional:

> *"Entre las razones que motivan este pedido, hay una (...) de fundamental importancia. Los problemas gremiales corresponden al Ministerio del Interior, en virtud de que existe un DNT que depende de él, pero ese ministerio es político y la organización gremial es prescindente en lo político, no obstante, lo cual, es en ese ministerio donde debe tratar sus problemas. (...) Como el DNT es totalmente inoperante no le queda al sindicalismo otro recurso que someterse a lo político (...)*[63].

Asumida la conciencia de esta necesidad histórica, Perón promovió la creación la Secretaria de Trabajo y Previsión (en adelante STyP) mediante el decreto 15.074 del 27 de noviembre de 1943. Desde allí, la cartera nacional de trabajo se mantuvo bajo la jerarquía directa e inmediata de la presidencia de la nación, y centraría la dirección de distintas reparticiones de importante incidencia en la vida y trabajo de los sectores populares:

> *"[L]a Comisión de Casas Baratas, la Cámara de Alquileres, las Secciones de Higiene Industrial y Social de las Leyes de Previsión Social de la Dirección Nacional de Salud Pública y Asistencia Social, la Sección Accidentes de la Caja Nacional de Pensiones y Jubilaciones Civiles, la Comisión Asesora para la Vivienda Popular, la Junta Nacional para combatir la Desocupación e incluso la Dirección de Inmigración y la Comisión Honoraria de Reducciones de Indios. Todas las funciones de conciliación y arbitraje y de policía del trabajo e inspección, descentralizadas hasta entonces en distintas reparticiones, pasaban a integrar las atribuciones de la STyP. Las cajas jubilatorias y las de Maternidad y Ahorro Postal, también quedaban bajo su control como base de la articulación previsional, incluidas aquellas de la órbita de las provincias"*[64].

A partir de 1943, el sindicalismo logró un triunfo rotundo y su protagonismo creció en importancia para acompañar el desarrollo industrial y comercial de la nación. Durante el mandato de Perón, la CGT cumplió un rol trascendental y canalizó las pretensiones del movimiento obrero, pasando en corto lapso, de 300.000 a casi 3.000.000 de afiliados. La necesidad de una regulación adecuada de los sindicatos debía estar en sintonía con las necesidades colectivas. Así, se promovió la sanción del decreto–ley 23.852/45 verdadero catalizador del fenómeno del movimiento obrero argentino y tal como lo dijera Perón: "todo lo que hagamos al margen de nuestro ser nacional y del sentimiento histórico de nuestro pueblo y de nuestra raza, fracasará con el estrépito de una avalancha de nieve"[65].

[62] Cfr. Luciani, M. *La etapa formativa de la Secretaría de Trabajo y Previsión (1943-1946): Primeros pasos organizativos y figuras relevantes*. Anuario del Instituto de Historia Argentina, N.º 14. 2014. p. 3

[63] Ídem, p. 4.

[64] Ídem, pp. 4-5.

[65] Perón, J., *Doctrina peronista,* T.º 1. Bs. As. Fidelios. 1947. p. 45.

5. CONCLUSIONES

La fenomenología de los antecedentes históricos que moldearon el sindicalismo argentino reconocido por el decreto-ley 23.852/45, considerado la piedra angular de su modelo sindical, revela un proceso complejo y multifacético. Este análisis permitió identificar cómo los factores económicos, sociales y culturales, junto con elementos de materialismo e ideología, contribuyeron de manera decisiva a la formación de una conciencia nacional en los trabajadores y trabajadoras de Argentina.

En este contexto, el decreto-ley no solo consolidó una estructura organizativa para el movimiento obrero, sino que también reflejó el resultado de las tensiones y convergencias entre las luchas de los trabajadores, la influencia de corrientes ideológicas extranjeras y las condiciones socioeconómicas particulares del país. Este entramado histórico no solo explica el surgimiento de un modelo sindical único en la región, sino que también ilumina las raíces profundas de la identidad y la solidaridad de clase que continúan definiendo al movimiento obrero argentino. Sin embargo, en la actualidad, este modelo enfrenta graves desafíos debido a los ataques del neoliberalismo económico, disfrazado bajo el discurso del anarcocapitalismo liberal-libertario promovido por el presidente Javier Milei y sus aliados políticos y económicos, tanto nacionales como internacionales.

6. BIBLIOGRAFÍA

Abós. A.: *La columna vertebral: sindicatos y peronismo.* Bs. As. Legasa. 1983.

Arlt, R.: *Aguasfuertes porteñas.* (s/f). disponible en http://biblioteca.derechoaleer.org/biblioteca/roberto-arlt/aguafuertes-portenas/la-tragedia-del-hombre-que-busca-empleo.html, [Consultado: 18/06/2020].

Bellini, C. y Korol J.: *Historia económica de la Argentina en el siglo XX.* 1ª ed. Bs. As. Siglo Veintiuno Editores. 2012.

Bialet Massé, J.: *Informe sobre el Estado de las Clases Obreras Argentinas.* Vol. I. La Plata. Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires. 2010.

Bilsky, E.: *La FORA y el movimiento obrero (1900-1910).* Bs. As. Centro Editor de América Latina. 1985.

Casalla, M. *América Latina en perspectiva: dramas del pasado, huellas del presente.* 1º ed. Buenos Aires. Ediciones CICCUS. 2011.

Cordone, H.: *La evolución del sindicalismo en la Argentina. Breve reseña histórica. En Tratado de Derecho del Trabajo*. M. Ackerman (dir.). 1ª ed. 2ª reim. Santa Fe. Rubinzal-Culzoni. 2013.

Cornaglia, R.: *Libertad sindical.* La Ley. Cita Online: AR/DOC/3205/2008.

Dalla Vía, A.: *Juan Bautista Alberdi: El padre de la Constitución,* 1º ed., Santa Fe, Rubinzal-Culzoni, 2024.

de Barbagallo, L.: *Intermediación financiera y desarrollo económico durante la ISI argentina: 1935-1967.* H-industri@. Año 11. Nro. 20. Primer Semestre 2017. ISSN 1851-703X. Disponible en: http://ojs.econ.uba.ar/ojs/index.php/H-ind/.

Forja: "Manifiesto de FORJA." *En FORJA: 80 años de pensamiento nacional, editado por Fabro Ediciones.* Bs. As. Fabro Ediciones. 2015. pp. 15-30.

Golbert, L.: *De la Sociedad de Beneficencia a los Derechos Sociales.* Bs. As. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. 2010.

Ingenieros, J.: *El hombre mediocre. Madrid. Editorial Renacimiento, 1913.*

— *Las fuerzas morales. Bs. As. Editorial Losada.* 1925.

Jauretche, A.: *Manual de las Zonceras Argentinas.* Bs. As. A. Peña Lillo Editor. 1973.

— *Política nacional y Revisionismo histórico.* Bs. As. Corregidores. 2006.

— *Los profetas del odio*. Bs. As. Ediciones Trafac, 1957.

Luciani, M.: *La etapa formativa de la Secretaría de Trabajo y Previsión (1943-1946): Primeros pasos organizativos y figuras relevantes*. Anuario del Instituto de Historia Argentina, N.º 14. 2014.

Matsushita, H.: *Movimiento Obrero argentino 1930-1945*. Bs. As.1983. Cap. I.

Muñoz Veiga, J.: *Estudio introductorio,* Marx. Madrid. Ed. Gredos. 2012.

Ortiz, T. (coord.), *Facultad de Derecho, Historia, Nación y Universidad,* Bs. As. Facultad de Derecho. Universidad de Buenos Aires. 2011.

Perón, J.: *Doctrina peronista,* T.º 1, Buenos Aires. Fidelios. 1947, p. 45.

Pigna, F.: *Los mitos de la historia argentina 2*. 11ª ed. Bs. As. Booket. 2016.

— *Los mitos de la historia argentina 4.* 1ª ed. ePub. Bs. As. Planeta. 2011.

Ramos, J. *Historia de la Nación Latinoamericana*. lª ed. 3ª reimp. Bs. As. Continente. 2012.

Scalabrini Ortiz, R. *Política británica en el Río de la Plata.* Bs. As. Editorial Reconquista. 1940.

7. OTROS DOCUMENTOS DE INTERÉS

Académica de Letras Argentina: Wikimedia Commons contributors, "File:Civilizacion i barbarie...1845 - Domingo F. Sarmiento.pdf," *Wikimedia Commons*. Disponible en: https://commons.wikimedia.org/w/index.php?title=File:Civilizacion_i_barbarie...1845_-_Domingo_F._Sarmiento.pdf&oldid=861568961 [fecha de consulta: 06/01/2025].

Adla (Anales de la legislación argentina): III.

Pigna, F.: *Manifiesto convocado a celebrar el primer día del trabajador en la argentina.* (s/f). Disponible en: https://www.elhistoriador.com.ar/manifiesto-convocando-a-celebrar-el-primer-dia-del-trabajador-en-la-argentina/ [fecha de consulta: 20/03/2020].

O'Donnell, M.: *"¿Qué hubiera pasado?, temporada 2, 1929: el crac financiero y la crisis de los mercados sudamericanos".* Serie televisiva. Inicio de primera temporada: 1 de junio de 2012.

Smink, V.: "Cuán rica llegó a ser realmente Argentina y cómo y cuándo comenzó su desplome económico". En BBC News Mundo. Fecha de publicación: 19/10/2023. Fecha de actualización: 20/11/2023. Disponible en https://www.bbc.com/mundo/articles/ce5461xlzp0o, consultado: 06/01/2024].

Vaticano: *Rerum Novarum*. Disponible en: http://www.vatican.va/content/leo-xiii/es/encyclicals/documents/hf_l-xiii_enc_15051891_rerum-novarum.html, [fecha de consulta: 06/01/2025].

Economía, Sociología e Historia de las Relaciones de Trabajo y del Estado Social

Laborum

Revista Crítica
de
Relaciones de Trabajo

Laborum

Economía, Sociología e Historia de las Relaciones de Trabajo y del Estado Social
nº 14 (1er Trimestre 2025)
ISSN: 2792-7962 - ISSNe: 2792-7970
Págs. 257-303

Las transformaciones del Derecho privado ante los cambios sociales: A propósito de la aportación doctrinal de Louis Josserand

The transformations of private law in the face of social change: A review of the doctrinal contribution of Louis Josserand

José Luis Monereo Pérez

Catedrático de Derecho del trabajo y de la Seguridad Social Universidad de Granada.
Director de la Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum
Director de la Revista de Derecho de la Seguridad Social, Laborum
Presidente de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social
https://orcid.org/0000-0002-0230-6615

Sumario

1. LOUIS JOSSERAND (1868-1941) EN EL CONTEXTO JURÍDICO Y POLÍTICO SOCIAL DE LA ÉPOCA
2. CRISIS Y RENOVACIÓN EN LA CULTURA JURÍDICA ENTRE LOS DOS SIGLOS: EL CAMBIO DE SIGLO Y EL PRIMER TERCIO DEL SIGLO VEINTE
3. LA REBELIÓN CONTRA LOS PRESUPUESTOS IDEOLÓGICO-JURÍDICOS Y METODOLÓGICOS DE LA ESCUELA DE LA EXÉGESIS FRANCESA
4. LOS RASGOS DEL PENSAMIENTO JURÍDICO DE LOUIS JOSSERAND, ENTRE RENOVACIÓN Y TRADICIÓN
5. BIBLIOGRAFÍA

Cita Sugerida: MONEREO PÉREZ, J.L..: «Las transformaciones del Derecho privado ante los cambios sociales: A propósito de la aportación doctrinal de Louis Josserand». *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum,* 14 (2025): 257-303.

Resumen

Prestigioso jurista renovador de la ciencia del Derecho y hombre de acción para el Derecho como ciencia jurídica y para su elevación en la institución universitaria Louis Josserand (1868-1941). Para Josserand la ciencia jurídica es de orden esencialmente teleológico; está dominada de un extremo a otro por el concepto de fin. Igualmente deja muy claro que el Derecho no es la política de la fuerza. Para Josserand, el Derecho moderno -el Derecho de la modernidad- tiende a sustituir el reino de la violencia por el de la justicia. En este orden de ideas, piensa Josserand que el Derecho no es mero asunto de técnica, le guía el fin y un fundamento. Josserand, en unión con otros grandes juristas lioneses, acabaron por construir una red jurídica internacional enormemente influyente en Europa (Bélgica, Italia, Rumanía, Suiza, Inglaterra, república checa; Polonia; pero también en América del Norte (Chicago, Garner…) y en América Latina (prácticamente en todos los países relevantes en el ámbito jurídico: Argentina, Chile, Colombia, México…). También en Japón, donde sus obras fueron objeto de estudio y de difusión académica… El proceso culmina en cierto sentido institucional a través de la creación en 1921 del "Institut de Droit Comparé de Lyon". El Josserand de la primera época era decididamente un autor renovador que contemplaba el Derecho como un Derecho vivo, que se conoce en su ordenación normativa y en su eficacia jurídico-social.

Palabras clave

Crisis del Derecho privado del liberalismo de los orígenes; movimiento doctrinal de renovación de la cultura jurídica; crítica de la "Escuela de la Exégesis"; Derecho comparado.

Abstract

Prestigious jurist, renovator of the science of Law and man of action for Law as a juridical science and for its elevation in the university institution Louis Josserand (1868-1941). For Josserand, legal science is essentially teleological; it is dominated from one end to the other by the concept of the end. He also makes it very clear that law is not the politics of force. For Josserand, modern law - the law of modernity - tends to replace the reign of violence with that of justice. In this vein, Josserand believes that law is not merely a matter of technique; it is guided by an end and a foundation. Josserand, together with other great jurists from Lyon, ended up building an enormously influential international legal network in Europe (Belgium, Italy, Romania, Switzerland, England, Czech Republic, Poland; but also in North America (Chicago, Garner...) and in Latin America (practically in all relevant countries in the legal field: Argentina, Chile, Colombia, Mexico...). The process culminated in a certain institutional sense with the creation in 1921 of the "Lyon Institute of Comparative Law". The Josserand of the first period was resolutely a renovating author who saw the law as a living law, known in its normative organization and its legal-social effectiveness.

Keywords

Crisis of the private law of the liberalism of the origins; doctrinal movement of renewal of the legal culture; critique of the "School of Exegesis"; comparative law.

> *"El jurista debe, sobre todo, insistir en la conclusión a la que cada estudioso inteligente debe llegar al final: que la opinión mantenida por los hombres en una época determinada está condicionada por ese sistema completo de creencias, convicciones, sentimientos o suposiciones, y que, por falta de un nombre mejor, lo llamamos espíritu de una época. Más profundo que las opiniones yace el sentimiento que predetermina a la opinión…"*
>
> Albert Venn Dicey[1]

[1] Dicey, A.V.: *Lecciones sobre la realidad entre el Derecho y la opinión pública en Inglaterra durante el siglo XIX*, trad. M. Salguero e I. Molina Marín, estudio preliminar, "Derecho legislado y opinión pública en las Lecciones de A. V. Dicey", a cargo de Manuel Salguero, Granada, Comares (Colección Crítica del Derecho), 2007, pág. 393.

1. LOUIS JOSSERAND (1868-1941) EN EL CONTEXTO JURÍDICO Y POLÍTICO SOCIAL DE LA ÉPOCA

Louis Josserand fue un hombre de acción en la innovación de la teoría y en la práctica del Derecho. Buscaba incidir en el propio Derecho, aunque también asentarse como catedrático influyente en su país y en el extranjero. Prestigioso jurista renovador de la ciencia del Derecho y hombre de acción para el Derecho como ciencia jurídica y para su elevación en la institución universitaria Louis Josserand (1868-1941), fue Decano de la Facultad de Derecho de Lyon, el 2 de mayo de 1913, y desde allí trató de que los estudios de Derecho y de sus juristas investigadores adquiriesen el máximo prestigio[2]. Josserand realizó una gran labor de impulso, pero igualmente pudo llevar a cabo una apertura internacional que también aprovechó a todos, incluido a sí mismo, pues pudo consolidar su propia notoriedad a través del fortalecimiento de contactos en el extranjero. Además, se trata de elevar una Facultad de provincias (la Facultad lionesa de Derecho) al máximo rango interno dentro del ranking considerado antes inalcanzable de las universidades parisinas. Pero Josserand no estaba sólo, existiendo un amplio elenco de autores como Paul Pic, Jean Appleton, Emile Bouvier, René Gonnard, Caillemer, Edouard Lambert, Paul Huvelin, Emmanuel Lévy. Todos ellos vinculados a la Facultad de Derecho de Lyon[3]. En todas las grandes materias que fueron investigadas por él dejo un sello determinante, y no sólo en sus dos grandes monografías adjetivadas de "teleología jurídica". Y ello a pesar de las diferencias que lógicamente podían existir respecto a aspectos relativos a sus construcciones técnico-jurídicas[4].

Su punto de partida en la concepción de la ciencia jurídica es la dimensión teleológica intrínseca del Derecho, en el sentido de que el fin crea el Derecho -coincidiendo, en esto y significativamente con Ihering-. El fin perseguido justifica los medios adecuados y pacíficos empleados[5]. En toda decisión jurídica existen unas razones para decidir o actuar. Para Josserand la ciencia jurídica es de orden esencialmente teleológico; está dominada de un extremo a otro por el concepto de fin. Pero coincidiendo, de nuevo, con el Ihering "el Derecho no es un fin en sí mismo, sino el medio solamente para conseguir un fin que le es extrínseco, a saber, la permanencia, conservación y desenvolvimiento de la sociedad". Ahora bien, matiza Josserand, la voluntad y el deseo del hombre no se mueven sino en los límites trazados por los sucesos, por la naturaleza, por el destino. Entiende que, en realidad, las dos leyes de causalidad y finalidad se penetran, se conjugan constantemente una y otra; el mismo acto, apoyándose en el pasado, mira al porvenir. Pero, además, para él, el mundo no es la representación de nuestro pensamiento[6]: "En realidad, se operan cambios incesantes entre el mundo interno y en el mundo exterior, *reaccionan recíprocamente uno sobre otro; pero siempre encontramos la intervención, por mínima que sea, del determinismo, de las causas eficientes y de la ley de la*

[2] Audren, F. y Fillon, C.: "La grandeza de Louis Josserand. Fuerzas y flaquezas de un civilista de provincias en la IIIª República francesa". Conde Naranjo Esteban. Vidas por el Derecho, Universidad Carlos III, pp. 497 - 563, 2012, 9788415455271, págs. 517 y sigs. ("Aspectos de Administrador").

[3] Audren, F. y Fillon, C.: "La grandeza de Louis Josserand. Fuerzas y flaquezas de un civilista de provincias en la IIIª República Francesa", cit., pág.521, con cita de trabajos dedicados a Josserand.

[4] Un ejemplo significativo sobre una materia tal central como el derecho subjetivo es el de una obra ya clásica como la de Dabin, J.: *El derecho subjetivo*, trad. F.J. Osset, edición al cuidado de J.L. Monereo Pérez, Granada, Ed. Comares (Colección Crítica del Derecho), 2006, especialmente, por ejemplo, Capítulo V ("Uso de los derechos subjetivos"), págs. 269 y sigs., 322 y sigs. ("La teoría de Josserand: la finalidad de los derechos y el motivo ilegítimo"), y págs. 325 y sigs. ("Crítica de la teoría de Josserand").

[5] Josserand, L.: *Los móviles en los actos jurídicos de derecho privado*. *Teleología jurídica*, trad. E. Sánchez Larios y J. M. Cajica Jr., revisión, edición y estudio preliminar, "Louis Josserand y la renovación jurídica del Derecho privado ante los cambios sociales" (pp. IX-LIV), a cargo de J.L. Monereo Pérez, Granada Ed. Comares (Colección Crítica del Derecho) 2018, "Introducción", y "Advertencia del Autor", y en particular pág. 5.

[6] Aquí se puede encontrar su discrepancia fundamental con Arthur Schopenhauer, en Schopenhauer, A.: *El mundo como voluntad y representación*, 2 Tomos, trad., Introducción y notas de Pilar López de Santa María, Madrid, Ed. Trotta, 2ª ed., 2016, basado en la idea-fuerza de que "el mundo es el autoconocimiento de la voluntad".

causalidad". Precisamente, los móviles pueden definirse como la razones de obrar, estableciendo una necesaria diferencia entre la intención y los móviles[7].

Igualmente deja muy claro que, para él, a diferencia de Ihering, el Derecho no es la política de la fuerza[8]. Lo que sí quiere subrayar Josserand es el elemento de solidaridad y de justicia que forman parte también del Derecho en un régimen democrático. Y lo hace desde el solidarismo orgánico de Fouillé; y con la adhesión al republicanismo liberal de Rousseau[9]. Él está influido -o, más exactamente, inmerso en la ideología jurídica más renovadora de su época-. Para Josserand, el Derecho moderno -el Derecho de la modernidad- tiende a sustituir el reino de la violencia por el de la justicia[10]. En este orden de ideas, piensa Josserand que el Derecho no es mero asunto de técnica, le guía el fin y un fundamento. Coincidiendo por entonces con Georges Ripert, indica que el Derecho está dominado por la Ley moral. Y desde luego lo entiende así con su admirado Hauriou[11].

Con todo, Josserand, en unión con otros grandes juristas lioneses, acabaron por construir una red jurídica internacional enormemente influyente en Europa (Bélgica, Italia, Rumanía, Suiza, Inglaterra, república checa; Polonia; pero también en América del Norte (Chicago, Garner…) y en América Latina (prácticamente en todos los países relevantes en el ámbito jurídico: Argentina, Chile, Colombia, México…). También en Japón, donde sus obras objeto de estudio y de difusión académica… El proceso culmina en cierto sentido institucional a través de la creación en 1921 del

[7] Josserand, L.: *Los móviles en los actos jurídicos de derecho privado. Teleología jurídica*, trad. E. Sánchez Larios y J. M. Cajica Jr., revisión, edición y estudio preliminar, "Louis Josserand y la renovación jurídica del Derecho privado ante los cambios sociales" (pp. IX-LIV), a cargo de J.L. Monereo Pérez, Granada Ed. Comares (Colección Crítica del Derecho), 2018, págs. 13-14. Más allá del concreto pensamiento de Josserand -el cual no es citado- se encontrarán reflexiones de gran interés en la obra de Atienza, M.y Ruiz Manero, J.: Ilícitos atípicos. Sobre el abuso de derecho, el fraude de ley y la desviación de poder, Madrid, Ed. Trotta, 2000.

[8] Aunque en esto hay una cierta simplificación del pensamiento de Ihering, el cual no reduce el Derecho a la fuerza, sino que la considera como parte integrante de su lógica interna. Al tiempo el Estado ejerce el monopolio de la violencia legítima y el Derecho presenta una intrínseca coactividad específica. Sobre su pensamiento puede consultarse, Monereo Pérez, J.L.: "Ihering, ensayo de explicación", estudio preliminar a la obra clásica de Ihering, R.v.: *El Espíritu del Derecho Romano en las diversas fases de su desarrollo*, edición especial completa en un solo volumen, Granada, Ed. Comares (Colección Crítica del Derecho), 2ª ed., 2011, págs. XVII-LXXIX; *Ibid.*, "El pensamiento jurídico de Ihering y la dimensión funcional del Derecho, estudio preliminar a la obra clásica de Ihering, R.v.: *El fin en el Derecho, edición especial completa en un solo volumen*, Granada, Ed. Comares (Colección Crítica del Derecho), 2ª ed., 2011, págs. VII-XLI. Para la consideración clásica del Estado como entidad política y jurídica que ejerce el monopolio de la violencia y del Derecho como instrumento para su ejercicio "legítimo", véase Weber, M.: *Sociología del Derecho, edición y estudio preliminar*, "La racionalidad del Derecho en el pensamiento de Max Weber: teoría e ideología" (pp. IX-CLII), a cargo de J.L. Monereo Pérez, Granada, Ed. Comares (Colección Crítica del Derecho), 2011, Parte II ("Sociología del Estado"), págs. 239-349; y ampliamente, Monereo Pérez, J.L.: *Modernidad y capitalismo. Max Weber y los dilemas de la teoría política y jurídica*, Barcelona, Ediciones de Intervención Cultural/El Viejo Topo, 2013.

[9] Puede consultarse Monereo Pérez, J.L.: *La reforma social en España. Adolfo Posada*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2003; Monereo Pérez, J.L., y Calvo González, J.: "La teoría jurídica de León Duguit", estudio preliminar a Duguit, L.: *Manual de Derecho Constitucional*, edición y estudio preliminar de J.L. Monereo Pérez y J. Calvo González, Granada, Ed. Comares, 2005, págs. XIII-L; y en la propia obra de Duguit, éste hace explícito que su punto de partida es, junto con la crítica de la doctrina individualista, la solidaridad o la interdependencia social, y que -con apoyo en E. Durkheim- el Derecho ha de estar fundado en la solidaridad social (*Ibid.*, págs. 4-12); Duguit, L.: *Soberanía y libertad, edición y estudio preliminar*, "La soberanía en la modernidad: León Duguit y la crisis de la soberanía", a cargo de J.L. Monereo Pérez, Granada, Ed. Comares, 2013.

[10] Josserand, L.: *Los móviles en los actos jurídicos de derecho privado. Teleología jurídica*, trad. E. Sánchez Larios y J. M. Cajica Jr., revisión, edición y estudio preliminar, "Louis Josserand y la renovación jurídica del Derecho privado ante los cambios sociales" (pp. IX-LIV), a cargo de J.L. Monereo Pérez, Granada Ed. Comares (Colección Crítica del Derecho), 2018, pág. 20.

[11] Josserand, L.: *Los móviles en los actos jurídicos de derecho privado. Teleología jurídica*, trad. E. Sánchez Larios y J. M. Cajica Jr., revisión, edición y estudio preliminar, "Louis Josserand y la renovación jurídica del Derecho privado ante los cambios sociales" (pp. IX-LIV), a cargo de J.L. Monereo Pérez, Granada Ed. Comares (Colección Crítica del Derecho), 2018, pág. 24.

"*Institut de droit comparé de Lyon*". La constitución del "*Institut de droit comparé de Lyon*" no habría sido posible sin el apoyo institucional que el ya Decano Josserand otorgó esta iniciativa pionera, defendiéndola y haciéndola exitosamente ante el Ministère de l' Instruction Publique. Entre los autores que se pretendió contactar para las actividades del Instituto estaba Roscoe Pound de Harvard University Law School, pero ese contacto parece que fue efímero. Al proyecto estuvo vinculado el profesor español Saldaña. En cuando a la valoración que merece existe la convicción de que en su condición de Decano Josserand buscó deliberadamente obtener una audiencia internacional, una de cuyas finalidades era la de asentar su autoridad y prestigio científico jurídico en la propia Francia[12]), y la expansión de un nuevo modo de entender la ciencia jurídica y el papel del jurista en la sociedad.

Su presencia institucional en la doctrina jurídica fue asentada con sus grandes monografías de lo que denominó "teleología jurídica", pero ciertamente en su momento la obtuvo de manera más determinante después con la publicación de los tres volúmenes del *Cours de droit civil positif français* (1929-1930, publicados por la *Librairie du Recueil Sirey*)*;* una obra que escribió en autoría estricta; nunca incorporó a nadie en vida. La obra rivalizaba por su calidad con la mejor manualística "parisina" de la época, especialmente con sus dos colegas parisinos y principales contrincantes, "Planiol-Ripert" y "Colin-Capitant". Con esta publicación Josserand se consagró en el núcleo más selecto e influyente de la doctrina jurídica[13]; lo cual es determinante ante el dato histórico de que la manualística, que era la quintaesencia doctrinal en la época, desempeñó, desde finales del siglo XIX, un papel determinante en el establecimiento de una jerarquía entre autores y Escuelas científicas[14].

2. CRISIS Y RENOVACIÓN EN LA CULTURA JURÍDICA ENTRE LOS DOS SIGLOS: EL CAMBIO DE SIGLO Y EL PRIMER TERCIO DEL SIGLO VEINTE

El clima de su época influye en los individuos y tanto más sin son intelectuales inquietos y comprometidos con su tiempo, como es el caso de Josserand. En su tiempo se hacía visible la ruptura de la idea de seguridad; se producía un replanteamiento de las condiciones ("las reglas de juego") de la "paz burguesa" consagrada en los códigos de Derecho privado y décadas de paz geopolítica[15]. Todo análisis conducía hacia la constatación en los hechos del agotamiento y relativo fracaso de la

[12] Audren, F. y Fillon, C.: "La grandeza de Louis Josserand. Fuerzas y flaquezas de un civilista de provincias en la IIIª República Francesa", cit., págs. 529 y sigs., y la cita en particular en pág. 533.

[13] Audren, F. y Fillon, C.: "La grandeza de Louis Josserand. Fuerzas y flaquezas de un civilista de provincias en la IIIª República Francesa", cit., pág. 543.

[14] Tal como lo mantienen Jestaz, PH.y Jamin, CH.: *La doctrine*, París, Dalloz, 2004, pág. 161.

[15] La crisis se vislumbraba ya en el periodo de entre las dos guerras mundiales, pero tuvo un factor causal determinante de una ruptura de época, que no es otro que la Primera Guerra Mundial y sus terribles consecuencias en todos los órdenes. La guerra tuvo repercusiones globales, destruyendo cuatro imperios y cobrándose millones de vidas. La Primera Guerra Mundial se convirtió en una lucha global que se originó en Europa y acabó un siglo entero de paz. Este conflicto bélico marcó incluso a los Estados victoriosos durante toda una generación, y todavía en el momento presente se sigue viviendo bajo su sombra, acrecentada por el advenimiento de la Segunda Guerra Mundial, que enlaza con ella y continúa causando una inquietud relevante en nuestra época. Puede consultarse, Stevenson, D.: *1914-1918. Historia de la Primera Guerra Mundial*, Barcelona, Círculo de Lectores, 2013, págs. 49 y sigs., y Cuarta parte ("Legado"), págs. 649 y sigs.

organización jurídico-liberal individualista de la sociedad civil[16]. De ahí el derrumbamiento de los presupuestos ideológico-jurídicos del Derecho privado de la codificación[17].

Esta situación explica la respuesta de renovación doctrinal y la respuesta de los mecanismos de intervención pública "correctores" y "reorientadores" en el plano de la política del Derecho y su plasmación técnico-jurídica. La revisión de la responsabilidad (hacia la responsabilidad objetiva sobre la base de una nueva teoría del riesgo que convive con el pensamiento de Raymond Saleilles; la cuestión de los accidentes laborales y de tráfico[18]; la civilización tecnológica obligaba a una respuesta coherente y reflexiva del Derecho); la defensa de la propiedad común o colectiva[19]; la relativización del dogma de la autonomía privada contractual (constatado el desequilibrio entre las partes contratantes: el arrendamientos de servicios laborales hacia el contrato de trabajo intervenido; la contratación en masa generalizada, la intervención estatal imponiendo límites a la contratación privada, etcétera. En el trasfondo estaba la idea social por contraposición a la idea individualista imperante en los sistemas iusliberales aplicada a los distintos institutos fundamentales del Derecho privado. El Josserand de la primera época era decididamente un autor renovador que contemplaba el Derecho como un Derecho vivo, que se conoce en su ordenación normativa y en su eficacia jurídico-social. Pero que también es objeto de interpretación finalista, evolutiva y adaptadora a los cambios que se van produciendo en la sociedad. Aquí destaca el papel del juez en esa labor de interpretación creadora (Aunque Josserand no lleva a plantear expresamente -ni siquiera en sus inicios- a la Jurisprudencia como fuente del Derecho; debate que estaba muy presente en la época con las elaboraciones de las corrientes realistas como la jurisprudencia de intereses -que entroncaba con el segundo Ihering-, de autores como Ph.Heck,[20], F.

[16] No solo intervienen los reformistas de la talla de Anton Menger u Otto v. Gierke; otros autores liberales como Dicey dejaban constancia en 1905, del desarrollo de la legislación laboral; Dicey le dedicó una extensa Lección VII, sobre "El desarrollo del colectivismo"; *Ibid.*, págs. 211 y sigs., que él vinculaba con el éxito del socialismo reformista en Inglaterra. Las nuevas corrientes negaron la autoridad moral del individualismo y denunciaron el dogma del laissez faire. "El movimiento fabril introdujo leyes socialistas en el derecho inglés, y dio prestigio y autoridad a las ideas del colectivismo. El código laboral existente, que consolida una línea completa de las Factory Acts, es el logro más notable del socialismo inglés… Para él (el estudiante) la historia del movimiento fabril es en sí mismo la prueba suficiente de que las leyes pueden ser las creadoras de la opinión sobre la producción legislativa" (pág. 229). También la Lección VIII ("El periodo del colectivismo", págs. 245 y sigs.). Considera que "La lógica más profunda de los acontecimientos lleva, por tanto, a la extensión y al desarrollo de una legislación que lleva la impronta del colectivismo" (pág. 276). Igualmente, la Lección IX, "La deuda del colectivismo al Benthamismo"; págs. 277 y sigs. Entiende que "La clara oposición entre el liberalismo individualista de 1830 y el socialismo democrático de 1905 encubre la pesada deuda que los socialistas ingleses deben a los reformadores utilitaristas. Los socialistas actuales han heredado del benthamismo un dogma legislativo, un instrumento legislativo y una tendencia legislativa" (pág. 277). La misma idea lúcida en la conclusión de su libro extraordinario (*Ibid.*, pág. 393). Y añadiendo una reflexión igualmente lúcida y secante: "El jurista debe, sobre todo, insistir en la conclusión da la que cada estudioso inteligente debe llegar al final: que la opinión mantenida por los hombres en una época determinada está condicionada por ese sistema completo de creencias, convicciones, sentimientos o suposiciones, y que, por falta de un nombre mejor, lo llamamos el espíritu de una época" (pág. 393).
Su enfoque está marcado por el realismo político y jurídico, de la influencia de los modos de pensar y de la opinión pública en la actividad legislativa y la práctica interpretativa de los jueces. Así llega a afirmar: "La política no es lo mismo que el derecho, pero en la Inglaterra contemporánea, cualquier revolución en las ideas políticas se corresponde con los cambios de opinión sobre la producción jurídica". Y constata el cambio de perspectiva del individualismo al colectivismo (o tendencia socializadora del derecho) (*Ibid.*, pág. 354).

[17] Wieacker, F.: *Historia del Derecho privado de la Edad Moderna*, trad. Francisco Fernández Jardón, edición al cuidado de J.L. Monereo Pérez, Granada, Ed. Comares (Colección Crítica del Derecho), 2000, Quinta Parte (El derrumbamiento y la derrota del positivismo), págs. 471 y sigs., y págs. 491 y sigs. (el derrumbamiento de la unidad ideal del Derecho privado).

[18] Josserand, L.: "L' automobile et le droit. Conférence faite à l'Automobile Club du Rhone (12 de febrero de 1908), Lyon, 1908.

[19] Josserand, L.: "Essai sur la propieté collective", en *Le Code civil*. 1804-1904. Livre du Centenaire, París, Arthur Rousseau, 1904, reed. Bibliothèque Dalloz, 2004, págs. 357-379.

[20] Heck, PH.: *El problema de la creación del Derecho*, edición al cuidado de J.L. Monereo Pérez, Granada, Ed. Comares (Colección Crítica del Derecho), 1999.

Gény -jurista extraordinario y uno de los más relevantes de la doctrina jurídica de la época[21]; Albert Venn Dicey[22] (1835-1922); pero también en Estados Unidos con B.N. Cardozo[23], O. W. Holmes[24], en una tradición que llevaría a Roscoe Pound[25], con su jurisprudencia sociológica…, etcétera.).

La posición de un jurista liberal moderado como Dicey es muy expresiva del ámbito de la época que veía necesaria y casi inevitable para el mantenimiento y estabilidad del orden democrático transitar de los postulados individualistas hacia tendencias más socializadoras o intervencionistas por parte del Estado y del Derecho. En este sentido expresaba que no parece que su sentido vaya hacia el socialismo (lo decía en el año 1905 en el prefacio a su libro clásico). Ahora bien, afirma, que "esto no excluye que se afronten reformas legales y que se modifiquen costumbres y sentimientos que discurran en la orientación que marca el ideal socialista, pero, en todo caso, mirando el interés de toda la nación y no de una determinada clase social". Para reflexionar inmediatamente que en Inglaterra se optó desde el principio por realizar reformas progresivas, rechazando las revoluciones violentas. El liberalismo inglés fue de corte pragmático como, en opinión de Dicey, es propio de la mentalidad del pueblo inglés[26].

Para Dicey el "liberalismo individualista", cualquier que pueda ser la forma que adopte, "hace resaltar y exagera las desigualdades entre las diferentes clases y especialmente entre las diferentes razas del género humano, y así tiende, en efecto, no a eliminar los fundamentos razonables para asegurar a todos los hombres en la medid en que pueda ser posible, una igualdad de derechos, sino para el confiado entusiasmo necesario para llevar a cabo las innovaciones democráticas, incluso las más aceptadas y las más beneficiosas". Según Dicey el poder del individualismo está siendo desplazado por el desarrollo del "colectivismo"[27]. Esta crítica al liberalismo individualista avanza en la dirección más avanzada que liberalismo social que adoptarían autores posteriores como L. T. Hobhouse[28]. También

[21] Gény, F.: *Método de interpretación fuentes en Derecho privado positivo, edición y estudio preliminar, El pensamiento científico-jurídico de Gény: El problema del método* (pp. XVII-LXXXVI), Granada, Ed. Comares (Colección Crítica del Derecho), 2000.

[22] No él, pero si la constatación de lo que denominó "Legislación judicial" (Lección XI, págs. 319 y sigs.).

[23] Cardozo, B.N.: *La naturaleza de la función judicial*, trad. Eduardo Ponssa, revisión y edición a cargo de J.L. Monereo Pérez, Granada, Ed. Comares (Colección Crítica del Derecho), 2004.

[24] Holmes, O.W.: *The Common Law*, edición y estudio preliminar, "La crítica iusrealista del formalismo jurídico de la cultura del "common law" tradicional: la concepción funcional e instrumental del derecho de Oliver Wendell Holmes" (pp. IX-XLIX), a cargo de J.L. Monereo Pérez, Granada, Ed. Comares (Colección Crítica del Derecho), 2020; Monereo Pérez, J. L.: "El iusrealismo de Oliver Wendell Holmes, entre pragmatismo antiformalista y teoría predictiva de la decisión judicial". *Lex Social: Revista De Derechos Sociales*, 14(1), 2023, 1-60. https://doi.org/10.46661/lexsocial.8865

[25] Pound, R.: *Evolución de la libertad. El desarrollo de las garantías constitucionales de la libertad*, edición y estudio preliminar, "La jurisprudencia sociológica de Roscoe Pound: La teoría del Derecho como ingeniería social" (pp. IX-LXXXII) a cargo de J.L. Monereo Pérez, Granada, Ed. Comares (Colección Crítica del Derecho), 2004; *Ibid.*, *Las grandes tendencias del pensamiento jurídico*, trad. y estudio preliminar (pp. XI-XXXVII) a cargo de José Puig Brutau, edición al cuidado de J.L. Monereo Pérez, Granada, Ed. Comares (Colección Crítica del Derecho), 2004.

[26] Dicey, A.V.: *Lecciones sobre la realidad entre el Derecho y la opinión pública en Inglaterra durante el siglo XIX*, trad. M. Salguero e I. Molina Marín, estudio preliminar, "Derecho legislado y opinión pública en las Lecciones de A. V. Dicey", a cargo de Manuel Salguero, Granada, Ed. Comares (Colección Crítica del Derecho), 2007, pág. LIX.

[27] Dicey, A.V.: *Lecciones sobre la realidad entre el Derecho y la opinión pública en Inglaterra durante el siglo XIX*, cit., Lección XII ("Relación entre la opinión legislativa y la opinión pública general), págs. 347 y sigs.

[28] Hobhouse, L.T.: *Liberalismo*, trad. J. Calvo Alfaro, edición y estudio preliminar, a cargo de J.L. Monereo Pérez, Granada, Ed. Comares, (Colección Crítica del Derecho), 2007, es suficiente reparar en sus reflexiones finales en el Capítulo IX, sobre el porvenir del liberalismo. Sobre su pensamiento, además, Monereo Pérez, J.L.: "Los fundamentos del liberalismo social y sus límites: Leonard Trelawney Hobhouse", en *Civitas. Revista española de Derecho del Trabajo*, núm. 136, 2007, págs. 711-761.

será el caso de autores como John Dewey[29], y H.J. Laski[30], el cual evolucionó rápidamente hacia el socialismo democrático. En realidad desde finalidades del siglo diecinueve y durante el primer tercio del siglo veinte se asiste a un proceso de revisión del individualismo originario los ideales del liberalismo social, la democracia y, en algunos casos, la defensa de un socialismo democrático. Esto es evidente en la evolución histórico-ideológica del liberalismo en Inglaterra y en Estados Unidos, pero también en otros países continentales como Alemania, Austria, Francia, Italia, España, etcétera[31].

Entiende Dicey que la unión estrecha y demostrable del desarrollo del derecho y ciertas corrientes de opinión, de pensamiento conocidas e influyentes. La relación entre la ley y la opinión en todas partes es extremadamente compleja, mostrando que la opinión respecto a la producción

[29] Dewey, J.: *Liberalismo y acción social y otros ensayos, estudio introductorio*, selección y traducción de J. Miguel Esteban Choquell, Valencia, Edicions Alfons El Magnánim, 1996. Dewey observó críticamente que las doctrinas del "primer liberalismo" -en particular bajo la forma del "laissez-faire"- "pasaron a proporcionar la justificación intelectual del statu quo". Añadiendo que "Puesto que los liberales cometieron el error de no distinguir entre la libertad puramente formal o legal y la libertad sustancial o real de pensamiento y de acción, sus predicciones durante los últimos cien años de historia son un conjunto de desatinos" (*Ibid.*, págs. 77-78). Tras un demoledor análisis críticos del liberalismo individualista, Dewey es contundente en su conclusión: "El único método de acción social con el que el liberalismo puede cumplir sus aspiraciones es la planificación social, llevada a efecto con vistas a la creación de un orden que dirija socialmente los sectores industriales y financiero en beneficio de instituciones que sustenten materialmente la liberación cultural y el desarrollo de los individuos" (*Ibid.*, pág. 92). Entre nosotros el liberalismo y republicanismo social encontró una expresión análoga en autores como Francisco Giner de los Ríos, Nicolás Salmerón y Alonso y Adolfo Posada, y se encarnaría también en otros importantes pensadores, como es el caso de Fernando de los Ríos, el cual transitaría del republicanismo social al socialismo democrático. Puede consultarse, Monereo Pérez, J.L.: *La reforma social en España*. Adolfo Posada, Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2003, págs. 174 y sigs. (Los presupuestos de reforma desde el liberalismo político-social avanzado), 231 y sigs. (La revisión de la "constitución liberal del trabajo"; el reformismo jurídico-social como antídoto frente a la cuestión social); *Ibid.*, "El reformismo socio-liberal de Giner de los Ríos. Organicismo y corporativismo social", en *Civitas. Revista española de derecho del trabajo*, núm. 142, 2009, págs. 279-338; Giner de los Ríos, F.: *La persona social. Estudios y fragmentos*, revisión, edición y estudio preliminar, "El organicismo social de Francisco Giner de los Ríos", a cargo de J.L. Monereo Pérez, Granada, Ed. Comares (Colección Crítica del Derecho), 2008; Cámara Villar, G. (Ed.): *Fernando de los Ríos y su tiempo, Congreso sobre Fernando de los Ríos*, Granada, Editorial Universidad de Granada-Servicio de Publicaciones, 2000; Salmerón y Alonso, N.: *Trabajos filosóficos y discursos parlamentarios*, edición, y estudio preliminar, "El republicanismo español: Los supuestos básicos del pensamiento político-social del Nicolás Salmerón" (pp. VII-XLVI), a cargo de J.L. Monereo Pérez, Granada, Ed. Comares (Colección Crítica del Derecho), 2007.

[30] Consúltese, Monereo Pérez, J.L.: *La filosofía política de Harold J. Laski*, estudio preliminar a Laski, H.J.: *La gramática de la política. Sus instituciones políticas y económicas*, edición y estudio preliminar de J.L. Monereo Pérez, Granada, Ed. Comares (Colección Crítica del Derecho), 2002, págs. XV-CIV; Monereo Pérez, J.L.: *La democracia en crisis: Harold J. Laski*, Barcelona, Ediciones de Intervención Cultural/EL Viejo Topo, 2004.

[31] Véase al respecto una de las obras clásicas sobre la historia del liberalismo, Ruggiero, G.: *Historia del liberalismo europeo*, trad. Carlos González Posada, revisión y edición al cuidado de J.L. Monereo Pérez, Granada, Ed. Comares (Colección Crítica del Derecho), 2005. De gran interés es su exposición de la trayectoria intelectual del liberalismo inglés (*Ibid.*, págs. 139 y sigs.), con referencia a Stuart Mill, T.Hill Green y L.T. Hobhouse, el cual este sintetiza y avanza hacia el nuevo liberalismo inglés. Hobhouse indicará que no basta proclamar en nombre la necesaria libertad de fines del individuo iguales derechos ante la ley, sino que es preciso además reconocer una equality of opportunity (igualdad de oportunidades). El mismo Guido de Ruggiero muestra su adhesión al nuevo liberalismo social (*Ibid.*, págs. 341 y sigs., y 385 y sigs.). Hobhouse defiende la instauración de un Estado Social de Derecho -como desarrollo coherente del liberalismo democrático- y un liberalismo social (vinculado al ensamblaje entre la justicia individual y la justicia social); unas propuestas de revisión "desde dentro" que no quedaban muy lejos del llamado "socialismo liberal". También debe destacarse la evolución del liberalismo francés, especialmente a partir de la Tercera República (*Ibid.*, 204 y sigs., aunque aquí el análisis de G. Ruggiero resulta ser insuficiente y menos incisivo, pues, entre otras cuestiones, desconoce la relevancia de la corriente del "solidarismo" social y jurídico en la trayectoria del liberalismo francés). Es importante y también harto significa la exposición de Laski, H.J.: *El liberalismo europeo*, México, D.F., FCE, 1ª ed., 1939; y la del mismo Hobhouse, L.T.: *Liberalismo*, trad. Julio Calvo Alfaro, revisión y estudio preliminar, "Los fundamentos del 'liberalismo social' y sus límites: Leonard Trelawney Hobhouse" (pp. VII-LIV), a cargo de J.L. Monereo Pérez, Granada, Ed. Comares (Colección Crítica del Derecho), 2007.

legislativa es en sí misma, a menudo, el resultado de hechos que de meras especulaciones filosóficas abstractas; y que ningún hecho juega un papel más relevante en la creación de la opinión que las mismas leyes en sí, la producción legislativa. El jurista atento debe, ante todo, insistir en la conclusión a la que cada estudioso inteligente ha de llegar al final, es decir, que la opinión sustentada por las personas en una época histórica definida está fuertemente condicionada por ese sistema completo de mentalidades, creencias, convicciones, sentimientos o suposiciones (incluso prejuicios de todo tipo), y que, por falta de una denominación que sea más adecuada y expresiva, lo llamamos *espíritu de una época.* Más relevante y profundo es constatar que en todas las opiniones subyace el sentimiento que predetermina -en parte, prefigura- a la opinión[32]. El cambio del pretendido *laissez faire* al colectivismo incidió en el modo de pensar de liberales como Dicey, y como ha sido destacado por E.C.S. Wade, Dicey, "manteniendo una posición contraria al colectivismo (porque no fue un radical), era consciente de la necesidad de la reforma social"[33]. En este sentido la defendió tanto por razones de justicia como de oportunidad en interés de la conservación del orden: una reforma correcta y gradual puede, acaso, impedir una revolución drástica del orden establecido.

Y es que estamos ante un mundo profundamente cambiado. El mundo del pasado paulatinamente estaba declive. En el fondo existe una influencia recíproca -no, por consiguiente, determinista- entre los cambios jurídicos y los cambios sociales. En la experiencia histórica, el Derecho no se limita a seguir, sino también a guiar, porque en la práctica se revela como un agente decidió y determinante en la creación de situaciones sociales nuevas a través de normas y reglas igualmente nuevas. En la crisis del sistema liberal individualista se crearon instrumentos legislativos activos que efectuaron reformas económicas y sociales, en parte como respuesta a necesidades sociales sentidas y en parte estimulándolas. También, en la línea de Dicey, siempre se produce una interdependencia de la acción del Estado, la opinión pública y los grupos de intereses que condición los cambios jurídicos[34]. En la experiencia jurídica y política se aprecia que en un sistema democrático de organización del Estado hay gran diversidad de acciones recíprocas entre las transformaciones sociales y los cambios jurídicos. El estímulo puede derivar de fuentes muy distintas. Puede actuar la presión lentamente creciente de tipos y normas nuevos de vida social, que crean una brecha cada vez mayor entre los hechos de la vida y el Derecho, a los cuales este último debe responder finalmente. Puede actuar la demanda súbita e imperiosa de una emergencia nacional para una nueva distribución de los recursos naturales o un nivel más alto de *justicia social*. Puede intervenir la lúcida iniciativa de un pequeño grupo de individuos, que paulatinamente moldea la opinión oficial hasta que el tiempo haya madurado para la acción. Puede producirse una injusticia o una inconsecuencia técnica del sistema legal que pidan una revisión correctora. Puede acontecer que existan nuevos conocimientos científicos que exijan formas nuevas de prueba legal u otro tipo de adaptaciones del sistema jurídico.

Es lo cierto que el Derecho responde también a través de distintos modos. La velocidad y el modo de su respuesta suelen ser proporcionados al grado de la presión social. También es influido por la estructura constitucional. Pero las circunstancias y las personas pueden acelerar o retardar su respuesta. En el campo del Derecho político o cuando se crea una situación nueva, es precisa la acción legislativa. En otros ámbitos, hay una combinación -y a menudo tensión- entre la acción legislativa y la judicial reparadora, en parte determinada por la materia, pero en parte por las actitudes cambiantes

[32] Dicey, A.V.: *Lecciones sobre la realidad entre el Derecho y la opinión pública en Inglaterra durante el siglo XIX*, trad. M. Salguero e I. Molina Marín, estudio preliminar, "Derecho legislado y opinión pública en las Lecciones de A. V. Dicey", a cargo de Manuel Salguero, Granada, Ed. Comares (Colección Crítica del Derecho), 2007, pág. 393.

[33] Wade, E.C.S.: *Prefacio* (Gonville and Gaius College, Cambridge, 10 de octubre de 1961) a la obra de Dicey, A.V.: *Lecciones sobre la realidad entre el Derecho y la opinión pública en Inglaterra durante el siglo XIX*, trad. M. Salguero e I. Molina Marín, estudio preliminar, "Derecho legislado y opinión pública en las Lecciones de A. V. Dicey", a cargo de Manuel Salguero, Granada, Ed. Comares, 2007, pág. 2.

[34] Friedmann, W.: *El Derecho en una sociedad en transformación* (1959), trad. Florentino M. Torner, México-Buenos Aires, Fondo de Cultura Económica, 1966, págs. 21 y sigs.

y distintas de los legisladores y los jueces. Todo sistema legal, federal o unitario, tiene ante sí el problema del papel de los jueces en la evolución del Derecho. Cuando Gény, en un libro fundamental que apareció por primera vez en 1899, revisó a casi un siglo de actividad legislativa producida durante la vigencia del Código Civil, comprobó que los tribunales de justicia habían transformado en la práctica el Código a través de una interpretación *creadora* en muchos elementos fundamentales[35].

Resulta harto significativo que, partiendo de premisas muy distintas, los juristas ingleses y norteamericanos llegaron a conclusiones no muy distintas de las de los juristas y legisladores europeos continentales. Dicey, en sus "Lecciones sobre la relación entre Derecho y opinión pública" (publicada por primera vez en 1905, y la segunda en 1914), estudió la tradición de los presupuestos liberales de la filosofía benthamita ante la creciente relevancia de la legislación social y servicios públicos, y los inicios de la sociedad colectivista (sociedad del capitalismo organiza o intervenido) que en el presente se encuentra en pleno auge. En los Estados Unidos, hace más de medio siglo, Roscoe Pound comenzó a analizar el Derecho y los problemas jurídicos desde la perspectiva de los intereses y valores contrapuestos. El estudio, no sólo de los problemas de Derecho constitucional, sino del Derecho consuetudinario, del Derechos laboral, del Derecho penal y de otros ámbitos jurídicos, condujo a Pound, y a los muchos juristas que desarrollaron y modificaron su punto de vista inicial, a entender el Derecho principalmente como un instrumento de ingeniería social en el que los impulsos antagónicos de la política, de los intereses económicos y sociales y de los valores éticos, luchan permanentemente por hacerse admitir contra un fondo de historia, de tradición y de técnica jurídica[36]. En este contexto las resistencias y las presiones en relación con los cambios de la política del Derecho no se pueden infravalorar[37]. En el fondo preside siempre, en toda su amplitud, esa lucha por el Derecho que magistralmente había realzado Ihering[38]. Para Cardozo la lógica y la historia, la costumbre, la utilidad y las normas consagradas de la buena conducta son en realidad las fuerzas que aisladamente o en combinación moldean el proceso del Derecho. Cuál de esas fuerzas domine en cada caso, tiene que depender en gran parte de la importancia o el valor relativo de los intereses sociales que mediante él serán fomentados o perjudicados. El juez en la aplicación de las reglas jurídicas puede trazar una nueva dirección, abrir un nuevo camino por nuevos rumbos; señalar un nuevo punto de partida desde el cual los que vengan detrás de él otros emprenderán su viaje partiendo de la experiencia, el estudio y la reflexión, en una palabra, de la vida misma. Ahí está, sin duda, el punto de contacto entre la tarea del legislador y la del Juez[39].

Antes del inicio de la primer Guerra Mundial la fuerza creciente de los nuevos avances industriales y tecnológicos, de las nuevas filosofías sociales y políticas, habían determinado que los juristas de varios países avanzados afrontasen el Derecho de un modo nuevo, al entenderlo fundamentalmente *como* un instrumento de impulso y renovación evolutiva de la sociedad cambiante. La lógica y las técnicas jurídicas fueron percibidas como elementos centrales, pero no como el factor

[35] Friedmann, W.: *El Derecho en una sociedad en transformación* (1959), trad. Florentino M. Torner, México-Buenos Aires, Fondo de Cultura Económica, 1966, págs. 40-41.

[36] Pound, R.: *Las grandes tendencias del pensamiento jurídico*, trad. y estudio preliminar (pp. XXXVII) a cargo de José Puig Brutau, edición al cuidado de J.L. Monereo Pérez, Granada, Ed. Comares (Colección Crítica del Derecho), 2004; *Ibid.*, *Evolución de la libertad. El desarrollo de las garantías constitucionales de la libertad, edición y estudio preliminar*, "La jurisprudencia sociológica de Roscoe Pound: La teoría del Derecho como ingeniería social" (pp. LXXXVI) a cargo de J.L. Monereo Pérez, Granada, Ed. Comares (Colección Crítica del Derecho), 2004.

[37] Friedmann, W.: *El Derecho en una sociedad en transformación* (1959), cit., pág. 42.

[38] Ihering, R.v.: *La lucha por el Derecho, trad. Adolfo Posada*, edición y estudio preliminar, "Ihering y la lucha por el Derecho", a cargo de J.L. Monereo Pérez, Granada, Ed. Comares (Colección Crítica del Derecho), 2008.

[39] Cardozo, B.N.: *La naturaleza de la función judicial*, trad. Eduardo Ponssa, revisión y edición a cargo de J.L. Monereo Pérez, Granada, Ed. Comares (Colección Crítica del Derecho), 2004.

único o prevalente, de la constante carrera y tensión entre el Derecho y la emergencia de los nuevos problemas sociales[40].

Pero, con esa evolución, en los Estados, modernos Leviatánes, en los sistemas democráticos han respetado un equilibrio -que, como todos, son inestables dependiendo de circunstancias y entornos cambiantes- entre heteronomía pública y autonomía privada; y entre Derecho legal, Derecho convencional -nacido de la autorregulación de los grupos sociales- y relativa discrecionalidad judicial en la interpretación y recreación del marco normativo y de los principios que inspiran los sistemas jurídicos. El Estado, conformado constitucionalmente como Estado Social de Derecho, ha establecido limitaciones a la autonomía privada, a los derechos de propiedad, a la libertad de empresa, a la libertad de contratación (y señaladamente, de contratación laboral garantizando los derechos sociales de desmercantilización, los cuales se han abierto camino a través de constantes dificultades; dificultades que llegan hasta el presente). Con la experiencia histórica que cristaliza en el presente como historia en construcción. El Derecho en un régimen democrático señala el cambio a seguir atendiendo a las nuevas políticas del Derecho[41]. Por supuesto no es correcto que se interprete conforme a los ideales típicos del siglo XIX (ni seguramente de algunos de los imperantes en el pasado siglo XX), de la filosofía de los padres fundadores, de un Bentham o de un Dicey. El valor principal continúa siendo básicamente el mismo: la garantía más plena posible por la comunidad de las condiciones que permitan al individuo convertirse en una persona moral e intelectualmente responsable. Pero los medios por los cuales ha de alcanzarse esa meta no pueden dejar de ser profundamente influidos por las circunstancias sociales en que vivimos. El ideal del bienestar social, es decir, de la responsabilidad de la sociedad por un nivel mínimo de vida y la protección contra las grandes vicisitudes que dejarían al individuo -salvo la pequeña minoría de afortunados- en la indigencia y la degradación, equipada sólo con las libertades teóricas de contrato, de propiedad y de oficio, es ahora casi universalmente aceptado. Ahora bien, bienestar y trabajo, sin responsabilidad ni participación de los individuos, puede conducir a una sociedad completamente regimentada y manipulada. El imperio del Derecho en la democracia tiene, así, que salvaguardar los derechos básicos de participación en el proceso de decisión política. Ha de prestar adecuada protección contra el abuso de los poderes públicos y privados. De ello se ocupó Josserand en sus grandes libros de "teleología jurídica". Debe buscarse el equilibrio en cuestiones que tienen que depender de las condiciones cambiantes de la sociedad. Ciertamente el contenido del imperio del Derecho no pueda ser determinado para todos los tiempos, lugares y todas las circunstancias. Es impensable y desaconsejable que el Derecho estuviera tan petrificado que fuese incapaz de dar respuesta a las exigencias de los cambios evolutivos y mutaciones drásticas de la sociedad contemporánea[42].

El Estado Social de Derecho ha supuesto a través de sus principios y reglas -como ya advertía Josserand y a pesar de sus reticencias en el último período de su vida- una transformación profunda de la función del Estado y de las relaciones de mercado, incluida la intervención pública en la

[40] Friedmann, W.: *El Derecho en una sociedad en transformación* (1959), trad. Florentino M. Torner, México-Buenos Aires, Fondo de Cultura Económica, 1966, págs. 41-43. En la perspectiva de un autor inequívocamente conservador, se reconocen los límites que a las relaciones de mercado y a la autonomía privada impone la forma política del Estado Social de Derecho: se asumen los principios político-jurídicos que dominan la contratación (limitando la libertad de contratación, redefiniendo la función del contrato, objetivando la responsabilidad, etcétera) y el intervencionismo público en la ordenación económica (normas de orden público económico). Ese autor conservador que se desenvuelve en este discurso, mostrando su generalizada asunción o aceptación básica de sus postulados, es Santos Briz, J.: *La contratación privada. Sus problemas en el tráfico moderno,* Madrid, Ed. Montecorvo, 1966, especialmente, págs. 15 y sigs.., 51 y sigs., 255 y sigs.

[41] Véase Kelsen, H.: *Esencia y valor de la democracia, edición y estudio preliminar*, "La democracia en el pensamiento de Kelsen" (pp. XI-LX), a cargo de J.L. Monereo Pérez, Granada, Ed. Comares (Colección Crítica del Derecho), 2002.

[42] Friedmann, W.: *El Derecho en una sociedad en transformación* (1959), trad. Florentino M. Torner, México-Buenos Aires, Fondo de Cultura Económica, 1966, págs. 511-512.

contratación moderna. El fenómeno se detecta con cierta rapidez a medida en que evolucionaban los acontecimientos y las respuestas conformadoras y no meramente reactivas de los ordenamientos jurídicos antes y después de las dos guerras mundiales[43].

Los cambios jurídicos e ideológico-jurídicos son incomprensibles si no se atienden a las propias transformaciones de las mentalidades y de la ideología en su conjunto. Aparte del carácter limitado del poder hacia el apoyo del ejercicio de las libertades y derechos tradicionales, no hay que olvidar que en el liberalismo de los orígenes existió un conflicto entre liberalismo y democracia. El liberalismo de los orígenes no fue una ideología ni un sistema político institucional democrático, por su dimensión excluyente de carácter clasista (que naturalizaba las desigualdades sociales), racista, de género, de expulsión y negación del fenómeno asociativo en la esfera de las libertades públicas y políticas, etcétera)[44]. Es lo cierto que la experiencia histórica demuestra que el liberalismo pudo convivir con prácticas y formas de gobierno no democráticas, esto es, con formas que no tienen conexión con la democracia o el autogobierno de los miembros integrantes de la comunidad política[45].

[43] La doctrina más lúcida en un largo periodo lo había puesto de manifiesto como el segundo Rudolf von Ihering -uno de los juristas más importante de la historia- y a toda la estela de la doctrina en la cultura germánica, con autores como Otto Friedrich von Gierke, Anton Menger von Wolfensgrün, Franz Ritter von Liszt, Gustav Schmoller, Georg Jellinek, Gustav Radbruch, Hugo Sinzhheimer, Herman Heller, Hans Kelsen, Carl Schmitt, Alfred Verdross, Karl Renner, Eugen Ehrlich, Otto Kahn Freund, Adolfo Merkl, Otto Kirchheimer, Franz Neumann, Rudolf Smed, H. Kantorowicz, Ph. Heck, Gerhard Leibholz, Karl Larenz, Theodor Geiger, Karl Loewenstein, Wener Flume, Friederich August von Hayek, en una dirección que conduciría actualmente a Robert Alexy; pero también en autores franceses como Alexis de Tocqueville, E. Levi, F. Gény, León Duguit, Maurice Hauriou, Paul Magnaud, L. Josserand, George Gurvitch, Georges Ripert, Paul Durand, Gérard Lyon-Caen, Pierre Laroque; en Italia, Giole Solari, Lodovico Barassi, Santi Romano, G. Chiovenda, Piero Calamandrei, Francesco Carnelutti, Santi Romano, Emilio Betti, Francesco Messineo, Francesco Ferrara, F. Santoro Passarelli, Giusseppe Capograssi, Norberto Bobbio, para llegar a autores como M. S. Giannini, Giovanni Tarello, Francesco Galgano, L. Ferrajoli, G. Cassese, Nicola Matteucci, Gino Giugni, Gustavo Zagrebelsky, Natali Irti; en Inglaterra con Albert Venn Dicey, L. T. Hobhouse, H.J. Laski, Alfred Thompson Denning, hasta llegar L. H. A. Hart (éste último desde el positivismo); en España con Adolfo Posada, Felipe Clemente de Diego, Fernando de los Ríos, Nicolás Pérez Serrano, Federico de Castro y Bravo, Enrique Gómez Arboleya, Luis Díez del Corral, Manuel García Pelayo, Eduardo García de Enterría, Alejandro Nieto, Fernando Garrido Falla, Joaquín Garrigues Díaz Cañabate, Luis Díez-Picazo, Jaime Guasp Delgado, Antonio Hernández Gil, Antonio Truyol y Serra, José Puig Brutau, Ángel Latorre, Francisco Tomás y Valiente, Manuel Alonso Olea, Juan Antonio Carrillo Salcedo; el realismo jurídico escandinavo con Karl Olivecrona, Alf Ross; en Estados Unidos, John Marshall, el pragmatismo de John Dewey, y la estela de los realistas norteamericanos como Roscoe Pound, Oliver Wendell Holmes, Benjamin N. Cardozo, Karl N. Llewellyn, J. Frank, Ronald Dworkin (éste último desde el positivismo evolucionado)…, y un largo etcétera de brillantes juristas -como es obvio, la lista siempre será incompleta- que inmersos en los procesos de cambios social supieron y han sabido interpretar -con mayor o menor fortuna, pero siempre lúcidamente- las transformaciones del Derecho contemporáneo).

[44] Véase el interesante estudio de Losurdo, D.: *Contra historia del liberalismo*, trad. de Marcia Gasca, rev. J. Miras, Barcelona, Ediciones de Intervención cultural/El Viejo Topo, 2007, págs. 11 y sigs., y 44 y sigs. Pero también los libros clásicos, más condescendientes, de Ruggiero, G.D.: *Historia del liberalismo europeo*, trad. Carlos G. Posada, revisión y edición al cuidado de J.L. Monereo Pérez, Granada, Ed. Comares (Colección Crítica del Derecho), 2005, especialmente, págs. 91 y sigs., passsim; Matteucci, N.: *Organización del poder y libertad. Historia del constitucionalismo moderno*, trad. J. Ansuátegui Roig y M. Martínez Neira, Presentación de Bartolomé Clavero, Madrid, Ed. Trotta, 1998, págs. 113 y sigs., y 259 y sigs.; y particularmente crítico -"desde dentro" de la ideología republicana liberal- con el "liberalismo individualista", el propio Dewey, J.: *Liberalismo y acción social y otros ensayos*, estudio introductorio, selección y traducción de J. Miguel Esteban Choquell, Valencia, Edicions Alfons El Magnánim, 1996, cuyo ensayo -que da título al conjunto de trabajos recogidos en este libro-, sobre "Liberalismo y acción social", publicado en 1935, puede tenerse como un manifiesto del nuevo liberalismo social (*Ibid.*, págs. 47-71). Véase lo indicado anteriormente sobre la posición de Dewey respecto al papel del Estado y la función del nuevo Derecho.

[45] Ya resulta significativo esto es precisamente lo que señalara Berlin, I.: *Cuatro ensayos sobre la libertad*, Madrid, Alianza editorial, 1998, págs. 229-230.

Pero los mismos autores liberales se explican: según Benjamín Constant el error de los demócratas residía en la concesión de una ilimitada soberanía popular[46].

Ese es el lado oscuro del liberalismo de los orígenes. Este liberalismo histórico situó la sociedad política en el ámbito de la exterioridad respecto de la sociedad civil, lo cual determina que el Estado asume un papel de garante de las libertades civiles y económicas, siendo su intervención en los demás ámbitos básica meramente subalterno e instrumental: y entre ellas la función del Estado se concibe como garante de los procesos de autonomía individual, sin lo cual no sería posible el funcionamiento de la "sociedad liberal". La materialización de esta exigencia se traducía en la garantía de unos determinas derechos subjetivos y libertades básicas de carácter inviolable. Como se ve era una forma muy singular de limitación del poder estatal, pues más bien se trata de la admisibilidad de una intervención garante y activa respecto de la remoción de los obstáculos que impidieran las libertades económicas y civiles. De ahí que el Estado activamente estableciese una legislación encaminada a derogar formas de intervención en la industria y en el trabajo, en un sentido de creación de un espacio de mercado "libre" de mercancía y de personas que ofertaban su propia fuerza de trabajo[47]. Es así, que el dogma postulado reiteradamente del *laissez-faire,* no fue sinónimo de absoluta abstención en la intervención política y legislativa en los órdenes económicos y sociales, sino más el reflejo de una inequívoca intervención selectiva, que permitía garantizar precisamente la no intromisión del poder público en la esfera de acción de los poderes privados realmente existentes. Esta idea subyace al pensamiento liberal clásico y está en la base de la falacia de la llamada "mano invisible" de un orden espontáneo que conduce hacia la armonía (que nace de una visión simplificadora del pensamiento de Adam Smith)[48]. Pero pese a esa falacia -que no resiste una aguda falsación de la teoría a través de un análisis científico-jurídico[49] y de la historia de la economía política- la idea de la "mano invisible" ha sido fuente de inspiración innegable del orden espontáneo del mercado definido por Hayek[50]. Hayek hace referencia a "la transformación del derecho privado en derecho público a través de la legislación

[46] Constant, B.: *Curso de política constitucional*, edición al cuidado de J.L. Monereo Pérez, Granada, Ed. Comares (Colección Crítica del Derecho), 2006; *Ibid.*, *Principios de política aplicables a todos los gobiernos*, Madrid, Katz Editores, 2010; *Ibid.*, *Escritos políticos*, Madrid, CEPC, 1989, *Ibid.*, "De la libertad de los antiguos comparada con la de los modernos", en Águila, R. y Vallespín, F.: *La democracia en sus textos*, Madrid, Alianza editorial, 1998.

[47] El análisis de Karl Polanyi, apoyado sobre los hombros de Karl Marx, es especialmente significativo al respecto. Véase Polanki, K.: *La gran transformación. Crítica del liberalismo económico*, Madrid, Ed. La Piqueta, 1989, passim.

[48] La riqueza de las naciones, trad. C. Rodríguez Braun, Madrid, Alianza editorial, 2011, que debe ser confrontada con su otro libro, Teoría de los sentimientos morales, trad. C. Rodríguez Braun, Madrid, Alianza editorial, 2013. Véase Pena López, J.A. y Sánchez Santos, J.M.: "Los fundamentos morales de la economía: una relectura del problema de Adam Smith", en *Revista de Economía Institucional*, Vol. 9, núm. 16, 2007, págs. 63-87.

[49] Véase, para su aplicación instrumental a tales efectos, Canaris, CL.-W.: *Función, estructura y falsación de las teorías jurídicas*, trad. D. Brückner y J.L. de Castro, Prólogo de Cándido Paz-Ares, Madrid, Ed. Civitas, 1995, págs. 30 y sigs., y 55 y sigs., y que observa que el esquema básico de Popper se puede emplear también, mutatis mutandi, en la ciencia del Derecho, con importantes salvedades. Esto es así porque para ella también es válido que un enunciado universal puede estar en contradicción con un enunciado básico, por cuanto la negación del enunciado básico contradictorio es deducible de la teoría. Comoquiera que las teorías jurídicas contienen enunciados universales sobre normas jurídicas o conducen a ellos, se han de invocar, en cuanto que básicos, enunciados de un nivel de universalidad más bajo. Éstos han de obtenerse del Derecho vigente; sobre todo, por tanto, de la Ley (pero no exclusivamente). Contradicha la solución que de ella se deduce con la que resulta de la teoría a contrastar, queda esta falsada.

[50] Hayek, F.A.v.: *Camino de servidumbre*, Madrid, Alianza Editorial, 1995; *Ibid.*, Fundamentos de libertad, Madrid, Unión Editorial, 1991; *Ibid.*, *Derecho, legislación y libertad. Una nueva formulación de los principios liberales de la justicia y de la economía política*, 3 vols., trad. Luis Reig Albiol, Madrid, Unión Editorial, 1982, 3ª ed., 1994. Interesante, aunque en algunos aspectos hartos discutibles, es la obra de Dupuy, J-P.: *El sacrificio y la envidia. El liberalismo frente a la justicia social (1992),* trad. J. Gutiérrez y C. A. Martins, Barcelona, Ed. Gedisa, 1998, págs. 263 y sigs., con referencia a F. Hayek y a su concepción de la justicia sumergida en la complejidad social; también págs. 327 y sigs., sobre la economía política, o la represión de la muchedumbre. En una perspectiva crítica, Sandel, M.: *El liberalismo y los límites de la justicia*, trad. Mª. L. Luzón, Barcelona, Ed. Gedisa, 2000, passim.

'social'", como un fenómeno de socialización del Derecho emanada del "Estado administrador"[51]. Pero también entiende que existe un exceso de intervencionismo público en el mercado que cuestiona la libertad -además de ser ineficiente para un orden espontáneo- y una errada evolución del ideal democrático en una democracia basada en la "negociación" de intereses grupales[52]. Por lo demás, las relaciones entre Derecho y poder subyacen siempre al fenómeno jurídico en una tensión inevitable, donde se pretende reafirmar la primacía del poder sobre el Derecho, por un lado, y por otro, el sometimiento del poder al orden jurídico[53].

El *topos* del pensamiento liberal de un Estado mínimo, con la consiguiente reducción selectiva de las funciones y tareas del Estado limitado, no puede desconocer esa realidad de un intervencionismo público persistente para garantizar un *laissez-faire* en condiciones especialmente favorables para las clases desposeídas o no propietarias. El Estado se debería limitar a la articulación y protección del marco jurídico e institucional en que los individuos actúan, pues otro tipo de intervenciones más incisivas supondrían un intrusismo en la esfera propia que corresponde a la competencia de los individuos y el ejercicio de sus derechos y libertades. El postulado ideológico de una sociedad civil con una dinámica de funcionamiento armónico sería un fundamento para ese tipo de intervención pública de cobertura de la libre acción de los individuales; pareciendo ignorar el juego de los poderes dominantes -de personas, grupos y clases sociales- en las relaciones de mercado. El establecer una neutralidad del Estado (planteamiento en sí mismo estrictamente ideológico político y jurídico), con la separación de una línea divisoria tajante entre Estado y Sociedad civil, forma parte de la utopía liberal individualista tradicional. Además, en todo ese ideario liberal -y aquí no se puede insistir por obvias razones- está presente un determinado modo de entender la libertad, sobre la base de diferenciar entre libertad negativa y libertad positiva. De nuevo nos encontramos ante ese gran pensador liberal que fue Benjamin Constant, el cual fue el que estableció esa conocida distinción: la libertad de los modernos es la seguridad en el disfrute privado, con la garantía jurídica de sus derechos individuales inviolables por el orden jurídico[54]. El ideal de un autogobierno de la una sociedad de individuos en su conjunto sin interferencias del Estado, relegado a simple condición de garante del individualismo posesivo o propietario, el cual conformaría supuestamente un cuerpo social que actuaría armónicamente[55].

Tuvo que transcurrir mucho tiempo, y después de luchas sociales por los derechos de los excluidos del sistema liberal (comenzando por el ejercicio en condiciones de libertad e igualdad reales, el ejercicio de los derechos políticos y libertades públicas, y, por supuesto, la consagración de los derechos sociales de desmercantilización relativa de los trabajadores) y de los propios fracasos del orden liberal de los orígenes, para que se produjeran cambios profundos en el proceso de revisión de los esquemas liberales, excluyente y antidemocrático de esas formas históricas de expresión y plasmación del liberalismo. Eso conduciría a una revisión profunda del liberalismo desde la perspectiva

[51] Hayek, F.A.v.: *Derecho, legislación y libertad. Una nueva formulación de los principios liberales de la justicia y de la economía política*, Vol. 1, trad. Luis Reig Albiol, Madrid, Unión Editorial, 3ª ed., 1994, págs. 243 y sigs.

[52] Hayek, F.A.v.: *Derecho, legislación y libertad. Una nueva formulación de los principios liberales de la justicia y de la economía política*, Vol. 3, trad. Luis Reig Albiol, Madrid, Unión Editorial, 3ª ed., 1994, Capítulo XV ("Proceso político y mercado"), y Capítulo XVI ("La errada evolución del ideal democrático: una recapitulación").

[53] Véanse las agudas reflexiones recogidas en la obra clásica de Geiger, TH.: *Estudios preliminares de sociología del derecho, con una introducción y una bibliografía internacional a la sociología del Derecho* por Paul Trappe, trad. A. Camacho, G.Hirata y R. Orozco, edición al cuidado de J.L. Monereo Pérez, Granada, Ed.Comares (Colección Crítica del Derecho), Granada, 2001, págs. 311 y sigs. (Sobre las relaciones entre Derecho y Poder).

[54] Constant, B.: "De la libertad de los antiguos comparada con la de los modernos", en Águila, R. y Vallespín, F.: *La democracia en sus textos*, Madrid, Alianza editorial, 1998, pág. 139; *Ibid.*, Escritos políticos, Madrid, CEPC, 1989. Esa distinción -matizada- también Berlin, I.: *Cuatro ensayos sobre la libertad,* Madrid, Alianza editorial, 1998, pág. 220-230.

[55] Un planteamiento crítico sobre el individualismo posesivo o propietario, en Macpherson, C.B.: *Teoría política del individualismo posesivo*, Barcelona, Ed. Fontanella, 1979; Barcellona, P.: *El individualismo propietario*, trad. M. Maresca, Madrid, Ed. Trotta,1996.

interna y externa: internamente debe destacarse la aportación extraordinaria de autores como L. T. Hobhouse (liberalismo social)[56] y H. J. Laski (un liberal social que evolucionó rápidamente hacia el socialismo democrático)[57]. Para ellos la libertad se entiende en sentido positivo, no sólo en el sentido de libre de dominación o de coacción, sino ante todo de participación en condiciones de igualdad, porque sólo se es libre entre iguales (igualdad no sólo jurídico-formal, se entiende), y una de sociedad no radicalmente fragmentada por desigualdades intolerables[58]. Aunque pudiera parecer evidente, en realidad no lo es, se afirma que sin democracia no puede haber libertad; y que la forma democrática del Estado ha obligado al gobierno a prestar atención a las necesidades de las clases subalternas en una forma que resulta imposible bajo cualquier otro régimen político[59]. Al mismo tiempo se postula una ciudadanía activa que lucha por sus derechos: "La verdad -afirma Laski- es que la eficacia de una Declaración de Derechos depende de la decisión con que el pueblo defienda su conservación. Será tan fuerte como sea la aspiración popular de libertad y no más"[60].

Pero algo que influye de manera determinante en el modelo de libertad de contratación y que es el punto de partida antropológico de la ideología liberal tradicional es la afirmación del individualismo. Para el liberalismo la sociedad se convierte en un conjunto inarticulado de individuos libres iguales relacionados entre sí como propietarios de sus propias capacidades y de lo que han adquirido"[61]. El curso de los acontecimientos y las exigencias de mantenimiento del orden político, económico y social pondrían en cuestión el enfoque del liberalismo radical respecto al papel del Estado y pondría en tela de juicio definitivo la pretendida idea ideológica de su neutralidad (que en sentido lato nunca existió como tal). La irrupción del fenómeno de "lo social", de la cuestión social devenida en cuestión directamente política determina una nueva percepción de la sociedad civil quedando visibles la deficiencias y falacias del orden de paz del liberalismo político y jurídico. De tal manera que la misma igualdad social (o, en otras palabras, igualdad jurídico-material) se constituye una precondición de la acción política y jurídica, incluido el ejercicio de la libertad de contratación. Es así que la separación entre lo social y lo político no puede establecerse radicalmente, una vez que ambas dimensiones se entrecruzan, ya que lo social exige una solución política y jurídica. El

[56] Hobhouse, L.T.: *Liberalismo*, trad. J. Calvo Alfaro, edición y estudio preliminar, "Los fundamentos del liberalismo social y sus límites: Leonard Trelawney Hobhouse" (pp.VII-LIV), Granada, Ed. Comares (Colección Crítica del Derecho), 2007.

[57] Sobre estos autores me permito remitir a mis trabajos en la materia, Monereo Pérez, J.L.: *La filosofía política de Harold J. Laski*, estudio preliminar a Laski, H.J.: *La gramática de la política. Sus instituciones políticas y económicas*, edición y estudio preliminar de J.L. Monereo Pérez, Granada, Ed. Comares (Colección Crítica del Derecho), 2002, págs. XV-CIV; Monereo Pérez, J.L.: *La democracia en crisis: Harold J. Laski*, Barcelona, Ediciones de Intervención Cultural/EL Viejo Topo, 2004. El caso de Tocqueville es más matizable en el campo de "lo social": primero porque defendió un liberalismo asociativo, por un lado, y por otro, porque no le fue irrelevante el problema de cierta necesaria intervención en la cuestión social por parte del Estado. Véase para el primer aspecto, Ros, J.M.: *Los dilemas de la democracia liberal. Sociedad civil y democracia en Tocqueville*, Barcelona, Ed. Crítica, 2004, Sauca Cano, J.M.: *La ciencia de la asociación en Tocqueville*, Madrid, CEPC, 1996; Jaume, L.: *Tocqueville. Los orígenes aristocráticos de la libertad. Una biografía intelectual*, trad. Germán Cano, Nere Basare Martínez, Madrid, Ed. Tecnos, 2015; y para el segundo Monereo Pérez, J.L.: "El pensamiento sociopolítico de Tocqueville: igualdad de condiciones y justicia social", estudio preliminar a Tocqueville, A.: *El Antiguo Régimen y la Revolución, versión castellana de la segunda edición francesa*, por R. V. de R., con Anexo, "Fragmentos en favor de una política social", revisión y edición a cargo de J.L. Monereo Pérez, Granada, Ed. Comares (Colección Crítica del Derecho), 2016, págs. IX-LXXVI.

[58] Véase Arendt, H.: *La condición humana*, Barcelona, Ed. Paidós, 1993.

[59] Laski, H.J.: *La libertad en el Estado moderno* (1930), trad. Eduardo Warshaver, Buenos Aires, Ed. Abril, 2ª ed., 1946, págs. 36-37 (De próxima publicación en la Ed. Comares).

[60] Laski, H.J.: *La libertad en el Estado mod*erno (1930), trad. Eduardo Warshaver, Buenos Aires, Ed. Abril, 2ª ed., 1946, pág. 48.

[61] Macpherson, C.B.: *La democracia liberal y su época*, Madrid, Alianza editorial, 1987; *Ibid.*, *Teoría política del individualismo posesivo*, Barcelona, Ed. Fontanella, 1979. En la perspectiva del individualismo económico como base del orden establecido, Dumont, L.: *Ensayos sobre el individualismo*, Madrid, Alianza editorial, 1987; *Ibid.*, *Homo aequalis: Génesis y apogeo de la ideología económica*, Madrid, Taurus ediciones, 1999.

constitucionalismo democrático-social con Estado Social de Derecho daba cuenta y afrontaba esta innegable -por no decir inevitable- conexión entre lo social y lo político[62].

¿Cómo no iba a influir este proceso de "politización" de la cuestión social en el liberalismo jurídico y en la teoría de los derechos y de la libertad de contratación? No sólo era una constatación de Josserand en sus más conocidos escritos, sino que percepción muy generalizada en su tiempo (Anton Menger, O. v. Gierke, H. Sinzhheimer, G. Salvioli, Adolfo Posada, Leon Duguit, etcétera). Paradigmáticamente, un autor tan comedido como John Dewey pudo afirmar: "la antigua doctrina de los "derechos naturales", derechos considerados superiores a toda acción legislativa, había recibido un significado definitivamente económico por parte de los tribunales de justicia. Los jueces hacían uso de ellos de cara a deslegitimar cualquier legislación social destinada a proteger una liberta contractual real y no meramente formal. Toda nueva política social era vituperada en nombre de un "decidido individualismo"[63].

Por lo demás, el sufragio universal general (que no lo fue tanto, por sus restricciones hacia la mujer) y no censitario o clasista, implicó la incorporación al espacio político electoral y parlamentario de las grandes masas de los trabajadores y personas encuadradas socialmente en grupos desposeídos (clases subalternas). De este modo, la sociedad fragmentada dividida en clases e intereses antagónicos (que era mucho antes la realidad de la sociedad civil durante la vigencia formal de los sistemas codicísticos de Derecho privado) trasladó a la esfera política el cuadro de las escisiones presentes en el entramado del sistema social. El antagonismo aparece entonces en el mismo corazón del parlamentarismo democrático, y con ello quedó desmentida la ideología liberal de disociar en términos absolutos la representación política de la representación de intereses sociales o de clase. Al tiempo, se desvanecieron los supuestos ideológicos de la pretendida abstención del Estado, que se había sustentado en virtud del espejismo de una sociedad esencialmente "impolítica", separada de la realidad estatal y que debería funcionar bajo los principios del libre mercado y de la libertad de empresa y libre contratación sin interferencias del orden público del Derecho legislado. Se disolvió y quedó desmentida la cosmovisión del Estado como organismo externo que se limitaba a garantizar la autorregulación económica y social de los individuos[64]. Esta revisión produciría una cierta convergencia entre liberalismo y democracia, donde emergían partidos políticos con marcadas ideologías de clase, los cuales evolucionarían hacia los partidos de masas o partidos "atrápalo todo"[65]. La democracia se convertía en democracia de masas, se hablaba de la "era de las masas"[66]; porque se era consciente del impacto creciente del advenimiento de las masas -ciudadanos- a la vida política

[62] Puede consultarse Heller, H.: "¿Estado de Derecho o Dictadura?" (1929), en Heller, H.: *Europa y el fascismo*, trad. F. J. Conde, edición y estudio preliminar, "El fascismo y la crisis política de Europa" (pp. VII-LXIV), a cargo de J.L. Monereo Pérez, Granada, Ed. Comares (Colección Crítica del Derecho), 2006, págs. 117-135. Sobre el pensamiento de Hermann Heller, véase, ampliamente, Monereo Pérez, J.L.: *La defensa del Estado Social de Derecho*. La teoría política de Hermann Heller, Barcelona, Ediciones de Intervención Cultural/El Viejo Topo, 2009, espec., Capítulo 1.4 ("Teoría jurídico-social: Homogeneidad social y Estado Social de Derecho"), págs. 67 y sigs.
En una perspectiva más amplia, puede consultarse, Habermas, J.: *Facticidad y validez*, Madrid, Ed. Trotta, 1998; Monereo Pérez, J.L.: *Derechos sociales de la ciudadanía y ordenamiento laboral*, Madrid, Consejo Económico y Social de España, 1996.

[63] Dewey, J.: *Liberalismo y acción social y otros ensayos*, cit., pág. 77.

[64] Los aspectos fundamentales de esta concepción son descritos y analizados por Macpherson, C.B.: *Teoría política del individualismo posesivo*, Barcelona, Ed. Fontanella, 1979, págs. 232 y sigs.; y Polanyi, K.: *La gran transformación. Crítica del liberalismo económico*, Madrid, Ed. La Piqueta, 1989.

[65] Monereo Pérez, J.L.: "Estado y democracia en Otto Kirchheimer", estudio preliminar a Kirchheimer, O.: *Justicia política. Empleo del procedimiento legal para fines políticos*, Granada, Ed. Comares (Colección Crítica del Derecho), 2001.

[66] Le Bon, G.: *Psicología de las Multitudes*, edición y estudio preliminar, "La Era de las masas: El pensamiento sociopolítico de Gustave Le Bon" (pp. LXXXIX), a cargo de J.L. Monereo Pérez, Granada, Ed. Comares (Colección Crítica del Derecho), 2002; Ortega y Gasset, J.: *La rebelión de las masas, en Obras completas*, vol. II, Madrid, Alianza/Revista de Occidente, 1983; Canetti, E.: *Masa y poder*, trad. Horst Vogel, Madrid, Alianza editorial, 1983;

activa. Con ello, los intereses sociales específicos asumieron una relevancia visible y explícitamente política, por un lado, y por otro, el aumento impresionante de electores supuso una pluralización de la representación política en la lucha por la definición del "bien común". Esto condujo al advenimiento de la democracia de partidos que conferían relevancia político-parlamentaria a los diversos intereses sociales y la pluralidad de ideologías. Esto fue determinante para las clases sociales subalternas o desposeídas a las que antes se les impedía participar el gobierno parlamentario donde se definían las decisiones políticas. Así se produjo con cierta rapidez la ruptura de la concepción de un espacio político armónico por parte de la ideología del liberalismo radical ante la irrupción de los partidos de las clases subalternas. La modernidad liberal restringida quedó hecha añicos a favor de una modernidad ampliada donde se instala una democracia de partidos que expresan la opinión y los intereses de un pueblo fragmentado. La evolución implica la transición/desplazamiento del sistema liberal-representativo a la democracia de masas, en el Estado de partidos el parlamento pierde su carácter originario y se convierte en el espacio donde los representantes de los partidos registran decisiones previamente adoptadas en otro lugar. Así, la democracia de partidos conduce a la formación de la voluntad general de un pueblo fragmentado[67]. En la realidad política y jurídica, el traslado al espacio político-jurídico del conflicto entre intereses reflejaba la tensión subyacente entre al capitalismo con la democracia. Y el sistema de partidos terminará por servir de elemento necesario para la coexistencia del capitalismo organizado y la democracia parlamentaria, amortiguando y disolviendo los conflictos de clases y en general los antagonismos sociales[68]. También quedó hecho añicos el mundo construido y cristalizados en los códigos y sus instituciones fundamentales fueran transmutadas (propiedad, libertad contractual, dogma de la autonomía privada individual, libertad de empresa, etcétera)[69]. La noción de orden público económico y social quedó reconfigurada completamente ante el nuevo marco de interpenetración Estado y Sociedad civil. Se produce, con todo, una cierta *funcionalización político-jurídica del conjunto del Derecho privado,* que no supondría una negación de las libertades económicas y jurídicas en el marco de una economía "social" de mercado[70]. Se materializa una reglamentación de la libertad de contratar; y, en suma, se da lugar a la formación de un Derecho nuevo[71].

Sloterdijk, P.: *El desprecio de las masas*. Ensayos sobre las luchas culturales de la sociedad moderna, Valencia, Ed. Pre-Texos, 4ª reimpresión, 2011.

[67] En este sentido, básicamente, Lerbholz, G.: *Teoría y sociología crítica de los partidos*, Barcelona, Ed. Anagrama, 1980, págs. 210-211.

[68] Esto había sido apreciado desde distintos ámbitos y, entre ellos, paradigmáticamente, Schumpeter, J.A.: *Capitalismo, socialismo y democracia*, 2 Vols., trad. J. Díaz García y A. Limeres, Prólogo de J. E. Stiglitz, Barcelona, Ed. Página Indómita, 2015, Segunda Parte, págs. 133 y sigs.

[69] Véase Wieacker, F.: *Historia del Derecho privado de la Edad Moderna*, trad. Francisco Fernández Jardón, edición al cuidado de J.L. Monereo Pérez, Granada, Ed. Comares (Colección Crítica del Derecho), 2000, Quinta Parte (El derrumbamiento y la derrota del positivismo), págs. 471 y sigs., y págs. 491 y sigs. (el derrumbamiento de la unidad ideal del Derecho privado); Irti, N.: *La edad de las descodificación*, trad. L. Rojo Ajuria, Barcelona, Ed. Bosch, 1992; Tarello, G.: *Cultura jurídica y política del Derecho*, Introducción de R. Guastini y G. Rebuffa, edición y estudio al cuidado de J.L. Monereo Pérez, Granada, Ed. Comares (Colección Crítica del Derecho), 2002, págs. 43 y sigs. ("Ideología del Siglo XVII sobre la codificación y estructura de los códigos"), 135 y sigs. (sobre los orígenes de doctrinales del Código civil. Código civil y regla del juego burgués) .

[70] Puede consultarse, Monereo Pérez, J.L.: "La organización jurídico-económica del capitalismo: El Derecho de la Economía", estudio preliminar a Ripert, G.: *Aspectos jurídicos del capitalismo moderno*, Granada, Ed. Comares (Colección Crítica del Derecho), 2000, págs. XIII-CL, espec., págs. LXXXIII y sigs., ("Constitución Económico-jurídica y Estado Social de Derecho: El orden económico en el sistema democrático-social"), y págs. XCII y sigs. ("Las instituciones jurídicas de la economía en el capitalismo organizado"). Josserand había hecho notar la trascendencia de los cambios económicos para el Derecho. Véase, Josserand, L.: "Un ordre économique nouveau", en D.H. 1937, Chronique, pág. 135; Comment les textes des lois changent de valeur au gré des phénomènes economiques (Estudes Capitant), 1939, pág. 369.

[71] Ripert, G.: Aspectos jurídicos del capitalismo moderno, cit., págs. 30 y sigs., con referencia a Josserand, no sin cierta connotación crítica ("Un jurista se ha atrevido a crear este barbarismo "la publicitación del contrato", Josserand, L., "La publicisation du contratat", *Estudes Lambert*, 1938, t. III, pág. 143; *Ibid.*, pág. 31; también con cita más respetuosa, Josserand, L., *Traité des transports*, 2ª ed., 1926, nº. 637; *Ibid.*, pág. 32). Ripert observa que el legislador ha tenido que limitar la autonomía privada en el arrendamiento de servicios, por la desigualdad existente entre los

3. LA REBELIÓN CONTRA LOS PRESUPUESTOS IDEOLÓGICO-JURÍDICOS Y METODOLÓGICOS DE LA ESCUELA DE LA EXÉGESIS FRANCESA

Es sabido que la tradición jurídica francesa es de las más importantes y singulares dentro de los sistemas de tradición jurídica romano-canónica o familia romano-germánica[72]. Hay que tener en cuenta que, dentro del sistema de Derecho occidental, "Los Derechos que forman parte de la familia del Derecho francés eran todavía a primeros de siglo los de todo el continente europeo, abarcando todos los países latinos, germánicos y eslavos, así como los islotes griegos, húngaro, finlandés y países bálticos. Sólo quedaban fuera de él los Derechos de Inglaterra e Irlanda"[73].

En la época de la publicación de la magistral obra de Gény, "Método de interpretación y fuentes del derecho privado positivo" (1899)[74], y realizara sus publicaciones pioneras Josserand, era dominante el esquema de pensamiento de la Escuela de la Exégesis, aunque ya había entrado en una fase de relativa decadencia[75]. Esa Escuela sería objeto de disección y crítica por Gény y una pléyade de grandes juristas[76]. La Escuela de la Exégesis hace referencia a los civilistas franceses y belgas que enseñaban e investigaban, en el siglo XIX, el Código de Napoleón con la técnica del comentario artículo por artículo; y que se servían de un determinado método o técnica adecuado ("méthode exégetique" frente al despectivamente denominado "méthode dogmatique") a las exigencias de conservación del nuevo orden liberal burgués[77], el cual quedaría salvaguardado frente

contratantes: "El antiguo arrendamiento de servicios era completamente contractual; el contrato de trabajo moderno es casi enteramente imperativo. Un nuevo derecho se ha creado, derecho que ha tomado asiento en un Código del Trabajo. El Estado gracias a su superior tutela restablece la igualdad entre el patrón omnipotente y el trabajador obligado a aceptar el contrato" (*Ibid.*, pág. 33, con referencia y cita de V. Rouast y Paul Durand, y de este último su conocido ensayo, en cierta medida fundacional, sobre "Le particularisme du droit du travail", en Droit Social, 1945, pág. 298). Véase Monereo Pérez, J.L.: "La organización jurídica del capitalismo (Parte I): Constitución Económica y Estado Social de Derecho", *Revista Crítica De Relaciones De Trabajo, Laborum*, 10, 2024, 279-333. https://revista.laborum.es/index.php/revreltra/article/view/942; "La organización jurídica del capitalismo (parte II): las instituciones jurídicas de la economía", *Revista Crítica De Relaciones De Trabajo, Laborum*, 11, 2024, 161-224. https://revista.laborum.es/index.php/revreltra/article/view/995; Monereo Pérez, J.L.: "Constitucionalismo de Derecho privado "social" y "constitución del trabajo" frente al liberalismo iusprivatista tradicional. A propósito de la teoría jurídica de Georges Ripert", *Revista Crítica De Relaciones De Trabajo, Laborum*, 1, 2021 197-264. https://revista.laborum.es/index.php/revreltra/article/view/525

[72] En general, David, R.: *Tratado de Derecho civil comparado. Introducción al estudio de los derechos extranjeros y al método comparativo*, Madrid, Edersa, 1953; David habla ya de "familia romano-germánica" en su obra posterior, David, R.: *Los grandes sistema jurídicos contemporáneos*, Madrid, Ed. Aguilar, 1973, págs.14 y sigs.; Merryman, J.H.: La tradición romano-canónica, México, Ed. FCE, 1971.

[73] David, R.: *Tratado de Derecho civil comparado. Introducción al estudio de los derechos extranjeros y al método comparativo*, cit., pág. 222. El autor subraya que "la unidad del sistema proviene de tres circunstancias: del origen común y de la análoga estructura de los Derechos que a él están ligados, de la semejanza existente respecto a la teoría general de las fuentes del Derecho admitidas por ellos y, en fin, sobre todo -y es lo esencial- por la comunidad ideológica que los reúne" (*Ibid.*, pág. 223).

[74] Gény, F.: *Método de interpretación y fuentes en Derecho privado positivo*, edición y estudio preliminar, "El pensamiento científico jurídico de Gény" (pp. XVII-LXXV), a cargo de J.L. Monereo Pérez, Prólogo originario de Raimundo Saleilles, Granada, Ed. Comares (Colección Crítica del Derecho), 2000.

[75] En cuanto a sus postulados, véase Perelman, CH.: *La lógica jurídica y la nueva retórica*, trad. L. Díez-Picazo, Madrid, Ed. Civitas, 1979, págs. 37 y sigs. Sobre la histórica de la Escuela de la Exégesis y las tres fases de evolución histórica (primera fase: 1804-1830. Fundación de la Escuela; segunda fase: 1830-1880. El apogeo de la Escuela; tercera fase: 1880 a 1900. Decadencia de la Escuela y las tentativas de renovación), véase Bonnecase, H.: *La Escuela de la Exégesis en Derecho Civil*, trad. J.M. Cajica, Puebla, México, Editorial Cajica, 1944, págs. 56 y sigs. Véase también Tarello, G.: "La Escuela de la Exégesis y su difusión en Italia", en *Cultura jurídica y política del derecho*, Introducción de R. Guastini y G. Rebuffa, edición al cuidado de J.L. Monereo Pérez, Granada, Ed. Comares (Colección Crítica del Derecho), 2002, págs. 73 y sigs.

[76] Perelman, CH.: *La lógica jurídica y la nueva retórica*, cit., pág.37.

[77] Véase Tarello, G.: "La Escuela de la Exégesis", en Tarello, G.: *Cultura jurídica y política del Derecho*, Introducción de R. Guastini y G. Rebuffa, edición al cuidado de J.L. Monereo Pérez, Granada, Ed. Comares (Colección Crítica del

a cualquier situación imprevista[78]. El formalismo de un código "fijo" de normas de conformación del orden social y capaz de responder a cualquier nueva exigencia de regulación social, sería un auténtico instrumento de certeza y de precisión que sólo requeriría de una labor de aclaración y concreción por parte del juez, y no propiamente de labor de interpretación. El sistema del Código permite establecer un orden y es en sí mismo objeto de tratamiento científico-jurídico. Es por ello que este modo de pensar racionalista permite delimitar los cometidos de la ciencia jurídica como exclusiva ciencia del Derecho positivo: el jurista-científico "dimite de su función de legislador" -y también de su labor jurídico-crítica-, limitándose a reproducir el texto o documento legal y sin ostentar ninguna facultad creadora[79]. Éste actuaría sencillamente como un mediador: la "boca" que pronuncia las palabras de la ley escrita. De este modo el respeto a la racionalidad formal garantizaría su pretendida neutralidad política[80] y jurídica[81]: se traduciría en una aplicación del Derecho sin "contaminación" por criterios éticos, ideológicos o políticos del medio ambiente imperante. Dicha Escuela -que fue la ideología jurídica dominante en la Francia del siglo XIX y del período de la codificación- intentó hacer realidad el objetivo propuesto por los ideológicos de la Revolución Francesa, encaminado a reducir el ámbito del Derecho a la ley e incluso, más restrictivamente, el Derecho civil al Código de Napoleón[82]. Ello se tradujo en el plano de la enseñanza orientada desde el poder público hacia una reproducción acrítica y pasiva respecto al sistema del código civil[83]. Su premisa básica consistía en afirmar que los Códigos no dejan nada al arbitrio del intérprete y que tan sólo en supuestos excepcionales la ley es insuficiente, presentando por ello lagunas (Laurent). Su actividad es en rigor de "exégesis", debiendo atenerse al

Derecho), 2002, págs. 73 y sigs. Una revisión sistematizadora y crítica de la Escuela de la Exégesis, en Bonnecase, J.J.: L'Ecole de l' Exégèse en droit civil, París, 1924; *Ibid.*, La pensée juridique fraçaise de 1804 à l'heure présente, Burdeos, 1933.

[78] Véase Bonnecase, J.: *La Escuela de la Exégesis en Derecho civil*, México, 1994, págs.140 y sigs. Desde esta perspectiva, la revolución jurídica realizada por la burguesía en el poder tuvo lugar a través de los códigos de Derecho privado, los cuales cristalizaban la constitución jurídico-económica de la sociedad burguesa. En este sentido, Gómez Arboleya, E.: "El racionalismo jurídico y los códigos europeos", en *Estudios de teoría de la sociedad y del Estado*, Madrid, Ed. IEP, 1962, págs. 439 a 534, en particular, págs. 451-452. Véase igualmente Arnaud, A.J.: *Essai d'analyse structurale du Code Civil Français: La règle du jeu dans la paix bourgeoise*, París, LGDI, 1973, passim.; Tarello, G.: *Storia della cultura giuridica moderna*, vol.I, Assolutismo e codificazione del diritto, Bologna, Ed. Il Mulino, 1976; Clavero, B.: "Origen constitucional de la codificación civil en España (entre Francia y Norteamérica)", en Petit,C.(Coord.): *Derecho privado y Revolución burguesa*, Madrid, Ed. Marcial Pons, 1990, págs. 53 y sigs.; Monereo Pérez, J.L.: "La organización jurídica del capitalismo (Parte I): Constitución Económica y Estado Social de Derecho", *Revista Crítica De Relaciones De Trabajo, Laborum*, 10, 2024, 279-333. https://revista.laborum.es/index.php/revreltra/article/view/942; Monereo Pérez, J.L.: "La organización jurídica del capitalismo (parte II): las instituciones jurídicas de la economía", *Revista Crítica De Relaciones De Trabajo, Laborum*, 11, 2024, 161-224. https://revista.laborum.es/index.php/revreltra/article/view/995; Monereo Pérez, J.L.: "Constitucionalismo de Derecho privado "social" y "constitución del trabajo" frente al liberalismo iusprivatista tradicional. A propósito de la teoría jurídica de Georges Ripert", *Revista Crítica De Relaciones De Trabajo, Laborum*, 1, 2021, 197-264. https://revista.laborum.es/index.php/revreltra/article/view/525

[79] Cfr. Gómez Arboleya, E.: "Supuestos cardinales de la ciencia jurídica moderna", cit., pág. 424. Sobre este orden de problemas, Calvo García, M.: *Los fundamentos del método jurídico: una revisión crítica*, Madrid, Ed. Tecnos, 1994, pág.72.

[80] Véase, Altrusser, L.: *Montesquieu: La política y la historia, Barcelona*, Editorial Ariel, 1979, págs.117 y sigs., y passim. Véase igualmente, Lucas, J.de: "Sobre la Ley como instrumento de certeza en la revolución de 1789. El modelo del "Code Napoleón", en *AFD*, núm.6, 1989, págs.129 a 134.

[81] Weber, M.: *Economía y sociedad. Esbozo de sociología comprensiva*, trad. J.Medida Echavarría y otros, México, Ed. FCE, 1979, pág.511; *Ibid.*, *Sociología del Derecho,* edición y estudio preliminar, "La racionalidad del Derecho en el pensamiento de Max Weber: teoría e ideología" (pp. IX-CLII), a cargo de J.L. Monereo Pérez, Granada, Ed. Comares (Colección Crítica del Derecho), 2001.

[82] Un código civil que fue el resultado transaccional entre dos tradicionales de la doctrina jurídica: la "école du droit naturel moderne y le jansenisme des gens de loi". En este sentido Arnaud, A.J.: *Les origines du Code civil français*, París, Librarie generale de droit et de jurisprudence, 1969. Para una valoración crítica de esta obra, véase Tarello, G.:"A propósito del "Código Napoleónico"", en Cultura jurídica y política del derecho, Granada, Ed. Comares (Colección Crítica del Derecho), págs. 135 y sigs.

[83] En este sentido Bonnecase, J.J.: *L'Ecole de l'Exégèse en droit civil*, cit., págs.18 y sigs.

tenor de los textos normativos, aplicándolos al caso concreto. Esa actividad de decisión judicial se conectaba, en relación de dependencia, como una determinada concepción de las fuentes del Derecho, y en efecto dicha Escuela de pensamiento aceptaba una doctrina muy limitada de las fuentes del Derecho ya que en su forma más radical sólo admitía como fuente del Derecho a los textos legales aceptados. Ello suponía en la praxis jurídica que, al menos la forma pura de la Escuela de la Exégesis devaluaba o simplemente desconocía la interpretación en sí del Derecho[84].

Este enfoque era enteramente coherente con la lógica político-legislativa de búsqueda del orden perpetuo propio del primer racionalismo jurídico moderno. Un orden marcado por la pretensión de eternizar las reglas jurídicas del juego burgués[85] (de la burguesía como clase en el poder), quedando en posición subalterna o fuera de esas reglas integrativas de un "cuerpo históricamente cerrado" las clases desheredadas o marginadas, no poseedoras. Para éstas las reglas de juego según el código civil son "estatutariamente" impuestas y consagran la pervivencia del orden y, en suma, el mantenimiento de la posición de los "actores" o agentes económicos y sociales. El código civil francés -como en general los códigos de Derecho privado- más reflejo de la sociedad suponía el intento de organización jurídica del capitalismo conforme a un modelo globalmente beneficioso para las clases dominantes en el poder[86].

Basándose en una lectura rígida del principio de separación o división de poderes se considera que el poder judicial dice el Derecho, pero no lo elabora: debe someterse siempre a la voluntad del legislador histórico, cuya voluntad debe ser estrictamente respetada. El Derecho es un dato, capaz de ser conocido por igual por todos. Es así que el juez limita su función a aplicar estrictamente el Derecho que le es dado. Esa visión legalista (formalismo jurídico legalista), atribuye al Juez una función completamente pasiva e impersonal, en aras de la separación de poderes y de la seguridad jurídica y asimismo para evitar la arbitrariedad y el abuso. De la aplicación judicial del Derecho se predica una exactitud tranquilizante. Una vez que el juez establece o fija los hechos, se formula el silogismo judicial. El proceso de aplicación del Derecho sería así un mecanismo perfecto de relojería, sobre la base de la existencia de un sistema formal completo y coherente, el cual contiene reglas aplicables, individualizables y sin ambigüedad para resolver los casos[87]. En resumen, la doctrina de la Escuela de la Exégesis se resuelve en tres rasgos distintivos fundamentales: primero, el culto al texto de la ley; segundo, el predominio de la intención del legislador sobre el alcance literal (y la función social) de los textos legales en la elaboración del Derecho positivo; tercero, la afirmación de una doctrina jurídica profundamente estatista (que lleva, como regla, a la omnipotencia jurídica del Estado legislador y a la infalibilidad del legislador y en su presencia real en la universalidad de la vida social); cuarto, la creencia simultánea, de sus defensores, en la omnipotencia del legislador y en

[84] En este sentido Aarnio, A.:*Lo racional como razonable*, Madrid, Ed. CEC, Madrid, 1991, pág.133.

[85] Véase Arnaud, A.J.: *Les origines du Code civil français*, París, 1969; *Ibid.*, Essai d'analyse structurale du code civil française. La règle du jeu dans la paix bourgeoise, París, Librairie de droit et de jurisprudence, 1973.

[86] En una perspectiva general, Ripert, G.: *Aspectos jurídicos del capitalismo moderno* (1950), trad. J. Quero Morales, edición y estudio preliminar, "La organización jurídico-económica del capitalismo moderno: El Derecho de la Economía" ("XIII-CL), a cargo de J.L. Monereo Pérez, Granada, Ed. Comares (Colección Crítica del Derecho), 2001, págs. 4 y sigs.; Monereo Pérez, J.L.: "La organización jurídica del capitalismo (Parte I): Constitución Económica y Estado Social de Derecho", *Revista Crítica De Relaciones De Trabajo, Laborum*, 10, 2024, 279-333. https://revista.laborum.es/index.php/revreltra/article/view/942

Monereo Pérez, J.L.: "La organización jurídica del capitalismo (parte II): las instituciones jurídicas de la economía", *Revista Crítica De Relaciones De Trabajo, Laborum*, 11, 2024, 161-224. https://revista.laborum.es/index.php/revreltra/article/view/995

Monereo Pérez, J.L.: "Constitucionalismo de Derecho privado "social" y "constitución del trabajo" frente al liberalismo iusprivatista tradicional. A propósito de la teoría jurídica de Georges Ripert", *Revista Crítica De Relaciones De Trabajo, Laborum*, 1, 2021, 197-264. https://revista.laborum.es/index.php/revreltra/article/view/525

[87] Perelman, CH.: "Droit, logique et épistémologie", en *Le droit, les sciences humaines et la philosophie*, París, Vrin, 1973, págs. 227-229. También Tarello, G.: "La Escuela de la Exégesis", en *Cultura jurídica y política del derecho*, cit., págs. 73 y sigs.

la noción metafísica del Derecho (con el consiguiente elemento contradictorio que supone la mezcla paradójica de espiritualismo cierto y de positivismo puro); y, en fin, quinto, el respeto al argumento de autoridad y a los precedentes[88].

Dicho sistema formal, completo y coherente, sería, pues, un sistema axiomático y formalizado, porque el lenguaje artificial elaborado en la lógica formal o en la aritmética requiere para hacerlo útil la univocidad de los signos y de sus reglas de manejo[89]. Expresión de ese modelo de unidad y complitud (el código entendido como un sistema cerrado por el legislador, regulador y cosificador de todas las relaciones civiles, capaz de resolver cualquier controversia jurídica) es el art.4 del Código de Napoleón, cuando prohíbe al juez rehusar fallar (con la amenaza de ser culpable de denegación de justicia) so pretexto de oscuridad o insuficiencia de la ley, ya que el sistema de Derecho es completo, sin lagunas (y en el caso de que excepcionalmente se produzcan está obligado a llenarlas, motivando en Derecho su decisión[90] a fin de que el juez ejerza ese poder de manera no arbitraria), y también coherente, sin antinomias, y en fin, claro, ya que no presenta ambigüedades que puedan dar origen a legítimas interpretaciones diferentes. Los exégetas más liberales y menos rígidos, con base implícitamente desde luego en la distinción entre laguna de la ley y laguna del ordenamiento jurídico[91], admitían la existencia de lagunas en la ley (lagunas normativas auténtica cuando se carece de una regla decisoria aplicable directamente al caso controvertido), pero no en sistema jurídico general de referencia. La paradoja en esa admisión es manifiesta: la vida es más rica que la ley positiva. Esa prohibición del *non liquet* obligaba al juez, ante el silencio de la ley positiva a resolver mediante un juicio de equidad (cfr. art.9 del proyecto de código civil francés suprimido por el Consejo de Estado)[92]. Este sistema cerrado, apoyado en un método jurídico-formalista, corre un velo de la ignorancia respecto al fenómeno del

[88] Detenidamente, el excelente análisis que realizara Bonnecase, H.: *La Escuela de la Exégesis en Derecho Civil*, cit., págs.139 a 187. Desde la sociología jurídica, en los términos que de inmediato se verá, es imprescindible el libro de Arnaud, A.J.: *Les origines du Code civil français*, París, Librairie générale de droit et de jurisprudence, 1969.

[89] Vid. Perelman, CH.: *La lógica jurídica y la nueva retórica*, cit., págs.39-40.

[90] Sobre la problemática de las lagunas en el Derecho, desde una perspectiva histórico-jurídica, véase Gilissen, J.: "Le problème des lacunes en droit dans l'évolution du droit médieval et moderne", en *Le problème des lacunes en droit*, Bruxelles, Bruylan, 1968, págs.197 y sigs. También sobre la problemática de las lagunas, Villar Palasí, J.L.: *La interpretación y los apotegmas jurídico-lógicos*, Madrid, Ed. Tecnos, 1975, págs. 67 y sigs.; Betti, E.: *Teoría de la interpretación jurídica*, Santiago de Chile, Ed. Pontificia Universidad Católica de Chile, 2017; *Ibid.*, *Interpretación de la Ley y de los actos jurídicos*, Santiago de Chile, Ediciones Jurídicas Olejnik, 2018; *Ibid.*, *Teoría general del negociación jurídico*, trad. A. Martín Pérez, revisión, edición y estudio preliminar, "El negocio jurídico como categoría problemática" (pp. XIII-XLIV), a cargo de J.L. Monereo Pérez, Granada, Ed. Comares (Colección Crítica del Derecho), 2000, espec., Capítulo Sexto ("Interpretación del negocio jurídico), págs. 273 y sigs. Sobre la problemática actual de la interpretación en la aplicación judicial del Derecho, puede consultarse, Monereo Pérez, J.L.: "Creación judicial del Derecho y razonamiento judicial: reflexiones sobre una controversia de principio", estudio preliminar a la obra clásica de De Diego, CL.: *La jurisprudencia como fuente del Derecho*, Granada, Ed. Comares (Colección Crítica del Derecho), 2016.

[91] En general, sobre la incompletud del orden jurídico y el problema de las lagunas del Derecho, Coing, H.: *Fundamentos de filosofía del Derecho*, Barcelona, Ed. Ariel, 1976, págs.258 y sigs.; Engisch, K.: *Introducción al pensamiento jurídico*, trad. Ernesto Garzón Valdés, Presentación de Luis García San Miguel, edición al cuidado de J.L. Monereo Pérez, Granada, Ed. Comares (Colección Crítica del Derecho), 2001, págs. 161 y sigs.; *Ibid.*, *La idea de concreción en el Derecho y en la ciencia jurídica actuales*, Estudio preliminar (pp. 17-60), Epílogo (pp. 425-445) y traducción de Juan José Gil Cremades, edición al cuidado de J.L. Monereo Pérez, Granada, Ed. Comares (Colección Crítica del Derecho), 2004.

[92] Sobre la Escuela de la Exégesis y su vinculación el Código de Napoleón, véase Bobbio, N.: *El positivismo jurídico*, Madrid, Ed. Debate, 1993, págs.79 y sigs., y en particular sobre las relaciones entre el juez y la ley según el artículo 4 del Código civil, véase págs.88 y sigs. De cualquier modo, esta obligación de "fallar", el que el juez tiene que decidir por principio todo litigio que le es sometido, es de vigencia actual en el Estado democrático-constitucional contemporáneo. Se vincula con la función pacificadora del Derecho, que exige, entre otras cosas, que el juez ha de proteger la paz social, resolviendo con su sentencia los conflictos que se le presenten susceptibles de amenazar la paz social. Esto no es propio de los regímenes ultraliberales ni de los regímenes autoritarios. En este sentido Coing, H.: Fundamentos de filosofía del Derecho, Barcelona, Ed. Ariel, 1976, pág.257.

descubrimiento del Derecho en la praxis judicial y a la influencia de los condicionamientos del medio ambiente social en la labor del jurista, es decir, en su comprensión de lo real.

Es lo cierto, que los códigos del Siglo XIX exigían un específico *modelo de jurista.* En efecto, la codificación supone un proceso de tecnificación de la ciencia del Derecho, en virtud del cual era cometido del jurista la realización de una actividad puramente técnica, y en cuanto tal exclusivamente encaminada a elaborar y sistematizar los datos externos y ya preexistentes. Esta visión ideológica del Derecho como técnica de organización neutral a todo contenido se sitúa perfectamente en la lógica del positivismo jurídico formalista. Ello tenía la pretensión ideológica inicial de perpetuar el sistema codificado como reflejo de los equilibrios de poder en términos globalmente favorables para las clases poseedoras[93]. En términos jurídicos (no así en términos sociales y políticos debido a la emergencia de la "cuestión social"), el mundo diseñado por la codificación constitucional burguesa era el mundo de la seguridad. En Europa el período histórico comprende desde la mitad del siglo XIX hasta el inicio de la primera guerra mundial. Ese mundo de la seguridad es el mundo de la codificación, que trata de plasmar los valores del liberalismo individualista.

El proyecto burgués "estático" mostró sus carencias ante la emergencia de nuevos problemas y las exigencias planteadas por el surgimiento de nuevas clases sociales, a cuyo favor no se había establecido el orden de la burguesía. Las reivindicaciones de las clases trabajadoras y la aparición de nuevos grupos sociales determinaron la rápida promulgación de leyes especiales, las cuales presentaban un doble objetivo inicial: conservar la coherencia interna de los códigos de Derecho privado y, al mismo tiempo, responder a las exigencias de regulación social conforme a los cambios del entorno. Es claro que ello se solventaba, en términos formales, con la consideración de los códigos como "Derecho común" de las relaciones intersubjetivas privadas, pero esto no dejaba de ser una claudicación respecto de la pretensión totalizadora que tuvo el racionalismo jurídico de la codificación. Pero hay más: pasados los años, la legislación especial fue apartándose inequívocamente de los parámetros del considerado hasta entonces "Derecho común", dando lugar a "micro-sistemas" de regulación. Introduciendo una lógica de sector o de rama singularizada[94].

Subyace también a ese entendimiento del Derecho una determinada concepción de la *función de la doctrina jurídica*. Ésta en la perspectiva del iuspositivismo formalista tendría limitarse a transformar el conjunto de la legislación vigente en un sistema de Derecho, a elaborar una dogmática jurídica que proporcione al juez y a los juristas un instrumental lo más perfecto posible, que comprenda el conjunto de reglas jurídicas de las que haya que sacar la premisa mayor del silogismo judicial[95]. Sin embargo, a partir de ahora se reafirma con más contundencia que el jurista ha de estar

[93] Monereo Pérez, J.: *La organización jurídico-económica del capitalismo: El Derecho de la Economía*, Estudio preliminar a la obra clásica de Ripert, G.: *Aspectos jurídicos del capitalismo moderno*, trad. de J. Quero Morales, edición a cargo de J.L. Monereo Pérez, Granada, Ed. Comares, 2001, págs. XIII-CL, en particular págs. XLIV-XLV.

[94] Monereo Pérez, J.: *La organización jurídico-económica del capitalismo: El Derecho de la Economía*, cit., págs. XIII-CL, en particular págs. XLVII-XLIX, passim.; Monereo Pérez, J.L.: "La organización jurídica del capitalismo (Parte I): Constitución Económica y Estado Social de Derecho", *Revista Crítica De Relaciones De Trabajo, Laborum*, 10, 2024, 279-333. https://revista.laborum.es/index.php/revreltra/article/view/942
Monereo Pérez, J.L.: "La organización jurídica del capitalismo (parte II): las instituciones jurídicas de la economía", *Revista Crítica De Relaciones De Trabajo, Laborum*, 11, 2024, 161-224. https://revista.laborum.es/index.php/revreltra/article/view/995; Monereo Pérez, J.L.: "Constitucionalismo de Derecho privado "social" y "constitución del trabajo" frente al liberalismo iusprivatista tradicional. A propósito de la teoría jurídica de Georges Ripert", *Revista Crítica De Relaciones De Trabajo, Laborum*, 1, 2021, 197-264. https://revista.laborum.es/index.php/revreltra/article/view/525

[95] Perelman, CH.: *La lógica jurídica y la nueva retórica, trad. Díez-Picazo*, Madrid, Civitas, 1979, pág.39, con análisis detenidos de los procedimientos de razonamiento utilizados por el juez para llevar a cabo su misión, consistente en juzgar y motivar sus decisiones (*Ibid.*,págs.40 y sigs.).

comprometido con la justicia[96], debe tener una formación capaz de poder analizar la realidad jurídica en su complejidad e investigar "lo justo objetivo"[97]. F. Gény -como Josserand- se mueve aquí, en este punto, en el campo del idealismo jurídico: si el Derecho es una expresión de la idea de justicia, el campo de la interpretación queda teleológicamente orientado hacia la búsqueda de la solución justa mediante la concreción de la norma positiva en el caso particular. Por ello se podría decir que decidir un caso según derecho positivo significa decidirlo sobre la base de las valoraciones y finalidades útiles conforme a las cuales se ha constituido el orden jurídico mismo. Con todo, aplicar el Derecho significa otorgar vigencia a pensamientos jurídicos, y no sencillamente subsumir bajo conceptos jurídicos generales. De ahí que la fundamentación jurídica de la sentencia no debe traslucir sólo la norma abstracta, sino también la idea jurídica en que descansa la decisión judicial misma[98]. Gény desvelaría las insuficiencias de los métodos puramente lógicos (propios del modelo racionalista positivista de ciencia jurídica) para una correcta administración de justicia. De este modo la actividad del juez es algo más que de servir de mediación entre el sistema positivo y la concreta realidad social del caso controvertido; consiste a la par en la recreación de esa norma abstracta ("encontrada") al caso, ya singularizada dinámicamente como norma del caso en cuestión (como regla jurídico-práctica buscada). Especialmente se conforma un determinado modelo de jurista aplicador del Derecho positivo, que centra su labor en la afirmación del canon de la máxima adhesión a la letra de la norma codificada. La *misión del juez* es la de establecer los hechos de la causa y obtener de los mismos las necesarias consecuencias jurídicas, sin tener poder alguno para colaborar en la creación del Derecho[99]; algo considerado inconcebible en un sistema de Derecho positivo. En tal sentido los juristas de la Escuela de la exégesis centraron sus esfuerzos en acotar ingenuamente[100] la actividad del juez a la fijación de los hechos y a la subsunción de los mismos en los términos inamovibles de la ley aplicable. En la tensión entre libertad y vinculación del juez se concedía un predominio absoluto a esta última. A ésta se le rindió un culto extraordinario, a la que todavía después de la crítica de

[96] Geny, F.: *Science et technique...,* t. II (1915), cit., págs.353 y sigs.

[97] Para esa idea de que es tarea del jurista orientar su actividad hacia el hallazgo de "lo justo objetivo", véase Geny, F.: *L'oeuvre juridique de R. Saleilles*, 1916, pág.63.

[98] En este sentido Coing, H.: *Fundamentos de filosofía del Derecho*, Barcelona, Ed. Ariel, 1976, págs.257 y 279.

[99] Para la crítica respecto de la supuesta función pasiva del juez, véase Heck, PH.: *El problema de la creación del Derecho*, trad. de Manuel Entenza (Manuel Sacristán), Prólogo de José Puig Brutau, edición al cuidado de J.L. Monereo Pérez, Granada, Editorial Comares, 1999. El problema estriba en que, como ha observado Perelman, la misma obligación de llenar las lagunas de la ley concede al juez por sí sola el derecho de elaborar "normas", si bien no es, como en el Common Law, necesariamente creador de reglas de derecho, pues sus decisiones no constituyen precedentes que otros jueces estén obligados a seguir. Pero ciertamente acaba elaborando reglas de decisión que resuelven el problema concreto que se le ha sometido. cfr. Perelman, CH.: *La lógica jurídica y la nueva retórica*, cit., pág.66.

[100] En realidad se puede calificar de ingenua -aunque ciertamente interesada- la idea de que el juez deriva estrictamente su decisión de la ley, que "subsume" el caso en la norma del código, atribuyendo a la codificación legislativa (en sentido general) la función de fuente exclusiva de toda decisión jurídica. cfr. Hassemer, W.: "Sistema jurídico y codificación: La vinculación del juez a la ley", en Kaufmann, A., Hassemer, W.: *El pensamiento jurídico contemporáneo*, Madrid, Editorial Debate, 1992, pág. 202, con planteamiento crítico (Ib., págs.210 y sigs.). En el mismo sentido se ha señalado que en la actualidad nadie puede afirmar en serio, en rigor, que la aplicación de las normas jurídicas no es sino una subsunción lógica bajo premisas mayores formadas abstractamente (Larenz, K.: Metodología de la ciencia del Derecho, Barcelona, Ariel, 1980). Alexy, en la misma línea de pensamiento, constata que este es uno de los pocos puntos en los que existe acuerdo en la discusión metodológico-jurídica contemporánea. La decisión jurídica, que pone fin a una disputa jurídica, expresable en un enunciado normativo singular, no se sigue lógicamente, en muchos casos, de las formulaciones de las normas jurídicas que hay que presuponer como vigentes, juntamente con los enunciados empíricos que hay que reconocer como verdaderos o probados (por la vaguedad del lenguaje jurídico, la posibilidad de conflictos de normas, el hecho de que sean posibles casos que necesitan de una regulación jurídica, pero para cuya regulación no existe una norma ya vigente y la posibilidad de decidir incluso contra el tenor literal de una norma en casos especiales). Por lo demás, en algunos de estos supuestos es posible -y a menudo aceptado- que el juez actúe en un campo que, según el principio de división de poderes, parece estar reservado al legislador. cfr. Alexy, R.: *Teoría de la argumentación jurídica*, Madrid, Ed. CEC, 1989, págs. 23-24. La crítica severa al procedimiento tradicional de subsunción puede hallarse también en Aarnio, A.: *Lo racional como razonable*, Madrid, Ed. CEC, Madrid, 1991, pág.44.

Gény se mantuvo en el centro de atención preferente de la doctrina francesa dominante, con la sola excepción de que al lado de la regla general (la ley) se permitió que figuraran otras reglas, como la costumbre y la jurisprudencia[101]. La Escuela de la Exégesis diseñó, y se atuvo, a un particular tipo de razonamiento jurídico: el razonamiento jurídico normativista, conforme "al cual la conclusión jurídica es una conclusión normativa que resulta de la denominación de los hechos mediante nombres, que aparecen en una norma; el dato originario del razonamiento jurídico son las normas"[102]. Con esta doctrina jurídica de la actividad del juez, y en definitiva de su función reproductiva de orden establecido en la ley, la teoría del Derecho ha "disimulado" la "actividad creadora de derecho bajo los rótulos de "interpretación" o de suposición de la "voluntad del legislador"[103]. La práctica judicial muestra que ese modelo de jurista "funcional" acaba participando en la creación del Derecho que sólo ha sido simplemente *disimulada,* y no eliminada en la vida cotidiana del Derecho en acción.

Josserand se insertará en esa misma dirección en prácticamente en toda su rica y extensa obra. Su misma concepción funcional del Derecho le llevó a afirmar el papel activo del juez (y no sólo respecto a la verificación y aprehensión del espíritu de los derechos y de los móviles de los actores jurídicos, sino también de la necesaria ponderación de intereses y fines y criterios de justicia jurídico-materiales)[104]. Los conceptos abiertos y adecuados a la función suponían la pretensión de adaptar las categorías jurídicas a las cambiantes necesidades sociales, lo que comporta -conscientemente- fortalecer el papel del juez (del poder judicial) en ese proceso de adaptación dinámica del orden formal a la realidad jurídica. Precisamente la relevancia de la labor judicial entraba en consonancia con los postulados de la "libre investigación" del juez definido, de manera ciertamente innovadora, por François Gény en su obra clásica[105].

Es de advertir que la reacción o revuelta contra el positivismo jurídico que se produce durante la segunda postguerra mundial termina definitivamente con todo vestigio de los postulados de la Escuela de la Exégesis, en Alemania y Francia, ya seriamente herida por la crítica realizada a finales del siglo XIX por Gény y, en general, por las distintas direcciones de pensamiento realista. En realidad, el Derecho, sobre todo desde el Ihering maduro, se concibe como un medio para la realización de un fin querido por el legislador. Siguiendo su estela otros autores, como Saleilles y Gény, reafirmaron y perfeccionaron esa concepción teleológica y funcional del Derecho. Según Gény (y con ello servía a precisas exigencias de adaptación funcional del orden jurídico las nuevas necesidades de regulación y solución jurídica flexible de los problemas económicos y sociales del capitalismo desarrollado[106])

[101] En este sentido, Carbonnier, J.: *Derecho flexible. Para una sociología no rigurosa del Derecho*, trad., y prólogo de L. Díez-Picazo, Madrid, Ed. Tecnos, 1974, págs.82-83.

[102] Tarello, G.: "La Escuela de la Exégesis", cit., pág.78.

[103] Coing, H.: *Fundamentos de filosofía del Derecho*, cit., pág.260.

[104] Como se puede apreciar en Josserand, L.: *Derecho Civil*, 8 tomos, revisada y completada por André Brun, Buenos Aires, trad. Santiago Cunchillón y Manterola, Ediciones Jurídicas Europa-América (EJEA), Bosch y Cía-Editores, 1952 (1ª ed., 1950), También editad en Santiago de Chile, Ed. Metropolitana, 2003.

[105] Gény, F.: *Método de interpretación y fuentes en Derecho privado positivo*, edición y estudio preliminar, "El pensamiento científico jurídico de Gény" (pp. XVII-LXXV), a cargo de J.L. Monereo Pérez, Prólogo originario de Raimundo Saleilles, Granada, Ed. Comares (Colección Crítica del Derecho), 2000. En relación a la conexión de modo de pensar advertida en el texto en Monereo Pérez, J.L.: "Teoría del abuso de derecho: El abuso de los derechos fundamentales", estudio preliminar a Josserand, L.: *El Espíritu de los derechos y su relatividad jurídica*. *Teleología jurídica*, trad. E. Sánchez Larios y J. M. Cajica JR., revisión de J.L. Monereo Pérez, Granada, Ed. Comares, 2012, págs. IX-XL., en particular págs. IX-XIII.

[106] En una perspectiva jurídico-general se ha apreciado una cierta antítesis entre seguridad y adaptación. Véase, al respecto, Puig Brutau, J.: *La jurisprudencia como fuente del Derecho*. Interpretación creadora y arbitrio judicial, Barcelona, Ed. Bosch, S.A., 1951/2, págs.15 y sigs. Reeditada por la misma editorial en 2006, aquí se cita por la primera edición. Pionera, y en muchos aspectos excepcional para su época y tanto más en nuestro país, fue la obra clásica de De Diego, CL.: *La jurisprudencia como fuente del Derecho*, edición y estudio preliminar, "Creación judicial del Derecho y razonamiento judicial: reflexiones sobre una controversia de principio", a cargo de J.L. Monereo Pérez, Granada, Ed. Comares (Colección Crítica del Derecho), 2016.

el Derecho no es enteramente independiente del contexto social y político en que se inserta, ya que está al servicio de ciertos fines cuya consideración es necesaria en el momento de la interpretación. El jurista, pues, ha de observar la realidad encauzada por la norma. La aplicación del Derecho no se produce a través de un proceso mecánico-deductivo[107], porque implica una acomodación permanente, una recreación constante, de las normas jurídicas a las exigencias de la materia regulada y en función de los valores en conflicto existentes en las controversias judiciales[108]. El juez no está necesariamente forzado a aplicar las indicaciones legislativas dentro de los límites estrictos del sentido literal posible (art.3 del Código civil). Pone en duda el riguroso sometimiento del juez a la ley (pero sin cuestión este principio de sometimiento en un Estado de Derecho[109], sin infravalorar su innegable importancia), es obvio ya, y comúnmente aceptado, que, sin tener que aceptar un voluntarismo judicial inaceptable (el juez tiene que razonar y justificar[110] y asimismo hacer aceptable[111] su decisión dentro de un margen amplio de discrecionalidad, pero que evite la pura arbitrariedad), el juez no es la "boca" que pronuncia las palabras de la ley (Montesquieu, por él sostenida de forma muy matizada)[112] y asume -y esto lo es menos- una función creativa o de recreación permanente de la norma positiva que ha de aplicar. La lógica (especialmente la lógica forma deductiva como modelo decisorio) no determina irremisiblemente la decisión judicial como tal se interponen los juicios de valor en el razonamiento judicial[113]. El dilema trágico de la labor de juez es que al mismo tiempo tiene que respetar la estabilidad relativa del sistema y la flexibilidad requerida por las circunstancias en una sociedad que cambia aceleradamente; debe buscar un equilibrio entre las mismas[114], teniendo en

[107] Destacar que Ihering en su etapa madura reaccionó contra el "culto de la lógica" que quiere transformar la jurisprudencia en una matemática del Derecho. cfr. Ihering, R.Von.: *El espíritu del Derecho Romano en las diversas fases de su desarrollo*, trad. Enrique Príncipe y Satorres, revisión, edición y Estudio Preliminar, "Ihering, ensayo de explicación" (pp. XVII-LXXIXI), a cargo de J.L. Monereo Pérez, edición íntegra en su solo volumen de la obra originaria en cuatro tomos, Granada, Editorial Comares, 1998 (1ª ed.), 2011 (2ª ed.). También Ehrlich, E.: *Die juristische logik*, Tübigen, 1918, págs. 299 y sigs.; *Ibid.*, *El fin en el Derecho*, edición integra en un solo volumen, trad. Diego Abad de Santillán, revisión y estudio preliminar, "El pensamiento jurídico de Ihering y la dimensión funcional del Derecho", a cargo de J.L. Monereo Pérez, Granada, Ed. Comares (Colección Crítica del Derecho), 2000 (1ª ed.), 2011 (2ª ed); Heck,PH.: *El problema de la creación del Derecho*, trad. Manuel Enteza (Manuel Sacristán), revisión y edición al cuidado de J.L. Monereo Pérez, Granada, Editorial Comares (Colección Crítica del Derecho), Granada, 1999. Asimismo, Simitis, S.: "Die bedetung von system und dogmatik-dargestellt an rechtsgeschäftlichen problemen des massenverkehrs", en *ACP* 172 (1972), pág.132.

[108] Un modo de pensar que sería más tarde desarrollado ampliamente y perfeccionado por autores como Esser, J.: *Vorverständnis und Methodenwahl in der Rechtsfindung*, Frankfurt, Athenäum Verlag, 1970, págs.189 y sigs.; *Ibid.*, *Principio y norma en la elaboración jurisprudencial del Derecho privado* (1956), Barcelona, Bosch, 1961. Como ha puesto de relieve Wieacker, fuera del núcleo reducido de la ley susceptible de subsunción, y sobre todo en la integración del Derecho, todos los problemas de aplicación del Derecho son susceptibles de ser formulados como decisiones entre alternativas valorativas. cfr. Wieacker, F.: "Zur topik diskussion in der zeigennössischen deutschen Rechtswissenschaft", en *Xenion. Frestschrift für P.J.Zepos*, Atenas, 1973, pág.407.

[109] Destacar, en un plano general desde la sociología jurídico-crítica, Arnaud, J.J.:"Le médium et le savant. Signification politique de l'interpretation juridique", en *Archives de Philosophie du droit*, XVII, 1972, págs. 165 y sigs., en particular pág. 178.

[110] Alexy, R.: *Teoría de la argumentación jurídica*, Madrid, Ed. CEC, 1989, págs.214 y sigs.

[111] Aarnio, A.: *Lo racional como razonable*, Madrid, Ed. CEC, Madrid, 1991, págs.236 y sigs.

[112] Véase Eisenmann, C.: "L' Esprit des Lois et la séparation des pouvoirs", en *Mélanges Carré de Malberg*, París, 1933, págs.190 y sigs.; Id.: "La pensée constitucionale de Montesquieu", en *Recueil Sirey du bi-centenaire de l'Esprit des Lois*, París, 1952, págs. 133 y sigs.; Altrusser, L.: *Montesquieu: La política y la historia*, Barcelona, Ed.. Ariel, 1979, espec., págs.117 y sigs., quienes recuerdan que para la concepción de Montesquieu el juez es un hombre cuya función consiste única y exclusivamente en leer y decir la ley. Puede consultarse también Groetuhysen, B.: *Montesquieu. Introducción a la selección de textos*, Ginebra, Colección "Les classiques de la liberté", Trois Collines, 1947.

[113] En análogo sentido, a propósito de la reflexión sobre el pensamiento de MarCormick, Atienza, M.: *Las razones del Derecho. Teorías de la argumentación jurídica*, Madrid, Ed. CES, 1991, págs.162-163.

[114] En sentido similar Aarnio, A.: *Lo racional como razonable*, Madrid, Ed. CEC, Madrid, 1991, págs. 32 y 34. Por lo demás, la decisión jurídica pretende establecer un equilibrio entre la letra de la ley y otros factores que influyen en el caso. Hace notar, por otra parte, que cuando en una sociedad es cada vez más frecuente la promulgación de

cuenta que el juez realiza su actividad dentro del sistema oficial de administración de justicia (lo que no tiene que significar, empero, aceptación acrítica del sistema jurídico establecido). Se inscribe aquí Gény en las corrientes de pensamiento neonaturalistas o iusnaturalistas, con base a las reflexiones sobre la problemática de "lo dado", al "dato real". Frente a la Escuela de la Exégesis, Gény trata de "acreditar como razonamiento jurídico ya sea el razonamiento que tiene más bien por conclusión una norma, pero tiene como premisa (una descripción de) hechos históricos, verificados o prescritos". Esta orientación neonaturalista era proclive a introducir en el instrumental propio de los juristas prácticos la técnica de la "naturaleza de las cosas" (que comporta una mayor atención a las reglas interiores que organizan la vida social, "aux principes qui régissent la matière"[115]), la naturaleza del hecho, o a un *"dato",* "constituido con anterioridad a la legislación, que se puede presentar como dato natural o real o institucional-histórico"[116]. Con esta orientación "realista" el jurista traza un puente fácilmente transitable entre la ley y el hecho social objeto de regulación. Su labor es dinámica en cuanto que, ligada a la variabilidad de los hechos, a la cambiante la realidad social[117].

---

disposiciones amplias, la consecuencia inevitable es el desplazamiento del acento del poder hacia los cuerpos que aplican la ley (*Ibid.*, pág.35).

[115] Considera Bobbio, desde una perspectiva jurídico-crítica, que el concepto de naturaleza de la cosa conduce a un tipo de pensamiento inevitablemente orientado hacia el iusnaturalismo. Bobbio, N.: *El positivismo jurídico*, Madrid, Ed. Debate, 1993, pág.183. Según Bobbio el concepto de la naturaleza de la cosa surge de la exigencia de garantizar la objetividad de la regla de Derecho. Ahora bien, el problema es si, en efecto, existe esta relación entre la naturaleza del hecho y la regla. Para él en este concepto subyace lo que en filosofía moral se llama falacia naturalista, o sea, la convicción falsa de poder extraer a partir de la constatación de una cierta realidad (lo cual es un juicio de hecho) una regla de conducta (la cual implica un juicio de valor): el sofisma de la doctrina de la naturaleza de la cosa, como también el del iusnaturalismo, deriva de la pretensión de obtener un juicio de valor a partir de un juicio de hecho. Por otra parte, considera que la naturaleza de la cosa por sí misma no aporta una regla, porque no puede determinar un fin. Todo lo más podrá, una vez propuesto un determinado fin, ofrecer los medios para conseguirlo. Por tanto, la dificultad que presenta la doctrina de la naturaleza de la cosa estriba en que a pesar de que pueda sugerir una cierta relación entre medios y fines, no puede decirse que, aun cuando haya acuerdo sobre el fin, la relación entre el medio y el fin sea única y necesaria (y sea, por consiguiente, posible el acuerdo sobre los medios), y en cualquier caso, tampoco hay certeza de que exista acuerdo sobre el fin deseable (*Ibid.*, págs.185-186). Sin embargo, conviene tener en cuenta también que en sí mismo el carácter de falacia de la denominada "falacia naturalista" (que suele imputarse analíticamente a aquellas concepciones que se inclinan por identificar los conceptos éticos con propiedades empíricas) ha sido seriamente cuestionado, llegándose a afirmar que no se trata de una "falacia" en sentido técnico estricto, más bien cuando se imputa a los naturalistas que incurren en la "falacia naturalista" se quiere decir, en el fondo, que caen en el grave error de confundir (o suscitan a esa confusión) una propiedad con otra o, en otro caso, de intentar definir lo que muy difícilmente puede ser definido. En este sentido Frankena,W.K.: "The Naturalistic Fallacy", en *Theories of Ethics*, ed.,Ph.Foot, Oxford, 1967, págs.50 y sigs.

En el último Radbruch la consideración del valor o deber ser y la consideración del ser ya no aparecen como pretendidos círculos independientes y cerrados cada uno en sí, como antes afirmara desde su dualismo metódico. En esa evolución del pensamiento de Radbruch no se puede dejar de recordar la influencia que en la formación de su último pensamiento tuvo el Derecho inglés, que aproxima al Juez más cerca de la realidad que en el pensamiento continental, al no estar dominado por el positivismo formalista. Cfr. Monereo Pérez, J.L.: *La filosofía de Gustav Radbruch*, Estudio preliminar a la obra de Radbruch, G.: *Filosofía del Derecho*, Granada, Editorial Comares, 1999.

[116] Tarello, G.: "La Escuela de la Exégesis", cit., pág.78.

[117] Téngase en cuenta que junto a esta concepción del Derecho tuvo un desarrollo extraordinario en la época de entreguerras la sociología jurídica y las corrientes antiformalistas (Eugen Ehrlich, Max Weber, Hermann Kantorowicz, Leon Duguit, Olivier Wendell Holmes y Roscoe Pound, etcétera). La influencia de la libre investigación científica ha sido especialmente destacable en Estados Unidos, algo ya advertido hace tiempo, y subrayado, por Kocourek, A.: "Libre recherche in America", en AA.VV.: *Recueil D'Estudes sur les Sources du Droit en l'honneur de François Gény*, vol.II, París, Librairie du Recueil Sirey, 1934, págs.459 y sigs.; y sobre todo Tarello, G.: *Il realismo giuridico americano*, Milano, Giuffrè, 1962, el cual subraya las relevantes aportaciones de autores como Roscoe Pound (1870-1964), Oliver Wendel Holmes (1841-1935) y Jerome Frank (1889-1957).

Las direcciones sociológicas ven en el Derecho no sólo el orden directivo formal de la sociedad, sino también la expresión de realidades sociales y políticas. Frente a la concepción formalista y legalista del Derecho se tiende a afirmar desde entonces que el juez debe motivar razonablemente su decisión, teniendo en cuenta que el razonamiento jurídico es un instrumento de justificación de la misma.

Por otra parte, esta visión del papel creador del juez rompe con la absolutividad del "mito de la certeza", que, sin embargo, era fundamental en la tradición de la conciencia y cultura jurídica europea continental[118].

4. LOS RASGOS DEL PENSAMIENTO JURÍDICO DE LOUIS JOSSERAND, ENTRE RENOVACIÓN Y TRADICIÓN

En su concepción del Derecho la técnica jurídica ha de estar irrenunciable al servicio del fin, pero sin desconocer la extraordinaria importancia de la técnica jurídica para la ciencia del Derecho y su realización en la práctica. Josserand se sitúa, pues, en esa transición de la visión del positivismo legalista a la concepción funcional del Derecho (Coincidencia en esto con el pensamiento del "segundo Ihering")[119].

La idea del fin penetra en toda la concepción de Josserand de manera que la actuación jurídica legítima debe atenerse a un fin legítimo y no antisocial. Con este enfoque nuestro autor apuesta por una concepción realista y funcionalista del Derecho, no en el sentido del realismo jurídico[120], sino en cuanto dinámico ensamblaje jurídico-social entre la norma, la realidad social y los procesos de interpretación jurídica que atienden a la experiencia jurídica de su conexión compleja y problemática.

Importa realzar el papel de la moral social (no cristiana o católica) en el Derecho y la concepción del derecho como instrumento de solución pacífica de los conflictos, por contraposición a la idea -que la ve en Ihering, quizás sin entenderlo demasiado bien en estos- de que el Derecho no se puede confundir con la fuerza, pues ésta es instrumental a los fines persuasivos que la regla de derecho debe llevar a cabo en la psicología de los destinatarios de cumplir sus mandatos[121]. El papel de la moral no era contemplado igual en Josserand que en autores más tradicionalistas (o conservadores) como George Ripert. Para Josserand todo derecho, objetivo o subjetivo, es de esencia y finalidad sociales;

---

[118] Véanse ya las reservas relativizadoras, pero reafirmando la idea de certeza, en el libro clásico de López de Oñate, FL.: *La certeza del Derecho*, trad. S. Sentís Melendo y M. Ayerra Redin, Introducción de G. Capograssi, edición al cuidado de J.L. Monereo Pérez, Granada, Ed.Comares (Colección Crítica del Derecho), 2007. El Capítulo X, que pone fin a su obra realzando las conclusiones obtenidas, lleva por título harto significativo, "La certeza como específica eticidad del Derecho", págs. 101-107.

[119] Véase sobre todo las obras de Ihering, R.v.: *El fin en el Derecho*, trad. Diego Abad de Santillán, revisión, edición y estudio preliminar, "El pensamiento jurídico de Ihering y la dimensión funcional del Derecho" (pp.VII-XLI), a cargo de J.L. Monereo Pérez, Granada, Ed. Comares (Colección Crítica del Derecho), 2ª ed., 2011; *Ibid.*, *La lucha por el Derecho*, trad. Adolfo Posada, edición y estudio preliminar, "Ihering y la lucha por el Derecho", a cargo de J.L. Monereo Pérez, Granada, Ed. Comares (Colección Crítica del Derecho), 2008.

[120] No se trata, evidentemente, del realismo jurídico norteamericano y el de tipo escandinavo. Josserand estaría próximo a F. Gény y todo lo más a ciertas direcciones de la jurisprudencia de intereses (Ph. Heck), pero sin llegar a la jurisprudencia sociológica de Roscoe Pound. Cfr. Pound, R.: *Las grandes tendencias del pensamiento jurídico*, trad. y estudio preliminar (pp. XXXVII) a cargo de José Puig Brutau, edición al cuidado de J.L. Monereo Pérez, Granada, Ed. Comares (Colección Crítica del Derecho), 2004; *Ibid.*, Evolución de la libertad. El desarrollo de las garantías constitucionales de la libertad, edición y estudio preliminar, "La jurisprudencia sociológica de Roscoe Pound: La teoría del Derecho como ingeniería social" (pp. LXXXVI) a cargo de J.L. Monereo Pérez, Granada, Ed. Comares (Colección Crítica del Derecho), 2004; Ross, A.: *Lógica de las normas, edición y estudio preliminar*, "Al Ross, la ambición de la teoría realista del Derecho", a cargo de J.L. Monereo Pérez, Granada, Ed. Comares (Colección Crítica del Derecho), 2000.

[121] Esta idea -con estereotipo algo reduccionista del pensamiento más lúcido de Ihering- se verifica, por ejemplo, en su conferencia Josserand, L.: "La forcé et le droit", Conferencia pronunciada en la Universidad, Trévoux, 1917 (citada Audren, F. y Fillon, C.: "La grandeza de Louis Josserand. Fuerzas y flaquezas de un civilista de provincias en la IIIª República Francesa", cit., pág. 516, nota 83, que aprecian el reduccionista en una época marcada por la Gran Guerra Mundial, "patriotismo obliga"). R. v. Ihering insiste en que detrás del Derecho están presentes los poderes sociales con facultad normativa creadora y que en la regla jurídica la fuerza (coactividad específica que diría Kelsen) es un elemento constitutivo del fenómeno jurídico.

toda prerrogativa, sea cual sea, es otorgada por la sociedad con un fin social que, por definición, asigna a su titular los límites a partir de los cuales contrae una responsabilidad[122].

Josserand asume un criterio al propio tiempo social y teleológico del Derecho. Pese a las acusaciones de Ripert en la fecha de publicación de las grandes monografías de Josserand, éste no se había contagiado de socialismo jurídico, sino que era típicamente un republicano partidario de una cierta socialización del Derecho privado para atender a los nuevos desafíos planteados por la sociedad contemporánea. Aunque ciertamente el socialismo en la Facultad de Derecho de Lyon encontraba a un exponente cualificado del socialismo jurídico como Emmanuel Lévy, pero la coexistencia en la misma Facultad refleja un clima intelectual, pero no necesariamente una identidad de concepciones sobre la función del Derecho y de las ciencias jurídica. Por otra parte, nada tenía que ver el socialismo jurídico con el marxismo soviético ni con el marxismo ortodoxo que lo había rechazado expresamente por boca de autores tan prestigiosos como Karl Johann Kautsky (1854-1938)[123].

Josserand estaba más próximo al *solidarismo jurídico republicano* que al socialismo jurídico (que fuera la dirección de pensamiento de A. Menger, de E. Levi -colega universitario en la Facultad de Derecho de Lyon-, G. Solari -en su primera época-, G. Salvioli, E. Cimbali, F. Consentini, etcétera). Tampoco era un autor que pudiera encuadrarse dentro del socialismo; pues era como los solidaristas un liberal democrático-social (moderado; y menos radical en sus planteamientos que en el campo del Derecho público había sostenido León Duguit, aunque G. Ripert trató de emparentarlo con él igualmente). Josserand criticaría el inmovilismo jurídico de G. Ripert que poco se compadecía con una realidad social en permanente transformación. El jurista no pueda quedar atrapado en el pasado, debe responder a los dilemas de un presente histórico que la mueve a responder con capacidad innovadora si la realidad social lo exige.

No es de extrañar que originariamente se situara en la órbita de los juristas reformistas que defendían una cierta socialización del Derecho[124]. De ahí su vinculación con autores como Edmond

[122] Audren, F. y Fillon, C.: "La grandeza de Louis Josserand. Fuerzas y flaquezas de un civilista de provincias en la IIIª República Francesa", cit., pág. 537 y sigs., que constata que G. Ripert realizó una crítica despiadada e injusta por ser absolutamente infundada del libro de Josserand sobre los fundamentos intelectuales y técnicos del espíritu de los derechos y el abuso de derecho.

[123] Véase Die Neue Zeit, 2, Jg., 1887, abgedr. MEW 21, 491 y sigs. Pero sobre todo las diferencias con el marxismo de su época quedan puestas de manifiesto en otras obras donde defiende el socialismo democrático y el "Estado democrático del Trabajo", véanse sus dos monografías recogidas, en Menger, A.: *El derecho al producto íntegro del trabajo. El Estado democrático del Trabajo (El Estado Socialista)*, edición y estudio preliminar, "Derechos sociales y Estado democrático social en Anton Menger" (pp. IX-LXXVIII), a cargo de J.L. Monereo Pérez, Granada, Ed. Comares (Colección Crítica del Derecho), 2004, espec., págs. 385 y sigs., passim; Monereo Pérez, J.L.: *Reformismo social y socialismo jurídico: Anton Menger y el socialismo jurídico en España*, estudio preliminar a Menger, A.: *El Derecho Civil y los pobres*, trad. Adolfo Posada, Granada, Ed. Comares (Colección Crítica del Derecho), 1998, págs. 7-112; *Ibid.*, *La crisis de la socialdemocracia europea*. Eduard Bernstein y las premisas del socialismo reformista, Barcelona, Ediciones de Intervención Cultural/El Viejo Topo, 2012; *Ibid.*, *Fundamentos doctrinales del Derecho Social en España*, Madrid, Ed. Trotta, 1990, espec., págs. 13 y sigs., 79 y sigs., y 191 y sigs., poniendo de relieve, entre otras cuestiones, que el socialismo democrático es polifacético y poliédrico, pues históricamente ha tenido numerosas manifestaciones y distintas formas de concebir la función del sistema jurídico en la sociedad. De interés en toda esta polémica en el interior de las filas del socialismo democrático es el libro de Kautsky, K.: *La doctrina socialista. Réplica al libro de Eduardo Bernstein "Socialismo teórico y socialismo práctico*, trad. Pablo Iglesias y Juan A.Mella, Buenos Aires, Ed. Claridad, 1966; *Ibid.*, *El camino del poder*, trad. Rodolfo García Higuera, México, D. F. Ed. Grijalbo, 1968, espec., págs. 55 y sigs.; Bernstein, E.: *Socialismo evolucionista, edición y estudio preliminar*, "Fundamentos doctrinales del socialismo reformista: Eduard Bernstein", a cargo de J.L. Monereo Pérez, Granada, Ed. Comares (Colección Crítica del Derecho), 2011. De interés, Rosenberg, A.: *Democracia y socialismo. Aporte a la historia política de los últimos 150 años*, trad. Enmanuel Suda, Buenos Aires, Ed. Claridad, 1966.

[124] Su época estuvo marcada por la crisis del Derecho liberal y la revisión y el reformismo como alternativa a la crisis del Estado de Derecho Liberal. Véase, ampliamente, Monereo Pérez, J.L.: *La reforma social en España. Adolfo Posada*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2003, espec., Capítulo II, págs.133 y sigs. (sobre la

Thaller, Raymond Saleilles, Albert Wahl, y Paul Pic (profesor en la Facultad de Derecho de Lyon, y que escribirá investigaciones importantes sobre la legislación industrial -la legislación laboral-, y más ampliamente en materia de Derecho Social. Es el típico republicano progresista y de inquietudes reformistas; tuvo una gran influencia internacional, incluido en nuestro país donde sus obras fueron traducidas)[125], Justin Godart, futuro ministro de trabajo; Édouard Herriot, Émile Bender, Laurent Bonnevay... El programa de autores como Paul Pic era típico del republicanismo solidarista de la época. El solidarismo social republicano estaba presente en la teoría de estos autores y desde luego en el pensamiento de Josserand.

En el pensamiento de Josserand es una idea central, la de la creciente y necesaria socialización moderada del Derecho privado: el desarrollo del derecho apegado a la realidad social en constante evolución y cambio. La misma realidad de un mundo industrial cuyas transformaciones exigían una adaptación permanente del orden jurídico y de los procesos de interpretación llevados a cabo por los operadores jurídicos. Cuestiones de las cuales se ocuparían el propio L. Josserand y R. Salleiles (ya resulta significativo que Raimundo Saleilles fuese el prologista de la obra metodológica más importante de la época, que no es obra que la de Francisco Gény, sobre "Método de Interpretación y Fuentes en Derecho Privado positivo"), ambos tuvieron un papel muy destacado y determinante en los debates doctrinales de la época sobre la responsabilidad civil (del lado de la culpa; y de carácter objetivo), defendiendo la responsabilidad objetiva como más adecuada las nuevas realidades contemporáneas[126].

Al menos durante su etapa vital más innovadora, las líneas maestras de su reformismo jurídico son inequívocas: es apreciable su simpatía en los orígenes con los esquemas renovadores del republicanismo solidarista. El presupuesto de la ética jurídica y la moral en el Derecho. El temor sobrevenido hacia la instauración de una suerte de derecho de clase (pensado para las clases trabajadores; los contratantes más débiles) que podría suponer una fractura de la sociedad republicana, le hizo retroceder, en parte, en sus propuestas innovadoras. Ello no obstante, su defensa inequívoca de la necesidad de tutelar a través de la intervención estatal al contratante más débil: señaladamente al trabajador, pero también a los consumidores frente a los abusos del contratante más fuerte que ejerce una función dominante.

Louis Josserand, como se indicó, estaba fuertemente comprometido con el republicanismo reformista y solidarista. Era la época en que desde el orden establecido se trataba de reconducir el conflicto social (la "cuestión social") hacia un orden de paz mejorando la posición de las clases trabajadoras. Distintas ideologías y movimientos sociales en Francia (y en general en Europa), como el socialistas de cátedra (un movimiento ante todo alemán, con G. Schmoller)[127], el solidarismo social (una de las señas de identidad ideológico-jurídicas de la Tercera República, Leon Bourgeois a la cabeza,

crisis del liberalismo clásico y del sistema parlamentario construido bajo ese prisma y asimismo los presupuestos de reforma desde un diverso liberalismo político-social avanzado).

[125] Véase el ensayo Bayon, D. et Frobet, L.: "Lois ouvrières et réformisme social dans l' oeuvre de Paul Pic (1862-1944), en https://cairn.info/revue-le mouvement-social-2002-4-page-53.html. Para la influencia de las distintas corrientes de pensamiento de orientación reformista y neutralizadoras del liberalismo individuales, insistiendo ampliamente sobre el papel que desempeñó el Derecho comparado y las traducciones de estos autores, puede consultarse ampliamente, Monereo Pérez, J.L.: *La reforma social en España. Adolfo Posada*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2003, espec., págs. 356 y sigs. (sobre la revisión de la "constitución liberal del trabajo" y la teoría e ideología del liberalismo social reformista), y 471 y sigs. (sobre la recepción del Derecho comparado y extranjero y su utilización "productiva" al servicio de la realización de la política de reforma social).

[126] Puede consultarse, Ewald, F.: *L'État providence*, París, Ed. Grasset, 1986, passim.

[127] SChmoller, G.: *Política social y economía política*, trad. Lorenzo Benito, edición y estudio preliminar, "La Escuela Histórica Nueva en economía y la política de reforma social" (pp. VII-XXXVI), a cargo de J.L. Monereo Pérez, Granada, Ed. Comares (Colección Crítica del Derecho), Granada, Ed. Comares, 2007.

G.L. Duprat[128], y con la fuerte presencia inspiradora de L. Duguit y de E. Durkheim, que fue uno de los grandes padres fundadores de la sociología general y de la sociología jurídica[129]), el socialismo jurídico (presente también en Francia a través sobre todo de E. Lévy, pero cuya base intelectual y de acción se encontraba en Antonio Menger)[130]. Josserand estaba incrustado en ese ámbito reformista de renovación, sin una adscripción precisa más allá del republicanismo jurídico solidarista, y en este clima intelectual defendería la necesidad de acometer un resuelto proceso de adaptación socializadora del derecho privado a través de la intervención sistemática del Estado introduciendo ciertos límites en el orden público económico y social.

En este marco, lo lógico hubiera sido que adoptara un compromiso mucho más decidido respecto a intervencionista en el proceso de protección de los trabajadores en cuanto contratantes más débiles y la transición -siquiera paulatina- del esquema general del arrendamiento de servicios hacia el contrato de trabajo (que es un tipo contractual enmarcado en la categoría más amplia de los contratos normados, esto es, heterorregulados por mor de la legislación estatal). Había defendido la idea de la función social del derecho subjetivo, la responsabilidad objetiva, la propiedad colectiva… Sin embargo, Josserand mostró reservas sobre los mecanismos de introducción de límites de orden público laboral en la regulación de la autonomía privada del arrendamiento de servicios. No cuestionaba la necesidad de proteger a la parte contractual más débil, pero mantenía una concepción liberal y voluntarista del contrato, aun a sabiendas de que en el arrendamiento de servicios entre trabajador y empresario media una desigualdad jurídico-material de origen que constituye un condicionamiento material del ejercicio de la libertad por parte del trabajador (contratante "más débil").

En esto, el elemento de contradicción entre el ideario de un republicanismo abierto a la socialización y las reticencias hacia un republicanismo "social" del contrato resulta evidente, aunque se pueda matizar en mayor o en menor medida. Josserand publicaría una Conferencia pronunciada en la Escuela Francesa de Derecho de Beyrouth, sobre "La protección de los débiles por el Derecho"[131], en la que defiende la necesidad de que la ley debería proteger a los débiles contra la explotación de los fuertes como compromiso humanista y republicano democrático (impregnada de la moralidad republicana) y se desmarca de la posición más conservadora de la doctrina más tradicionalista propia de un liberalismo individualista que a él le resultara ajeno[132]. Sin embargo,

[128] Duprat, G.L.: *La solidaridad social. Sus causas, su evolución y sus consecuencias*, trad. F. Peyrró Carrió, Madrid, Daniel Jorro, Editor, 1913 (de próxima publicación en la editorial Comares).

[129] Para Durkheim el Derecho es un indicador del estado de conciencia colectiva y debe estar asentado sobre la "solidaridad orgánica" en sociedades complejas fragmentadas donde impera una división social del trabajo muy acusada. Véase Monereo Pérez, J.L.: "Razones para actuar: solidaridad orgánica, anomia y cohesión social en el pensamiento de Durkheim", estudio preliminar al libro clásico de Durkheim, E.: *Sociología y filosofía*, versión castellana de J.M. Bolaño (hijo), revisión y edición de J.L. Monereo Pérez, Granada, Ed. Comares, (Colección crítica del Derecho), 2006; *Ibid.*, "Cuestión social y reforma moral: Las corporaciones profesionales en Durkheim", estudio preliminar a la obra clásica de Durkheim, E.: *Lecciones de sociología. Física de las costumbres y del Derecho*, trad. Estela Canto, revisión y edición de J.L. Monereo Pérez, Granada, Ed. Comares (Colección Crítica del Derecho), 2006, págs. VII-LI.; *Ibid.*, "La filosofía social y jurídica de Durkheim: trabajo, solidaridad y cuestión social", en *Civitas. Revista española de derecho del trabajo*, núm. 131 (2006), págs. 587-648; Chazel, F.: "Émile Durkheim et l' élaboration d'un "programme de recherche" en sociologie du droit", en Chazel, F.y Commaille, J. (Eds.): *Normes juridiques et régulation social, Droit et Societè*, París, LGDJ, 1991.

[130] Monereo Pérez, J.L.: *Fundamentos doctrinales del Derecho social en España*, Madrid, Ed. Trotta, 1999, págs. 21 y sigs. ("Los fundamentos doctrinales del derecho social: la contribución del socialismo jurídico"), págs. 79 y sigs. ("La influencia del socialismo jurídico en la cultura jurídica europea entre las dos guerras mundiales"), y 191 y sigs. ("Derecho social, socialismo democrático y constitución jurídica de la clase trabajadora"); *Ibid.*, *La reforma social en España*. Adolfo Posada, Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2003, págs. 356 y sigs.

[131] Publicada en Evolutions et Actualitès, conférences de droit civil, Paris, Sirey 1936, pág. 159.

[132] En la perspectiva del liberalismo social la crítica a los postulados y consecuencias sociales y jurídicas del liberalismo individualista habían sido hechas por autores contemporáneos como Dewey, J.: *Liberalismo y acción social y otros ensayos*, estudio introductorio, selección y traducción de J. Miguel Esteban Choquell, Valencia, Edicions Alfons

él arremete con lo que considera la idea de un "contrato dirigido" contrario a la autonomía de la voluntad de los contratantes. Hace referencia a la imposición legislativa de cláusulas que conducen a una suerte de "derecho de clase", de manera que los hombres ya no son iguales ante el contrato[133]. Para él este tipo de intervencionista dirigista en la contratación -incluida la contratación laboral muy especialmente-, supone una fragmentación de la Ley y la reconstitución de un derecho de clase; supone una subordinación de la regla legal a la tiranía de los hechos económicos. Ello entrañaría una pérdida o decadencia de la soberanía del contrato[134]. Pero parece increíble que Josserand no advirtiera que la libertad contractual sólo resulta efectivamente existente -tanto en el plano social como jurídico- precisamente cuando se garantiza legal y judicialmente una igualdad real entre las partes contratantes: y superar esa desigualdad exige la intervención heterónoma de la Ley para equilibrar las posiciones jurídicas de ambas partes contratantes. Y eso no se puede llevar a cabo sino se entiende que en estos casos la idea social (la justicia social, una dimensión de la justicia material) debe limitar la idea individual (justicia contractual)[135], buscando un equilibrio entre ambas. No es la negación del principio de autonomía privada, sino la búsqueda de un equilibrio en la base del contrato que permita alcanzar una mayor igualdad contractual entre la preexistente posición del contratante más fuerte respecto al contratante más débil. No por ello la autonomía de la voluntad deja de tener sentido, sino justamente lo contrario: adquiere su pleno sentido desde la igual libertad real para contratar más allá de un puro sometimiento a un estricto contracto de adhesión impuesto unilateralmente por el contratante más

El Magnánim, 1996. Dewey había señalado críticamente que el liberalismo individualista triunfante desde el siglo XIX había proporcionado una justificación intelectual e ideológica del statu quo de desigualdad social y jurídica imperante. Afirmó, en tal sentido que ello se reflejó en la praxis judicial: "Los jueces hacían uso de ellos de cara a deslegitimar cualquier legislación social destinada a proteger una libertad contractual real y no meramente formal. Toda nueva política social era vituperada en nombre de un "decidido individualismo" (…). Lo verdaderamente trágico era que, aunque estos liberales eran enemigos encarnizados del absolutismo político, el propio credo que formulaban era en sí mismo absolutista" (*Ibid.*, pág. 77). Sin embargo, para Dewey el sistema democrático y el orden jurídico debe estar comprometido con la libertad y la justicia reales, no simplemente formales (*Ibid.*, págs. 78-79). Es más, un liberalismo auténtico tiene que ser social y no oponerse a la necesaria intervención del Estado: reprochaba, en tal sentido a los liberales radicales individualistas, que "no supieron ver que el control social de las fuerzas económicas es igualmente necesario si es que se desea alcanzar fines como la libertad y la igualdad económicas". Observó que "esta comprensión errónea de la individualidad fue la culpable de que la dependencia de los sujetos individuales con respecto a las condiciones sociales cayera en saco roto". (*Ibid.*, págs. 79-81). Para él constituía una falacia oponer individuo y sociedad: "La oposición entre los individuos y la sociedad carece de toda justificación, pero se ha convertido en moneda común. La filosofía del liberalismo individualista no es ajena a esta popularización". La solución para Dewey es recuperar la esencia liberadora y emancipadora del liberalismo frente al "antiguo liberalismo", lo cual conduce a impulsar una nueva organización de la sociedad, de tal manera que "el único método de acción social con el que el liberalismo puede cumplir sus aspiraciones es la planificación social, llevada a efecto con vistas a la creación de un orden que dirija socialmente los sectores industrial y financiero en beneficio de instituciones que sustenten materialmente la liberación cultural y el desarrollo de los individuos" (*Ibid.*, págs. 83-92; y, asimismo, págs. 93 y sigs.).

[133] Josserand, L.: *Le contrat dirigé*, en D.H.1933, Chron., pág. 89. Por el contrario, y en abierto contraste con otros autores que desde el republicanismo social habían defendido sin ambages el desarrollo pleno de la "legislación social", al tratarse de medidas que suman a la tradicionales funciones de gobierno la garantía del pleno ejercicio de los derechos y el disfrute de los servicios públicos sociales; y esta evolución señala un punto de inflexión necesario con respecto a la doctrina del "laissez-faire" del liberalismo individualista, y cumplen, igualmente, un importante papel para la realización de las "potencialidades de control social organizado". Cfr. Dewey, J.: *Liberalismo y acción social y otros ensayos*, estudio introductorio, selección y traducción de J. Miguel Esteban Choquell, Valencia, Edicions Alfons El Magnánim, 1996, pág. 115. Dewey entiende que esta forma de entender el liberalismo "es consciente de que las condiciones sociales pueden limitar y casi impedir el desarrollo de la individualidad" (*Ibid.*, pág. 124); y es que, estima, "la libertad es una noción social y no individual, y ello porque las libertades que un individuo disfruta de facto están en función de la distribución de poderes o de las libertades existentes, y esta distribución es absolutamente idéntica a las correlaciones existentes, sean legales, políticas y, de manera especialmente importante en nuestros días, económicas" (*Ibid.*, pág. 131).

[134] Josserand, L.: *Sur la reconstitution d'un droit de classe*, en D.H. 1937, Chron. 1; *Ibid.*, Un ordre juridique nouveau, D.H. 1937, Chron., pág. 41.

[135] Para la distinción entre la idea individual y la idea social en el ámbito de los jurídico, véase Solari, G.: *Filosofía del Derecho privado*, 2 vols., trad. de O. Caletti, Buenos Aires, Ed. Depalma, 1950.

fuerte (el empleador). Pero también, es de señalar, que Josserand sometería a una crítica tenaz el fenómeno de la contratación en masa y la necesidad de defender al ciudadano consumidor…, etcétera.

En otros trabajos de su madurez Josserand se muestra contradictorio, cuando critica el predominio contractual de los más fuertes sobre los más débiles y al mismo tiempo se muestra temeroso de lo que denominaría un dirigismo público de la contratación privada[136]. En esto ve una noción de orden público que responde a un orden jurídico que da cuenta de los cambios en el sistema económico y de sus consecuencias sociales[137]. Pero de un Derecho que no se pliega simplemente a los cambios económicos, sino que trata de ordenar y conformar la realidad. En este sentido cometido de la ciencia jurídica es buscar soluciones a los problemas planteados a través del establecimiento de reglas específicas orden público económico y social.

En fondo, todo esto significa admitir las tensiones que para un republicano liberal y reformista planteaban las respuestas a los dilemas de su tiempo histórico. Una tensión ideológico-jurídica que le hizo asumir en las distintas etapas de su vida ciertas posiciones no siempre coherentes con su espíritu reformista que hubiera conducido igualmente a una defensa permanente y sin fisuras del contratante más débil en la contratación económica, mercantil y laboral. En todo caso, es de significar que en los últimos años también se pronunció favorablemente en este sentido. Así admite el carácter contractual de los contratos de adhesión, pero considera misión del juez y antes del legislador la de establecer mecanismos para una protección de los débiles contra los fuertes[138]. Entonces el "dirigismo" público debe ser un factor de orden y no de anarquía y arbitrariedad en la limitación de la esfera de la voluntad de las partes contratantes. Con esta reserva, Josserand admite como legítimo el control estatal en el ejercicio de los derechos individuales porque es necesario someter a límites razonables y por tanto justificados la libertad de contratación; ningún derecho, ninguna libertad puede ser absolutamente ilimitada, pues encuentra los límites de los derechos de los demás y los principios y valores que informan el ordenamiento jurídico. Lo que no admite es un contrato absolutamente dirigido que neutralice todo papel de la autonomía de la voluntad de los sujetos contratantes[139]. Por lo demás, sus dos grandes obras que calificó de "Teleología jurídica", muestran nítidamente la presencia en su modo de pensar de la idea social y de la justicia social en el ejercicio de los derechos, poderes y actos jurídicos en general. Pero desde la defensa de un equilibrio entre autonomía privada y heteronomía en el intervencionismo estatal, las cuales deben someterse a una ponderación, a un balanceamiento recíproco entre los intereses privados y el interés público (presente en la noción de orden público económico y social).

Por tanto, en su fase madura no encuentra una contradicción entre una intervención legislativa necesaria y correctora de la autonomía privada. Pero muestra cierta ingenuidad en pensar que en el ámbito de la contratación laboral no se acaba creando lo que resultaba necesario e inevitable para la paz social y la reconducción integradora de las clases trabajadores en el sistema de la república democrática, a saber: la formación de un estatuto para las clases trabajadores; un sistema de normas y principios pensados para la tutela y emancipación de los trabajadores dentro de un orden establecido pero convenientemente revisado para garantizar su permanencia y la paz social en el mundo del

[136] Josserand, L.: "Aperçu général des tendances actuelles de la théorie des contrats, en *RTD.Civ*. 1937, pág. 1.

[137] Chazal, J.P.: "La protection de la partie faible chez Josserand, ou la tentative de maintenir le compromis republicain", spire.sciencespo.fr/hdl:/2441/7o52iohb7k6srk09nj53n64p6, pág. 7

[138] Josserand, L.: "Introduction à l' étude du droit comparé", *Recuel d'estudes en l'honneur d'E. Lambert*, París, Sirey-LGDJ, 1938, T. III, &. 145, pág. 143; y antes, *Ibid.*, "L' essor moderne du concept contractuel", en *Recuel d'estudes sur les sources du droit en l'honneur de F. Gény*, 1934, T. II, pág. 333, y especialmente pág. 346; *Ibid.*, "Aperçu général des tendances actuelles de la théorie des contrats", en *RTD. Civ*., 1937, págs. 1 y sigs.

[139] Josserand, L.: "La 'publicisation' du contrat" , 1938, pág. 158. La apertura hacia una heteronomía contractual justificada y no arbitraria se verifica también en la última edición de su Cours de droit civil, 3ª red., 1939, T.II, nº. 405 bis.

trabajo (evitar que los propios trabajadores se emanciparan a través de sus propios medios de identidad y defensa colectiva por el cauce la revolución). Era necesario resolver la "cuestión social" y para ello era preciso introducir una nueva racionalidad jurídica en la ordenación de las relaciones laborales y en sus instrumentos de formalización contractual: el contrato de trabajo normado (es decir, un tipo contractual sometido al intervencionismo del Estado y a la prefiguración de sus contenidos a través de los convenios y pactos colectivos celebrados entre las organizaciones profesionales de los trabajadores y de los empresarios. He aquí algunas de las bases o pilares presentes y fundantes en los orígenes de los sectores del ordenamiento jurídico que conocemos (y que estaban ya emergiendo en el tiempo de Josserand) Derecho social del Trabajo y Derecho de la Seguridad Social[140]. Para conseguir un equilibrio entre la racionalidad económica y la racionalidad social presente en la contratación laboral el contrato no podía dejar de ser ya un instrumento de política socio-económica, superando con ellos los viejos prejuicios del liberalismo individualista que imperaba en un Derecho privado gobernado por esquemas reguladores de la paz burguesa, construidos a partir de su centro de gravedad que no eran sino los códigos civiles (los cuales eran las "constituciones reales" del sistema político-jurídico liberal de los orígenes)[141].

En un mayor espectro de posiciones jurídicas de debilidad cabe retener su propia teoría de la responsabilidad objetiva, frente al dominio de la responsabilidad por culpa (que incluía la carga de la prueba en la víctima o persona perjudicada). Frente a ello, Josserand defiende la responsabilidad objetiva en nombre de la justicia, de la equidad y de la seguridad jurídica del más débil. Criterio objetivador que tendría aceptación en los tribunales (señaladamente, en la "Cour de Cassation"), pese a la posición mantenida en contrario por autores de prestigio como Ripert y Capitant, defensores a ultranza de la tesis de la responsabilidad por culpa (un ejemplo está en la tutela del peatón frente al conductor automovilista)[142].

Su reformismo jurídico no es el propio del socialismo jurídico[143], pero sí del solidarismo jurídico, es decir, un republicanismo social moderado que tuvo una enorme influencia en la IIIª República Francesa. Pero en sus últimos años Josserand acentuó su ideología de republicanismo moderado y se mostraba muy atento a que en los ambientes universitarios y judiciales no fuese considerado como un reformista radical ni un pensador próximo al ideario socialista[144]. El ambiente

[140] Puede consultarse, Monereo Pérez, J.L.: *Los fundamentos doctrinales del derecho social*, Madrid, Ed. Trotta, 1999, espec., ; *Ibid.*, *La reforma social en España*. Adolfo Posada, Madrid, Ed. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2003; y para la Seguridad Social, y en general, protección social pública, *Ibid.*, *Los orígenes de la Seguridad Social en España*. José Maluquer y Salvador, Granada, Ed. Comares, 2007; Montoya Melgar, A.: *Ideología y lenguaje en las leyes laborales en España*, Madrid, Ed. Civitas, 2ª ed., 2009; Palomeque López, M.C.: *Derecho del Trabajo e ideología*, Madrid, Ed. Tecnos, 7ª ed., 2011; De La Villa Gil, L.E.: *La formación histórica del Derecho Español del Trabajo*, Granada, Ed. Comares (Colección Crítica del Derecho), 2003.

[141] Se ha recordado respecto de la tradición francesa que la verdadera "Constitución" jurídicamente operante no fue la Declaration, sino el Code civil, no en vano denominado con frecuencia la "Constitución de la burguesía" liberal. Cfr. Zagrebelsky, G.: *El derecho dúctil*, trad. M. Gascón, Madrid, Ed. Trotta, 1995, pág. 53; Monereo Pérez, J.L.: *Algunas reflexiones sobre la caracterización técnico jurídica del Derecho del Trabajo*, Madrid, Ed. Civitas, 1996, págs. 27 y sigs.

[142] Audren, F. y Fillon, C.: "La grandeza de Louis Josserand. Fuerzas y flaquezas de un civilista de provincias en la IIIª República Francesa", cit., pág. 552.

[143] Al respecto, in extenso, Monereo Pérez, J.L.: "Reformismo social y socialismo jurídico", estudio preliminar a la obra clásica de Menger, A.: *El Derecho civil y los pobres*, trad. Adolfo Posada, Granada, Ed. Comares (Colección Crítica del Derecho), 1998, págs. 7-112; *Ibid.*, *Fundamentos doctrinales del Derecho social en España*, Madrid, Ed. Trotta, 1999, págs. 12 y sigs., 79 y sigs. (la influencia del socialismo jurídico en la cultura jurídica europea entre las dos Guerras Mundiales), y págs. 191 y sigs. (Derecho social, socialismo democrático y constitución jurídica de la clase trabajadora).

[144] J.P. Chazal pone de relieve su relativo cambio o repliegue ideológico: menos apto para la renovación y siendo consejo de la Corte de Casación francesa incluso asumiendo, en ciertos aspectos, un discurso más conservador del orden establecido. El contexto fue también seguramente influyente en su estado de ánimo y en cierto pesimismo

de la Universidad de Lyon; la compenetración con autores renovadores como Raymond Saleilles, que tuvo un papel muy importante en la renovación jurídica: su teoría de la responsabilidad objetiva; y su vinculación con Gény.

Las bases de la renovación en la ciencia del Derecho y de la metodológica jurídica en el pensamiento de Josserand son las siguientes:

A) Un Derecho no reducido a una estricta técnica, sino gobernado por una finalidad social en sentido amplio, es decir, una concepción funcional del Derecho, apoyada en una base técnico-jurídica que realiza los fines del Derecho aptos para satisfacer las exigencias de regulación de una sociedad democrática en permanente cambio.

B) Un Derecho apegado a una realidad cambiante. La combinación entre racionalidad jurídica y las necesidades de ordenación y dirección de la sociedad contemporánea.

---

y temor. Como apunta, J.P. Chazal, el contexto político y social de la década de 1930 seguramente preocupaba a Josserand, al igual que muchos juristas franceses él temía más que todo el desorden y la inseguridad. Frente a, por un lado, el ascenso del fascismo (en Alemania e Italia, pero también en Francia, donde tenía una particular presencia la Acción Francesa) y, por otro lado, a los proyectos revolucionarios de extrema izquierda y descontento social. Él puede haber sentido la necesidad de moderar la expresión de su fibra social y su necesidad de renovar la ley francesa para adaptarla a las nuevas necesidades de la sociedad. Es probable que el republicanismo moderado de Josserand solo podría estar preocupado por entonces por la llegada al poder del Frente Popular en la primera de 1936 y los movimientos de huelga que siguieron en el periodo. El clima político, la vida económica y social de la década de 1930 ya no es la de los años 1910 y 1920, puede ser que sintiera que su época necesitaba más estabilidad que innovación, especialmente en una tan importante materia como la legislación de los contratos. Puede ser que percibiese que se acercaba una tormenta que podía arrasarlo todo. Contra el escepticismo de Demogue, Josserand se encuentra junto a Saleilles, Gény y Ripert para entender que los principios tradicionales y las construcciones legales deberían servir como remido contra la omnipotencia del legislador y el estabilizador de la ley positiva para evitar que se transforme en la "ley de clase". Véase Chazal, J.P.: "La protection de la partie faible chez Josserand, ou la tentative de maintenir le compromis republicain"; pire.scienspo.fr/hdl:/2441/7o52iohb7k6srk09nj53n64p6, págs. 11-12.

En ello había no poco de la impotencia del republicanismo democrático ante los hechos y dilemas del mundo crítico, ya al borde de la segunda guerra mundial. Al final pasaría del republicanismo progresista y renovador -vale decir, reformador- a un republicanismo liberal clásico y más conservador también del lado jurídico. En ese prisma los juristas deberían ser estrictamente respetuosos ante todo con la mitificada seguridad jurídica: ante todo ha de imperar el sueño de una seguridad perdida y un modelo de juez no tanto apto para la libre interpretación científica y creativa como un juez que mira y atiendo a la interpretación de la ley en sus propios términos sin dejarse llevar por paradigmas interpretativos de recreación judicial del Derecho. Todo lo más, el legislador y el juez deben limitarse a contrarrestar el abuso de la fuerza o del poder contractual por los contratantes más fuertes en perjuicio de los más débiles, pero no ir más allá en, lo que estimaba, como una elaboración de un "derecho de clase". Lo cual implicaba un retroceso respecto de su propia concepción de la función de la ciencia jurídica y del papel del jurista y en particular del juez en los procesos de adaptación de las reglas jurídicas a la dinámica de la vida económica y social a través de una primacía del fin en el Derecho y del reclamo de una metodología no estrictamente formalista. Aparte de incurrir en la ilusión jurídica de poder afrontar los dilemas de una sociedad democrática desarrollada sin una transformación jurídico-material del sistema jurídico en un sentido necesariamente intervencionista que a través de reglas heterónomas ordenara y limitara no ya los excesos, sino la autorregulación disfuncional e insuficiente de la autonomía privada contractual.

Es decir, contrario a la construcción francesa más brillante de su tiempo, que, evidentemente, no era otra que la llevada a cabo por F. Gény. Aparte de la propia obra de Gény que se vale por sí misma, para lo que representó su análisis renovador y su construcción sobre la libre investigación científica en el proceso de interpretación judicial de las reglas y principios jurídicos normados, puede consultarse, in extenso Monereo Pérez, J.L.: *El pensamiento científico-jurídico de Gény: El problema del método*, Estudio preliminar a la obra de Gény, F.: *Método de interpretación fuentes en Derecho privado positivo*, Granada, Ed. Comares (Colección Crítica del Derecho), 2000, págs. XVII-LXXXVI.

C) La importancia del Derecho comparado y del método comparatista y su significación político- jurídica[145]. Para Josserand, el Derecho y el método comparado no era considerado como un elemento erudito o especulativo de la ciencia jurídica, sino una herramienta útil para el perfeccionamiento del propio Derecho nacional, pues permite aprender de las políticas y técnicas jurídicas utilizadas para resolver los problemas que se plantean, por un lado, y por otro, constituye un cauce para la convergencia y aprendizaje muto entre los diversos Derechos nacionales que pueden obedecer a tradicionales y "familias" jurídicas diferentes. Precisamente autores próximos a Josserand, como Paul Pic, concedían un papel extraordinariamente relevante al Derecho comparado[146].

La importancia del derecho comparado se refleja en su *Cours de droit civil positif français*, especialmente en la última edición de 1940. Esto unido a otras virtudes del *Cours de droit civil positif français* contribuyó a su gran influencia en Europa, Latinoamérica (donde sería ampliamente traducido)[147] y en Japón. Pero en sus monografías fundamentales como las dos relativas a la teoría y práctica de los derechos subjetivos[148].

Entre los dos siglos se produce el apogeo del Derecho comparado. Este es un fenómeno generalizado ante el creciente proceso de mundialización e interpenetración de la economía y de las culturas entre los distintos países de la "economía-mundo"[149]; un proceso lento en su cristalización

[145] Véase del propio Josserand, L.: "Conception générale du droit comparé", en Congrès international de droit comparé tenu à Paris du 31 juillet au 4 juillet 1900. Procès-verbaux des séances et documents, Paris, LGDJ, 2 tomos, 1905, pág. 238, donde señala que el Derecho comparado en relación al legislador contribuye a enriquecer esa elevada misión que le corresponde por naturaleza, a saber: la de revelar la orientación jurídica. De este modo, el Derecho comparado no tiene un carácter erudito sino que constituye un instrumento al servicio de la renovación jurídica y de la articulación de opciones o modelos de regulación jurídica de ciertas cuestiones o problemas sociales que se plantean en toda sociedad civilizada.

[146] Resulta paradigmática la obra Pic, P.: *Traité Élementaire de Législation industrielle. Les Lois Ouvrières*, París, Arthur Rosseau, 1903, 3ª ed., 1909, muy marcada por el solidarismo jurídico. De hecho, el libro se presenta con una cita de Leon Bourgeois, considerado el uno de los grandes inspiradores del solidarismo; Premio Nobel de la Paz en 1920; contribuyó decisivamente a la organización de la Sociedad de Naciones. Sobre su pensamiento: Demko, D.: *León Bourgeois: Philosophe de la solidarité*, París, Éditions Maçonniques de Frances, 2002; Niess, A. y Vaïsse (Dirs.): *León Bourgeois: Du solidarisme à la Société des Nations*, Langress, Dominique Guéniot, 2006.).
De la obra de Paul Pic existe una traducción al castellano, Tratado elemental de legislación industrial, I, trad. de J.J. de Urquiza, Madrid, Ed. Reus, 1941, 1942, publicada en el período de la dictadura franquista, lo que precisamente no favoreció su difusión interna. Sobre la relevancia del Derecho comparado en el reformismo en el cambio de siglo y durante el primer tercio del siglo veinte, puede consultarse, Monereo Pérez, J.L.: *La reforma social en España. Adolfo Posada*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2003, págs. 356 y sigs. De Paul Pic se ha traducido su obra Estudio crítico de la Ley de Accidentes de Trabajo francesa de 9 de abril de 1898, edición y estudio preliminar de Icíar Alzaga Ruiz, Madrid, Ed. Universitaria Ramón Areces, 2002.

[147] Véase López Medina, D.: *Teoría impura del Derecho*. La transformación de la cultura jurídica latinoamericana, Prólogo de Duncan Kennedy, Bogotà, Legis-Universidad de los Andes-Universidad Nacional de Colombia, 2004. Llama la atención que el autor incluya dentro de las corrientes del antiformalismo jurídico a dos corrientes jurídicas europeas como la Escuela de la libre investigación científica en el ámbito del Derecho Privado (representada por Gény, Josserand, la primera etapa de la obra de Ripert y Bonnecase; aunque habría que matizar que Josserand estuvo próximo a esa corriente sobre todo en su primera etapa, pero se alejaría solo en cierta medida en una etapa posterior especialmente a partir de las décadas de los veinte y treinta, donde adquirió una posición más institucionalizada en la jerarquía académica, primero, y después incorporándose en la Corte de Casación Francesa), por un lado, y, por otro, el positivismo solidarista de León Duguit en el ámbito del Derecho público. En cualquier caso, como aquí se ha señalado, la recepción de Josserand en Latinoamérica era palpable por las abundantes traducciones que se habían realizado de sus obras fundamentales, incluido su Cours de droit civil positif français.

[148] Josserand, L.: *El espíritu de los derechos y su relatividad*. Teleología jurídica, trad. E. Sánchez Larios y J.M. Cajica JR, revisión de la traducción, edición y estudio preliminar, "Teoría del abuso de Derecho: El abuso de los derechos fundamentales" (pp. IX-XL), a cargo de J.L. Monereo Pérez, Granada, Ed. Comares (Colección Crítica del Derecho), 2012, espec., la "Segunda Parte", dedicada al "Abuso de los derechos en la legislación y jurisprudencia comparadas", págs. 167-184.

[149] La noción es tributaria de Braudel, F.: *Civilización material, economía y capitalismo*, 3 Tomos, trad. I. Pérez-Villanueva Tovar, Madrid, Alianza Editorial, 1984; Wallerstein, I.: *El capitalismo histórico*, Madrid, Siglo XXI de

histórica[150], que sólo entre finales del siglo XIX y los inicios del siglo permitió una acumulación de experiencias e investigaciones comparadas de las distintas civilizaciones y culturas, incluidas las culturas jurídicas. Precisamente, tuvo una gran relevancia en el auge del moderno Derecho comparado las aportaciones y discusiones mantenidas en el Congreso Mundial de Derecho Comparado de París, 1900, bajo la dirección de los profesores franceses Raymond Saleilles y Édouard Lambert[151]. Este Congreso se celebró en el marco de la Exposición Universal, 15 de abril a 12 de noviembre de 1900. En esa época se estaba gestando un espacio jurídico transnacional en el cual las soberanías nacionales y las doctrinas jurídicas se vieron compelidas a una apertura de sus ordenamientos jurídicos hacia

España Editores, 1988, espec., págs. 21 y sigs.; Conrad, S.: *Historia global. Una nueva visión para el mundo actual*, Barcelona, Ed. Crítica, 2017, quien subraya que la historia global abre un mayor ángulo de visión para contemplar procesos que, durante mucho tiempo, si no han sido indetectables para los sistemas de conocimiento del mundo académico, al menos eran tildados de irrelevantes (*Ibid.*, pág. 19).

[150] Véase Hausberger, B.: *Historia mínima de la globalización temprana*, México D.F., Ed. El Colegio de México-Centro de Estudios Históricos, 2018, que realza que más allá de continuidades en el tiempo, cabe decir que la idea de rupturas radicales en la historia pierde importancia, de manera tendencia, frente a la evolución, en una dialéctica entre continuidades y discontinuidades. En el centro de la discusión se coloca la procesualización del devenir histórico, su dinámica continúa hacia adelante. Aunque a menudo no haya cambios radicales, todo se modifica y se transforma. Y a menudo el inicio de una llamada nueva época no supone una ruptura completa con el pasado. Hay que evitar -nos advierte- el peligro de caer en la trampa de un determinismo teleológico, de una historia que no deja espacio a alternativas y a cambio, es decir, considerar que la historia global ha tenido un desarrollo más o menos lineal y directo hacia la globalización, tal como la conocemos en la coyuntura histórica actual, y descuidar los rodeos, callejones, estancamientos y también las rupturas de los procesos polifacéticos de interacción e interconexión entre civilización y culturas diversas coexistentes. La historia global contribuye precisamente a nuestro entendimiento de los procesos históricos al prestar atención a las relaciones, redes e interacciones que rebasan las fronteras habituales entre Estados, naciones, culturas y civilizaciones (*Ibid.*, págs. 15-16).

[151] Puede consultarse, López Medina, D.: "El nacimiento del Derecho comparado moderno como espacio geográfico y como disciplina: Instrucciones básicas para su comprensión y uso desde América Latina", en *In. Law: Rev. Colomb. Derecho Int.Bogotá* (Colombia), núm.26, enero-junio (2015), págs. 117-159. El autor señala que con la expresión "Derecho comparado" se agrupa más bien un conjunto muy amplio y variopinto de actividades y preocupaciones dentro del "espacio transnacional", que pueden ir, por solo menciona un par por ahora desde cómo establecer el derecho interno una ley para resolver un problema o vacío jurídico-político (con ayuda de materiales extranjeros y comparados) hasta proyectos político-sociales más amplios, como el de instaurar en un país o región determinada el ideal normativo del "estado de derecho. Entre los especialistas contemporáneos del Derecho comparado, no obstante, existe la opinión muy extendida que el método moderno por el diálogo y la labor conjunta de juristas mayoritariamente franceses y alemanes bajo la influencia del cosmopolitismo de la "primera globalización" moderna (1870-1914) y de la llamada "belle époque". La doctrina suele fijar el momento crítico de esta elaboración en la celebración del Congreso de Derecho Comparado de París de 1900, evento internacional al que acudió la pléyade científica europea, convocada por Raymond Saleilles y Édouard Lambert (todos ellos muy vinculados a Louis Josserand), a discutir la configuración general, la función y el método del Derecho comparado. Todos estos autores podrían ser agrupados como la generación del novecento y respecto a su labor hay una relevante literatura jurídica especializada (*Ibid.*, págs. 122-6). Véase Aragoneses, A.: *Un jurista del modernismo. Raymond Saleilles y los orígenes del derecho comparado*, Madrid, Ed. Dykinson, 2009. Disponible en: http://e-archivo.uc3m.es//handle/10016/5778; Petit, C.: *Lambert en la Tour Eiffel, o el derecho comparado de la belle époque, en La comparazione giuridica tra ottocento e novecento. In memoria di Mario Rotondi*, Antonio Padoa-Schioppa, ed., Istituto Lombardo di Scienze e Lettere, Milano, 2001, págs. 53-98. *Ibid.*, "Absolutismo jurídico y derecho comparado. Método comparativo y sistema de fuentes en la obra de Édouard Lambert", en *De la Ilustración al Liberalismo, Symposium en honor al profesor Paolo Grossi, Paolo Cappellini*, Centro de Estudios Constitucionales, CEC, Madrid, 1995, págs. 121-138.
Y en ese congreso participaron personalidades señeras como Anton Menger, Louis Josserand (en la que fue ponente, no se olvide su amistad con Lambert), Tarde, Henry James Sumner Maine, la aportación de Lambert fue muy importante asumiendo un papel práctico de relator. Lambert, E.: *El gobierno de los jueces y la lucha contra la legislación social en los Estados Unidos (Le gouvernement des juges et la lutte contre la lègislation sociales aux États-Unis, 1921),* Madrid, Ed. Tecnos, 2010; también Petit, C.: "Absolutismo jurídico y derecho comparado. Método comparativo y sistema de fuentes en la obra de Édouard Lamber", en *De la Ilustración al Liberalismo. Symposioum en honor del profesor Paolo Grossi*, Madrid, Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, 1995; Petit, C.: *Lambert en la Tour Eiffel, o el derecho comparado de la belle époque, en La comparazione giuridica tra ottocento e novecento. In memoria di Mario Rotondi,* Antonio Padoa-Schioppa (ed.), Milano, Istituto Lombardo di Scienze e Lettere, 2001, págs. 53-98.

un proceso dinámico de influencia de experiencias legislativas comparadas entre distintos derechos extranjeros, sin que todavía se hubiese formado un verdadero Derecho internacional moderno tal como hoy lo conocemos (lo cual comenzó a construirse precisamente a partir del final de la primera guerra mundial, la Gran Guerra, con el Tratado de Versalles que le pone fin oficialmente. Lo cual supondría en sí un impulso decisivo para la edificación y consolidación también científica y universitaria del Derecho comparado como disciplina tomada consolidada).

La utilización del Derecho comparado parece ser la metodología más adecuada para alcanzar los mejores resultados y para obtener los más útiles frutos a fin de comprender y explicar la disciplina actual del empleo público y sus perspectivas de futuro. Ello es tanto más importante cuando se repara en el hecho de que estamos ante una reforma de ciclo largo, y es preciso imaginar el desarrollo social del futuro, y hacerlo, además, en un contexto de globalización y en el marco del proceso de construcción de la Unión Europea. Hay que tener en cuenta que en el espacio de la Unión Europea no existe un único modelo de empleo público; existen modelos nacionales sujetos a tradiciones y culturas jurídicas diferenciadas.

El reclamo del Derecho comparado se vincula al deseo de restituir a la ciencia jurídica a un universalismo, que es su atributo, pero que actualmente viene especialmente realzado y exigido por la creciente interdependencia entre todas las naciones y, en nuestro contexto, entre éstas y la Unión Europea. Según R.v. Ihering el Derecho comparado constituía para los juristas el método del porvenir (*Prefacio* al *Espíritu del Derecho Romano)*[152]. Por otra parte, asiste la convicción de que el aislacionismo nacional siempre ha sido una rémora para la ciencia, incluida la ciencia jurídica. El Derecho ayuda a perfeccionar y unificar o armonizar las legislaciones, pero, de manera quizás más importante, nos hace comprender los puntos de vista ajenos y confrontarlos razonablemente con los nuestros. Pero aparte de ello, es de realzar que el Derecho comparado permite un mejor conocimiento del propio Derecho nacional y las perspectivas de evolución en el futuro. Es, en efecto, un instrumento indispensable para llevar a cabo la renovación de la ciencia jurídica, pues ha de servir para conocer mejor, comprender y profundizar en el propio sistema jurídico de referencia. Por lo demás, cuando los juristas se repliegan sobre su Derecho nacional y desconocen otros ordenamientos jurídicos, corren el riesgo de convertirse en simples técnicos, incapaces de contribuir al desarrollo del Derecho. La comparación hace posible la captación del sentido de los cambios, la inadecuación o insuficiencia de ciertas instituciones y los mecanismos de adaptación necesarios para atender a las realidades sociales cambiantes. El estudio del Derecho comparado permite establecer "modelos normativos" (con base a la delimitación de ciertos rasgos tipológicos de caracterización político-jurídica y jurídico-formal), como técnica que facilita el agrupamiento político-jurídico -clasificador y racionalizador- de diversos ordenamientos nacionales próximos y facilita la captación de la estructura y función de los institutos

[152] En un libro fundamental de Ihering, sin duda infravalorado injustamente por la doctrina científica, podría en juego su categoría como historiador del Derecho. Se trata de la obra de Ihering, R.v.: *Prehistoria de los Indoeuropeos*, traducción y estudio preliminar originario de Adolfo Posada, revisión de J.L. Monereo Pérez, y estudio preliminar, "Ihering, historiador", a cargo de J.L. Monereo Pérez, Granada, Ed. Comares (Colección Crítica del Derecho), 2008.

jurídicos (Harol Joseph Berman[153], René David[154]; Giovanni Tarello[155]; Alessandro Pizzorusso)[156]. La utilización del paradigma en la ciencia jurídica hace visible los puntos de conexión y las diferencias específicas en el tratamiento de los problemas relevantes (Th. S. Kuhn)[157] a los cuales ha de hacer frente la política del Derecho.

Por otra parte, la comparación y confrontación de los distintos ordenamientos nacionales permite comprender las preocupaciones de política jurídica y las soluciones técnicas que se adoptan; un conocimiento mutuo nada especulativo porque facilita operativamente la adopción de decisiones útiles en los fines y en los medios. El método comparado puede tener la función instrumental al servicio del perfeccionamiento y evolución de cada ordenamiento jurídico nacional. La técnica comparativa actúa en esos dos planos técnicos que conforman el Derecho y toda institución jurídica en particular: el funcional (política Jurídica) y el estructural (técnica jurídica). Por lo demás, el método comparado no es sólo una elección de la doctrina científico-jurídica, ya que en materia sociolaboral suele acudirse a él como *elemento auxiliar en la elaboración legislativa.* Hasta tal punto es así que los textos preparatorios de las grandes reformas sociales (como también en otros ámbitos de lo jurídico) siempre han recogido la experiencia legislativa de los países del entorno cultural, especialmente aquellos más próximos en desarrollo y enfoques reguladores. De este modo se puede decir que el reclamo del derecho comparado ha sido una constante en los procesos de regulación de "lo social" y de la reforma social, y lo ha sido tanto en España como en los demás países desarrollados con Estado social, y en las grandes organizaciones internacionales especializadas en materia social.

En el mundo contemporáneo el Derecho comparado queda elevado a ciencia jurídica, con un componente funcional e instrumental múltiple o poliédrico: a) Por un lado, puede ser utilizado para llevar a cabo reformas legislativas en el Derecho nacional, con lo que asume una típica función de política del Derecho. En esa perspectiva, el Derecho comparado advertiría también que las transposiciones mecánicas descontextualizadas no suelen funcionar en la experiencia histórica. De lo que se trata más bien es que el legislador se inspire en ellas y adapte ciertas instituciones jurídicas extranjeras o incorpore otras nuevas atendiendo a la propia peculiaridad y exigencias del propio Derecho nacional. b) Por otra lado, como fuente de inspiración en la praxis jurídica, esto es, puede utilizarse al servicio de una finalidad interpretativa o de reinterpretación de las reglas jurídicas de un determinado Derecho nacional. Aquí están llamados a actuar no sólo la doctrina científico-jurídica, sino también los jueces que han de aplicar tales reglas. c) Por último, el Derecho comparado como ciencia jurídica diferenciada asumiría la función de un conocimiento mutuo de las distintas tradiciones, culturas o "familias jurídicas", estableciendo los puntos comunes de conexión y convergencia y las diferencias específicas existentes entre ellas. Tales sistemas jurídicos se confrontaría dinámicamente (porque siempre están en evolución, esto es, en "construcción" o "reconstrucción") entre sí, pero atendiendo a la existencia de un universo jurídico internacional global marcado por la existencia de un Derecho Internacional, más o menos desarrollado, que en sí mismo implicaría ciertos punto de

[153] Berman, H.J.: *La tradición jurídica de occidente*, México, Fondo de Cultura Económica, 1996.

[154] David, R.: *Tratado de derecho civil comparado. Introducción al estudio de los derechos extranjeros y al método comparado* (Traité élémentaire de droit civil comparé. Introduction à l'étude des droits étrangers et à la méthode comparative, 1950), Madrid, Editorial Revista de Derecho Privado,1953 (No reeditada); David, R. y Jauffret-Spinosi, C.: *Los grandes sistemas jurídicos contemporáneos*, edición, traducción y notas de Jorge Sánchez Cordero, México, Instituto de Investigaciones Jurídicas/Universidad Nacional Autónoma de México, 2010. Sobre su pensamiento, Monereo Pérez, J.L. (2021). "René David: el enfoque clásico en la construcción del derecho comparado y del método comparatista". *Anuario coruñés de derecho comparado del trabajo* (ACDCT), Vol. XIII, 185-244. https://acdct.es/wp-content/uploads/2022/09/10-monereo-perez-acdct-xiii-2021.pdf

[155] Tarello, G.: *Cultura jurídica y política del Derecho*, edición a cargo de J.L. Monereo Pérez, Granada, Ed. Comares (Colección Crítica del Derecho), 2002, "Introducción", passim.

[156] Pizzorusso, A.: *Curso de Derecho comparado, Barcelona*, Ed. Airel, 1987. Véase también Constantinesco, L.-J.: *Tratado de Derecho comparado. Introducción al Derecho comparado*, Madrid, Ed. Tecnos, 1981.

[157] Kuhn, TH.S.: *La estructura de las revoluciones científicas*, México, Ed. FCE, 1972.

necesaria convergencia (paradigmáticamente, el Derecho Internacional multinivel de garantía de los Derechos Humanos). De este modo, el Derecho comparado como ciencia jurídica permitiría analizar estos procesos de aproximación/convergencia/diferenciación entre sistemas y familias jurídicas. Facilitaría el conocimiento de las culturas jurídicas como vertiente fundamental de la organización de los distintos Estados y ámbitos geopolíticos y jurídicos. El mutuo conocimiento es la antesala y el presupuesto del diálogo entre culturas distintas y, asimismo, contribuye decisivamente a la creación de un espacio para el acuerdo, el aprendizaje mutuo y el perfeccionamiento no sólo de los ordenamientos nacionales, sino también del Derecho Internacional en sus distintas manifestaciones (generales y regionales)[158].

Se ha advertido que el desarrollo del Derecho comparado, debe ser entendido como una reacción en contra de la nacionalización del Derecho que se operó en el siglo XIX que, por lo demás, se volvió necesario y urgente en razón de la expansión actual sin precedentes de las relaciones de todo orden de la vida internacional que fomenta un paralelismo entre los sistemas jurídicos[159]. Para René David y C. Jauffret-Spinosi, el interés del Derecho comparado puede agruparse en tres aspectos. El Derecho comparado es útil en las investigaciones históricas o filosóficas relativas al Derecho, así como conocer mejor y perfeccionar nuestro Derecho nacional; es útil para entender a los pueblos extranjeros y posibilitar un mejor régimen a las relaciones internacionales. Es indispensable para todo intento de armonización, convergencia o de unificación del Derecho[160].

Resulta algo sorprendente, sin embargo, que Josserand no se destacara especialmente por realzar el elemento histórico para la explicación del fenómeno jurídico, pero no lo ignoró completamente como elemento de comprensión de las instituciones y del sistema positivo vigente. Así, en el Prefacio de 1929 a su *Cours de droit civil positif français*, afirmaba "no hemos descrito el pasado más que en la medida en que su conocimiento sea estrictamente indispensable para la comprensión del presente"[161].

D). El papel central de la doctrina jurisprudencial y su labor de interpretación teleológica o finalista y su papel de recreación judicial del derecho para adaptarlo y responder a las exigencias nuevas de la vida social. De ahí su nexo con la construcción (en el más moderada) del papel activo

[158] David, R. y Jauffret-Spinosi, C.: *Los grandes sistemas jurídicos contemporáneos*, edición, traducción y notas de Jorge Sánchez Cordero, México, Instituto de Investigaciones Jurídicas/Universidad Nacional Autónoma de México, 2010, espec.,"Introducción", págs.1-20. De gran interés es también la obra más antigua de David, R.: *Tratado de derecho civil comparado. Introducción al estudio de los derechos extranjeros y al método comparado* (Traité élémentaire de droit civil comparé. Introduction à l'étude des droits étrangers et à la méthode comparative, 1950), Madrid, Editorial Revista de Derecho Privado,1953 (No reeditada). En la percepción histórico del período fundacional de la ciencia del Derecho comparado son harto significativas las aportaciones de Lambert, É.: *Conception générale, définition, méthode et histoire du droit comparé*. Le droit comparé et l'enseignement du droit. Congrès international de droit comparé, 1905 (Procès-verbaux des séances et documents, Paris, 1905); *Ibid.*, *La tradición romana sobre sucesiones de formas del testamento ante la historia comparada* (La tradition romaine sur la succession des formes du testament devant l'histoire comparative, 1901), trad. Enrique García-Herreros, Madrid, Revista de la Legislación, Madrid, 1903; *Ibid.*, *El gobierno de los jueces y la lucha contra la legislación social en los Estados Unidos (Le gouvernement des juges et la lutte contre la législation sociale aux États-Unis, 1921),* Madrid, Ed. Tecnos, 2010.

[159] David, R. y Jauffret-Spinosi, C.: *Los grandes sistemas jurídicos contemporáneos*, edición, traducción y notas de Jorge Sánchez Cordero, México, Instituto de Investigaciones Jurídicas/Universidad Nacional Autónoma de México, 2010, espec.,"Introducción", pág. 2.

[160] David, R. y Jauffret-Spinosi, C.: *Los grandes sistemas jurídicos contemporáneos*, edición, traducción y notas de Jorge Sánchez Cordero, México, Instituto de Investigaciones Jurídicas/Universidad Nacional Autónoma de México, 2010, espec.,"Introducción", págs.2-3.

[161] Y esto es tanto más sorprendente cuando se repara en su admiración permanente por la figura de R. V. Ihering, que se ocupó a fondo, y con gran brillantez en los resultados alcanzados, de la historia del Derecho. Así, aparte de su magistral obra sobre El Espíritu del Derecho romano en las diversas fases de su desarrollo, ya citada, puede consultarse una de sus últimas monografías, Ihering, R.v.: *Prehistoria de los Indoeuropeos*, traducción y estudio preliminar originario de Adolfo Posada, revisión de J.L. Monereo Pérez, y estudio preliminar, "Ihering, historiador", a cargo de J.L. Monereo Pérez, Granada, Ed. Comares (Colección Crítica del Derecho), 2008.

del juez y la amplitud del margen de interpretación y elasticidad de las normas para conseguir ese resultado. De manera que el juez no es un simple servidor de la norma escrita, sino que tiene un papel creativo relativamente libre porque ha de inspirarse en los principios y valores que informan las reglas y en esos principios y valores cuando las reglas no son capaces de resolver adecuadamente las controversias jurídicas que se plantean en la realidad (lagunas, deficitaria formulación legal, conflicto de normas y de valores…). Josserand, Lambert, Pic (éste hablaba de un "derecho viviente" con referencia a las elaboraciones jurisprudenciales)[162]. Proponían una teoría de la práctica jurisprudencial, prestando especial atención al tratamiento judicial de los hechos y de las controversias que se plantean en la realidad jurídico-social.

El interés de Josserand por mantenerse en contacto permanente con la realidad del Derecho presenta un componente sociológico, pero para él significa sobre todo la permanente atención a la praxis jurisprudencial: "el Derecho que hemos tomado como objeto de nuestro estudio es ante todo el derecho judicial, es decir, el que se realiza: hemos pretendido hacer ciencia, no novela. Es la jurisprudencia la que constituye la materia prima sobre la que deben ejercerse nuestras investigaciones; el derecho es aquél que ella comprende y ordena, no siendo los documentos legislativos más que ciertos materiales cuya ensamblaje y puesta en práctica le son confiados" (Prefacio del *Cours de droit civil positif français*). Esta centralidad de las decisiones judiciales presentaba igualmente la ventaja de hacer el "Cours" más atractivo para los profesionales del Derecho -abogados y jueces- con quienes quería establecer un diálogo permanente, desde los inicios de su carrera universitaria. Además, expresaba abiertamente la ambición de suministrarles una herramienta de trabajo útil y adaptada a sus necesidades de compresión aplicativa del Derecho vigente[163].

Para Josserand, la verdad del Derecho reside en primer lugar y esencialmente en la jurisprudencia. Es claro que el cometido de la ciencia jurídica no es reproductivo, pues se trata de superar la casuística jurisprudencial e interesarla en establecer la piedra angular de la teoría[164]. En su opinión los jueces y tribunales podían llevar a cabo una interpretación flexible, coherente e integradora del Derecho para suplir las deficiencias y lagunas del Derecho legal en vigor en cada momento histórico. No se trataría de sustituir al legislador estatal, sino de realizar una función de interpretación evolutiva, adecuadora o adaptadora del marco normativo vigente a las realidades cambiantes de la vida, de los hechos sociales que se verifican en las controversias jurídicas concretas.

Su aprecio a la doctrina judicial, sus estrechos vínculos con Magistrados de la "Cour de Cassation", le condujo a aceptar la propuesta de incorporarse como Magistrado a la Corte de Casación, abandonando oficialmente la carrera universitaria. Ello se produjo en junio de 1935. El

[162] Eugen Ehrlich (1862-1922) se refirió al "derecho viviente" y al "derecho vivo", aunque para él Derecho se encuentra ante todo en la misma sociedad más que en la legislación y en la misma jurisprudencia. Fue coetáneo de François Gény, encontrándose puntos de aproximación en determinados aspectos, señaladamente, en lo que se refiere a la construcción de la libre investigación científica y en la distinción entre lo "dado" y lo "construido" en el ámbito de lo jurídico. Ehrlich fue un autor muy influyente en su época, ejerció una gran influencia en prácticamente todos los antiformalistas y en las corrientes del pluralismo jurídico, tanto en Europa, como en Estados Unidos (por ejemplo, Roscoe Pound) y latinoamérica.
Una buen acercamiento a su pensamiento en sus textos puede encontrarse en la selección, Ehrlich, E.: *Escritos sobre sociología y jurisprudencia*, traducción, notas y estudios preliminares de J. Gómez, J.L. Muñoz de Baena y G. Robles Morchón, Madrid, Ed. Marcial Pons, 2005; y sobre su concepción de la ciencia jurídica y la teoría del Derecho, Robles Morchón, G.: *Ley y Derecho vivo: Método jurídico y sociología del Derecho de Eugen Ehrlich*, Madrid, Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, 2002.

[163] Audren, F. y Fillon, C.: "La grandeza de Louis Josserand. Fuerzas y flaquezas de un civilista de provincias en la IIIª República francesa". Conde Naranjo Esteban. Vidas por el Derecho, Universidad Carlos III, pp.497 - 563, 2012, 9788415455271, págs. 545-546.

[164] Audren, F. y Fillon, C.: "La grandeza de Louis Josserand. Fuerzas y flaquezas de un civilista de provincias en la IIIª República Francesa", cit., pág. 537.

ingreso en la Alta Magistratura tuvo también sus inconvenientes. Decisión difícil, que al tiempo pudo acaso hacerle dudar de su conveniencia para los objetivos vocacionales que se había propuesto en su vida como jurista profesional influyente y de prestigio. Y ello se reflejaría perfectamente en un Discurso de 23 de enero de 1936, con ocasión de la ceremonia organizada en su honor, indicando que las Facultades de Derecho no son las únicas dispensadoras de ciencia del derecho; ellas no representan por sí solas todas las fuerzas jurídicas del país; junto a ellas se manifiestan otras fuerzas que, en un nivel diferente, participan en la gran obra, y no es para mí poca satisfacción constatar que en este día y en esta ceremonia la práctica se avecina a la teoría, la jurisprudencia a la doctrina; en aras de la causa, las "hermanas enemigas" se han reconciliado […] Así la familia jurídica está completa…"[165]. Pero el elemento de nostalgia por la vida académica y el contacto más directo con la institución y ante todo con la juventud universitaria se hizo patente en sus últimos años de prestigioso Magistrado. Sin embargo, su muerte no tuvo el eco que una figura de su talla mereciera. Para Dominique Fenouillet[166], la explicación es compleja, en el plano ideológica/intelectual e histórico contextual: "Demasiado progresista en muchos aspectos para su época y la vez demasiado conservador para la nuestra, en cuestiones relativas al derecho de las personas y de familia, el decano Josserand se extinguió el 4 de noviembre de 1941, en una época agitada. En efecto, parece difícil ocultar el contexto de su desaparición. Louis Josserand murió en un momento poco propicio para grandes celebraciones fúnebres, por la simple razón de que en una Francia fragmentada por la ocupación alemana ni las noticias ni los hombres conseguían franquear con facilidad, y menos aun rápidamente, la línea de demarcación". La continuación de su *Cours de droit civil positif français* fue llevada a cabo por André Brun. Pero la Editorial Sirey no quiso publicar el trabajo de actualización de André Brun. Esta cuarta edición realizada por el discípulo de Josserand mora en cambio en Argentina, donde ha sido traducida, al igual que en diversos países de América Latina en los que ha circulado con rapidez, una obra clásica de referencia en el mundo jurídico[167]. La explicación es compleja, pero seguramente tiene que ver con los cálculos de racionalidad económica de la editorial respecto a un *Cours de droit civil positif français* excelente, pero con improbable adquisición generalizada respecto a otros manuales ya más implantados y con autores vivos y en activo en las tareas universitarias. Lamentablemente no siempre las editoriales se mueven por criterios fundamentalmente vinculados a la contribución innovadora efectiva de los juristas a la "cultura jurídica", a la "técnica jurídica" y a la "política del Derecho".

El paradigma que suponen (incluido el título de "Teleología" I y II)[168] sus dos libros sobre el espíritu de los derechos, el abuso del derecho y las motivaciones en los actos jurídicos es inequívoco, pues refleja su concepción funcional del Derecho más allá del positivismo legalista y el formalismo jurídico. Una pretensión de comprender el universo jurídico a través de un orden de fines, no sólo preordenado, sino también dinámico señaladamente a través de la mediación en la vida del Derecho de la interpretación evolutiva y creadora de los jueces y tribunales de justicia. En virtud de estos trabajos no sólo renovaba el Derecho en la perspectiva institucional, sino que también trataba de construir criterios o principios de interpretación del conjunto de las reglas jurídicas para su toma en consideración por los intérpretes del Derecho u operadores jurídicos. En estas obras -como en la

[165] Discurso de 23 de enero de 1936, en Hommage à Louis Josserand, Doyen honoraire de la Faculté de droit de Lyon, Conseiller à la Cour de Cassation, Lyon. Réponse de M. Louis Josserand (el folleto no tiene fecha ni paginación). Cit, Audren, 557, nota 159.

[166] Fenouillet, D.: «Étienne Louis Josserand (1868-1941)». *Revue d'histoire des Facultés de Droit et de la Science Juridique* (París), 17 (1996): 27-46.

[167] Josserand, L.: *Derecho civil*, completado y revisado por André Brun, trad. Santiago Cunchillos y Materola, Ediciones jurídicas Europa-América, Buenos Aires, Bosch y Cia, 1950. Cfr. Audren, F. y Fillon, C.: "La grandeza de Louis Josserand. Fuerzas y flaquezas de un civilista de provincias en la IIIª República Francesa", cit., pág. 562.

[168] Precisamente la teleología es una llamada a un orden de fines, una orientación a un fin. Técnicamente, es la rama de la metafísica que se refiere al estudio de los fines o propósitos de algún objeto o algún ser, o bien literalmente, a la doctrina filosófica de las causas finales. Usos más recientes lo definen simplemente como la atribución de una finalidad, u objetivo, a procesos concretos. Véase Picavet, E.: "Conflictos de intenciones y racionalidad de los sistemas de normas", en *Isonomía: Revista de Teoría y Filosofía del Derecho*, núm. 16, 2002, págs. 113-147.

misma línea discursiva del conjunto seguida en su *Cours de droit civil positif français*- se realiza una crítica al formalismo jurídico propio del positivismo legalista y del positivismo jurídico[169].

5. BIBLIOGRAFÍA

Arnaud, A.J.: *Essai d'analyse structurale du Code Civil Français: La règle du jeu dans la paix bourgeoise,* París, LGDI, 1973.

Atienza, M.y Ruiz Manero, J.: *Ilícitos atípicos. Sobre el abuso de derecho, el fraude de ley y la desviación de poder,* Madrid, Ed. Trotta, 2000.

Audren, F. y Fillon, C.: "La grandeza de Louis Josserand. Fuerzas y flaquezas de un civilista de provincias en la IIIª República francesa". *Conde Naranjo Esteban. Vidas por el Derecho, Universidad Carlos III,* pp. 497 - 563, 2012, 9788415455271

Berman, H.J.: *La tradición jurídica de occidente,* México, Fondo de Cultura Económica, 1996.

Bonnecase, H.: *La Escuela de la Exégesis en Derecho Civil*, trad.J.M.Cajica, Puebla, México, Editorial Cajica, 1944.

Bonnecase, J.J.: *La pensée juridique fraçaise de 1804 à l'heure présente*, Burdeos, 1933.

Fenouillet, D.: «Étienne Louis Josserand (1868-1941)». *Revue d'histoire des Facultés de Droit et de la Science Juridique* (París), 17, 1996, 27-46.

Holmes, O.W.: *The Common Law*, edición y estudio preliminar, "La crítica iusrealista del formalismo jurídico de la cultura del "common law" tradicional: la concepción funcional e instrumental del derecho de Oliver Wendell Holmes" (pp. IX-XLIX), a cargo de J.L. Monereo Pérez, Granada, Ed. Comares (Colección Crítica del Derecho), 2020.

Holmes, O.W.: *La senda del Derecho,* trad. y estudio preliminar, "Holmes: El inicio de una nueva senda jurídica", de J.I. Solar Bayón, Madrid, 2012.

Holmes, O.W.: *La senda del Derecho,* Prólogo de E. A. Russo, Buenos Aires, Abeledo Perrot, 1975.

Ihering, R.v.: *El fin en el Derecho,* trad. Diego Abad de Santillán, revisión, edición y estudio preliminar, "El pensamiento jurídico de Ihering y la dimensión funcional del Derecho" (pp. VII-XLI), a cargo de J.L. Monereo Pérez, Granada, Ed. Comares (Colección Crítica del Derecho), 2ª ed., 2011.

Ihering, R.v.: *La lucha por el Derecho,* trad. Adolfo Posada, edición y estudio preliminar, "Ihering y la lucha por el Derecho", a cargo de J.L. Monereo Pérez, Granada, Ed. Comares (Colección Crítica del Derecho), 2008.

Clavero, B.: "Origen constitucional de la codificación civil en España (entre Francia y Norteamérica)", en Petit, C. (Coord.): *Derecho privado y Revolución burguesa*, Madrid, Ed. Marcial Pons, 1990, págs.53 y sigs.

Chazal, J.P.: "La protection de la partie faible chez Josserand, ou la tentative de maintenir le compromis republicain", spire.sciencespo.fr/hdl:/2441/7o52iohb7k6srk09nj53n64p6, pág. 7

David, R.: *Tratado de Derecho civil comparado. Introducción al estudio de los derechos extranjeros y al método comparativo*, Madrid, Edersa, 1953.

[169] Véase Josserand, L.: *El espíritu de los derechos y su relatividad*. Teleología jurídica, trad. E. Sánchez Larios y J.M. Cajica JR, revisión, edición y estudio preliminar, "Teoría del abuso de Derecho: El abuso de los derechos fundamentales" (pp. IX-XL), a cargo de J.L. Monereo Pérez, Granada, Ed. Comares (Colección Crítica del Derecho), 2012.

David, R.: *Los grandes sistema jurídicos contemporáneos*, Madrid, Ed. Aguilar, 1973, págs.14 y sigs.

Duguit, L.: *Soberanía y libertad,* edición y estudio preliminar, "La soberanía en la modernidad: León Duguit y la crisis de la soberanía", a cargo de J.L. Monereo Pérez, Granada, Ed. Comares (Colección Crítica del Derecho), 2013.

Duguit, L.: *Las transformaciones del Derecho Público y Privado,* edición crítica y estudio preliminar a cargo de J.L. Monereo Pérez y J. Calvo González, Granada, Comares (Colección Crítica del Derecho), 2007.

Durand, P., Ripert, G., Roblot, R.: *Le Droit fiscal des affaires après la réforme fiscale*, París, Librairie générale de droit et de jurisprudence (Laval, impr. Barnéoud), 1960.

Josserand, L.: *Derecho civil, completado y revisado por André Brun,* trad. Santiago Cunchillos y Materola, Ediciones jurídicas Europa-América, Buenos Aires, Bosch y Cia, 1950.

Josserand, L.: "Un ordre économique nouveau", en *D.H*. 1937, *Chronique,* pág. 135; *Comment les textes des lois changent de valeur au gré des phénomènes economiques (Estudes Capitant),* 1939.

Dabin, J.: *El derecho subjetivo,* trad. F.J. Osset, edición al cuidado de J.L. Monereo Pérez, Granada, Ed. Comares (Colección Crítica del Derecho), 2006.

Hobhouse, L.T.: *Liberalismo,* trad. J. Calvo Alfaro, edición y estudio preliminar, "Los fundamentos del liberalismo social y sus límites: Leonard Trelawney Hobhouse" (pp.VII-LIV), Granada, Ed. Comares (Colección Crítica del Derecho), 2007.

Josserand, L.: *El espíritu de los derechos y su relatividad. Teleología jurídica,* trad. E. Sánchez Larios y J.M. Cajica JR, revisión, edición y estudio preliminar, "Teoría del abuso de Derecho: El abuso de los derechos fundamentales" (pp. IX-XL), a cargo de J.L. Monereo Pérez, Granada, Ed. Comares (Colección Crítica del Derecho), 2012.

Josserand, L.: *Los móviles en los actos jurídicos de derecho privado. Teleología jurídica,* trad. E. Sánchez Larios y J. M. Cajica Jr., revisión, edición y estudio preliminar, "Louis Josserand y la renovación jurídica del Derecho privado ante los cambios sociales" (pp. IX-LIV), a cargo de J.L. Monereo Pérez, Granada Ed. Comares (Colección Crítica del Derecho), 2018.

Josserand, L.: "L' automobile et le droit. Conférence faite à l'Automobile Club du Rhone (12 de febrero de 1908), Lyon, 1908.

Josserand, L.: "Essai sur la propieté collective", en *Le Code civil. 1804-1904. Livre du Centenaire,* París, Arthur Rousseau, 1904, reed. Bibliothèque Dalloz, 2004, págs. 357-379.

Josserand, L.: *Sur la reconstitution d' un droit de classe,* en D.H. 1937, Chron. 1; *Ibid., Un ordre juridique nouveau,* D.H. 1937, Chron.

Solari, G.: *Filosofía del Derecho privado,* 2 vols., trad. de O. Caletti, Buenos Aires, Ed. Depalma, 1950.

Josserand, L.: "Aperçu général des tendances actuelles de la théorie des contrats*,* en *RTD.Civ.* 1937.

Josserand, L.: "Introduction à l' étude du droit comparé", *Recuel d' estudes en l' honneur d' E. Lambert*, París, Sirey-LGDJ, 1938, T. III.

Josserand, L.: "L' essor moderne du concept contractuel, en *Recuel d' estudes sur les sources du droit en l' honneur de F. Gény,* 1934, T. II,

Josserand, L.: "Aperçu général des tendances actuelles de la théorie des contrats", en *RTD. Civ.,* 1937, págs. 1 y sigs.

Josserand, L.: "La 'publicisation' du contrat" , 1938, pág. 158.

López de Oñate, FL.: *La certeza del Derecho,* trad. S. Sentís Melendo y M. Ayerra Redin, Introducción de G. Capograssi, edición al cuidado de J.L. Monereo Pérez, Granada, Ed.Comares (Colección Crítica del Derecho), 2007.

Losurdo, D.: *Contra historia del liberalismo,* trad. de Marcia Gasca, rev. J. Miras, Barcelona, Ediciones de Intervención cultural/El Viejo Topo, 2007.

Menger, A.: *El derecho al producto íntegro del trabajo. El Estado democrático del Trabajo (El Estado Socialista),* edición y estudio preliminar, "Derechos sociales y Estado democrático social en Anton Menger" (pp. IX-LXXVIII), a cargo de J.L. Monereo Pérez, Granada, Ed. Comares (Colección Crítica del Derecho), 2004

Merryman, J.H.: *La tradición romano-canónica*, México, Ed. FCE, 1971.

Monereo Pérez, J.L.: *"Ihering, ensayo de explicación",* estudio preliminar a la obra clásica de Ihering, R.v.: *El Espíritu del Derecho Romano en las diversas fases de su desarrollo,* edición especial completa en un solo volumen, Granada, Ed. Comares (Colección Crítica del Derecho), 2ª ed., 2011.

Monereo Pérez, J.L.: *La reforma social en España. Adolfo Posada,* Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2003.

Monereo Pérez, J.L., y Calvo González, J.: "La teoría jurídica de León Duguit", estudio preliminar a Duguit, L.: *Manual de Derecho Constitucional,* edición y estudio preliminar de J.L. Monereo Pérez y J. Calvo González, Granada, Ed. Comares (Colección Crítica del Derecho), 2005, págs. XIII-L.

Monereo Pérez, J.L.: *Reformismo social y socialismo jurídico: Anton Menger y el socialismo jurídico en España,* estudio preliminar a Menger, A.: *El Derecho Civil y los pobres,* trad. Adolfo Posada, Granada, Ed. Comares (Colección Crítica del Derecho), 1998.

Monereo Pérez, J.L.: *"El pensamiento jurídico de Ihering y la dimensión funcional del Derecho,* estudio preliminar a la obra clásica de Ihering, R.v.: *El fin en el Derecho,* edición especial completa en un solo volumen, Granada, Ed. Comares (Colección Crítica del Derecho), 2ª ed., 2011, págs. VII-XLI.

Monereo Pérez, J.L.: "La racionalidad del Derecho en el pensamiento de Max Weber: teoría e ideología" (pp. IX-CLII), a cargo de J.L. Monereo Pérez, Granada, Ed. Comares (Colección Crítica del Derecho), 2011, Parte II ("Sociología del Estado"), págs. 239-349.

Monereo Pérez, J.L.: *Modernidad y capitalismo. Max Weber y los dilemas de la teoría política y jurídica,* Barcelona, Ediciones de Intervención Cultural/El Viejo Topo, 2013.

Monereo Pérez, J. L. (2023). "El iusrealismo de Oliver Wendell Holmes, entre pragmatismo antiformalista y teoría predictiva de la decisión judicial". *Lex Social: Revista De Derechos Sociales*, *14*(1), 1-60. https://doi.org/10.46661/lexsocial.8865

Monereo Pérez, J.L.: "La organización jurídica del capitalismo (Parte I): Constitución Económica y Estado Social de Derecho", *Revista Crítica De Relaciones De Trabajo, Laborum*, *10*, 2024, 279-333. https://revista.laborum.es/index.php/revreltra/article/view/942

Monereo Pérez, J.L.: La organización jurídica del capitalismo (parte II): las instituciones jurídicas de la economía, *Revista Crítica De Relaciones De Trabajo, Laborum*, *11*, 2024, 161-224. https://revista.laborum.es/index.php/revreltra/article/view/995

Monereo Pérez, J.L.: "Constitucionalismo de Derecho privado "social" y "constitución del trabajo" frente al liberalismo iusprivatista tradicional. A propósito de la teoría jurídica de Georges Ripert", *Revista Crítica De Relaciones De Trabajo, Laborum*, *1*, 2021, 197-264. https://revista.laborum.es/index.php/revreltra/article/view/525

Perelman, CH.: *La lógica jurídica y la nueva retórica*, trad. L. Díez-Picazo, Madrid, Ed. Civitas, 1979.

Pound, R.: *Evolución de la libertad. El desarrollo de las garantías constitucionales de la libertad,* edición y estudio preliminar, "La jurisprudencia sociológica de Roscoe Pound: La teoría del Derecho como ingeniería social" (pp. IX-LXXXII) a cargo de J.L. Monereo Pérez, Granada, Ed. Comares (Colección Crítica del Derecho), 2004.

Pound, R.: *Las grandes tendencias del pensamiento jurídico,* trad. y estudio preliminar (pp. XI-XXXVII) a cargo de José Puig Brutau, edición al cuidado de J.L. Monereo Pérez, Granada, Ed. Comares (Colección Crítica del Derecho), 2004.

Ripert, G.: De l'Exercice du droit de propriété dans ses rapports avec les propriétés voisines (tesis doctoral), París, A. Rousseau / Université d'Aix-Marseille. Faculté de droit et des sciences économiques, 1902.

Ripert, G.: Étude sur les plus-values indirectes résultant de l'exécution des travaux publics(tesis doctoral), París, A. Rousseau / Université d'Aix-Marseille. Faculté de droit et des sciences économiques, 1904.

Ripert, G.: *Traité général théorique et pratique de droit commercial*, París, Rousseau, Edmond-Eugène Thaller, 1914.

Ripert, G., Roblot, R.: *Traité de droit comercial* (14 ed.), París, LGDJ/ Philippe Delebecque, Michel Germain, 1904. 13ª édition, París, Librairie Génerales de Droit et de Jurisprudence, 1989, actualización de René Roblot (hay varias ediciones posteriores).

Ripert, G.: "Droit naturel et positivisme juridique", Annales de la Faculté de droit d'Aix. Nouvelle série,n° 1 (1918), Marsella, impr. de Barlatier.

Ripert, G.: *Le Droit marítimo,* Saint-Dizier, Impr. des établissements Brulliard, 1922. Varias ediciones actualizadoras a cargo de Rodière.

Planiol, M., Ripert, R., Savatier, R.: *Traité pratique de droit civil français*, I-XIV, París, Librairie générale de droit et de jurisprudence R. Pichon et R. Durand-Auzias Jean Boulanger, 1925-1934.

Planiol, M. y RIPERT, G.: *Derecho Civil* (1946), trad. Leonel Pereznieto Castro, México, D.F., Editorial Pedagógica Iberoamericana, 1996.

Ripert, G.: *Traité de droit civil d'après le traité de Planiol*, 1-4, París, Librairie générale de droit et de jurisprudence, 1956-1959.

Ripert, G.: *La Règle morale dans les opérations civiles*, París, R. Pichon et R. Durand-Auzias, 1926.

Planiol, M., Ripert, G.: Traité élémentaire de droit civil, conforme au program officiel des Facultés de droit(12 ed.), París, R. Pichon et R. Durand-Auzias, 1932.

Boulanger, J., Planiol, M., Ripert, G.: *Traité élémentaire de droit civil*, París, R. Pichon et R. Durand-Auzias, 1942.

Dicey, A.V.: *Lecciones sobre la realidad entre el Derecho y la opinión pública en Inglaterra durante el siglo XIX,* trad. M. Salguero e I. Molina Marín, estudio preliminar, "Derecho legislado y opinión pública en las Lecciones de A. V. Dicey", a cargo de Manuel Salguero, Granada, Comares (Colección Crítica del Dereco), 2007.

Ripert, G.: *Le Régime démocratique et le droit civil moderne*, París, Libr. Générale de droit et de jurisprudence, 1936.

Ripert, G.: *Précis de droit maritime, París, Dalloz*, 1939.

Ripert, G.: *Cours de droit comercial*, París, les Cours de droit, 1944.

Ripert, G.: *Législation maritime et aérienne comparée*, París, Centre de documentation universitaire, 1944.

Ripert, G.: *Aspectos juridiques du capitalisme moderne*, París, Librairie générale de droit et de jurisprudence; Laval, impr. De Barnéoud frères, 1946.

Ripert, G.: *Le déclin du droit: études sur la législation contemporaine*, París: Librairie générale de droit et de jurisprudence, 1949.

Ripert, G.: *Les force créatrices du droit*, París, Librairie générale de droit et de jurisprudence, 1955.

Ripert, G.: "La Technique Legislative de l´Economie dirigee", en la *revista Tulane Law Review,* Nº. 292 (1954-1955), pp. 292 y sigs.

Ripert, G.: "L´ordre économique et la liberté contractuelle" (1935), en *el Livre Jubilaire Gény*, Tomo II, p. 325.196

Stevenson, D.: *1914-1918. Historia de la Primera Guerra Mundial,* Barcelona, Círculo de Lectores, 2013.

Tarello, G.: "La Escuela de la Exégesis", en Tarello, G.: *Cultura jurídica y política del Derecho,* Introducción de R. Guastini y G. Rebuffa, edición al cuidado de J.L. Monereo Pérez, Granada, Ed. Comares (Colección Crítica del Derecho), 2002.

Monereo Pérez, J.L.: "La organización jurídico-económica del capitalismo: El Derecho de la Economía", Estudio preliminar a Ripert, G.: *Aspectos jurídicos del capitalismo moderno,* trad. J. Quero Morales, revisión, edición y estudio preliminar, a cargo de J.L. Monereo Pérez, Granada, Ed. Comares (Colección Crítica del Derecho), 2001.

Ripert, G.: "La Technique Legislative de l´Economie dirigee", en la revista Tulane Law Review, Nº. 292 (1954-1955), pp. 292 y sigs.

Ripert, G., Roblot, R.: Valeurs mobilières, effets de commerce, opérations de banque et de bourse, contrats commerciaux, liquidation des biens, suspension provisoire des poursuites(9 ed.), París, Librairie générale de droit et de jurisprudence, 1981.

Ripert, G.: *El régimen democrático y el derecho civil moderno*, trad. José M. Cajica Jr., revisión, edición y estudio preliminar, "Derecho privado y democracia constitucional: Georges Ripert, ¿Paradigma de jurista liberal?", a cargo de J.L. Monereo Pérez, Granada, Ed. Comares (Colección Crítica del Derecho), 2021.

Ripert, G.: "Evolución y progreso del Derecho", en VV.AA.: *La crisis del Derecho*, trad. Marcelo Cheret, revisada por Santiago Sentís Melendo, Ediciones Jurídicas Europa-América (EJEA), Buenos Aires, 1953, pp.11-31.

Ripert, G., et Boulanger, J.: *Tratado de derecho Civil según el Tratado de Planiol* (Traité de Droit Civil D'Apres le Traité de Planiol), Editorial La Ley, Buenos Aires, 1988).

Tarello, G.: "A propósito del "Código Napoleónico"", en *Cultura jurídica y política del derecho*, edición a cargo de J.L. Monereo Pérez, Granada, Ed. Comares (Colección Crítica del Derecho), págs. 135 y sigs.

Tarello,G.: *Storia della cultura giuridica moderna, vol.I, Assolutismo e codificazione del diritto*, Bologna, Ed. Il Mulino, 1976.

Weber, M.: *Economía y sociedad. Esbozo de sociología comprensiva*, trad.J.Medida Echavarría y otros, México, Ed. FCE, 1979.

Weber, M.: *Sociología del Derecho,* edición y estudio preliminar, "La racionalidad del Derecho en el pensamiento de Max Weber: teoría e ideología" (pp. IX-CLII), a cargo de J.L. Monereo Pérez, Granada, Ed. Comares (Colección Crítica del Derecho), 2001 (Esta edición incluye también la "Sociología del Estado").

Wieacker, F.: *Historia del Derecho privado de la Edad Moderna,* trad. Francisco Fernández Jardón, edición al cuidado de J.L. Monereo Pérez, Granada, Ed. Comares (Colección Crítica del Derecho), 2000.

Revista Crítica
de
Relaciones de Trabajo

Laborum

Economía, Sociología e Historia de las Relaciones de Trabajo y del Estado Social
nº 14 (1er Trimestre 2025)
ISSN: 2792-7962 – ISSNe: 2792-7970
Págs. 305-377

Los accidentes laborales en España en el siglo XX: recopilación de la normativa laboral

Occupational accidents in Spain in the 20th century: a compilation of labour legislation

Alba Arca Arias — *Escuela de Doctorado en Universitat de València. Valencia*
https://orcid.org/0000-0001-7318-2560

José María Tenías Burillo — *Jefe de Medicina Preventiva Hospital Lluis Alcanyís de Xàtiva. Consellería de Sanitat Universal i Salut Pública. Valencia*
https://orcid.org/0000-0002-8079-8491

Carmen Saiz Sánchez — *Profesora Titular Universidad en Universitat de València. Departamento de Medicina Preventiva y Salud Pública, Ciencias de la Alimentación, Toxicología y Medicina Legal. Valencia*
https://orcid.org/0000-0002-9294-4716

Sumario

1. CONTEXTO HISTÓRICO Y POLÍTICO EN EL AÑO 1900 EN ESPAÑA: LA CONSTRUCCIÓN DEL ESTADO SOCIAL Y EL DERECHO A LA SALUD EN EL TRABAJO
2. DESARROLLO DE LA LEGISLACIÓN LABORAL ESPAÑOLA
   2.1. La Industrialización e inicios del siglo XX: primeros textos legales y aumento de lesionados en el trabajo
   2.2. La II República Española: fomento de la seguridad laboral y cobertura de la Ley de Accidentes al sector agrario
   2.3. Comienzo de la Guerra Civil: rotura de las propuestas anteriores
   2.4. Fin del conflicto bélico y nuevo modelo de Estado: creación del Instituto Nacional de Medicina, Higiene y Seguridad del Trabajo y Plan Nacional de Higiene y Seguridad en el Trabajo
   2.5. La finalización de franquismo y el Estatuto de los Trabajadores: el derecho a la Prevención de Riesgos Laborales
   2.6. La Ley de Prevención de Riesgos Laborales: la cultura de prevención y los principios de la acción preventiva
3. CONCLUSIONES
4. BIBLIOGRAFÍA
5. ANEXO LEGISLACIÓN SIGLO XX

Cita Sugerida: ARCA ARIAS, A., TENÍAS BURILLO, J.M. y SAIZ SÁNCHEZ, C..: «Los accidentes laborales en España en el siglo XX: recopilación de la normativa laboral». *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum*, 14 (2025): 305-377.

Resumen

El estudio de la evolución de la legislación laboral, permite comprender cómo se ha conformado la actual Prevención de Riesgos Laborales y cómo se crearon diferentes instituciones a lo largo del siglo XX. Durante este periodo, se aprobó abundante normativa que este trabajo sintetiza de forma sistemática y cronológica, mencionando las principales aportaciones legales. La Ley de Accidentes de Trabajo de 1900, introdujo la responsabilidad del empresario de la ocurrencia de los accidentes laborales. La Guerra Civil, provocó una ruptura con las contribuciones anteriores, con complicadas condiciones de trabajo. A finales del siglo XX, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, procuró mejorar la seguridad y salud de los trabajadores.

Palabras clave

Legislación Laboral; Salud Laboral; Accidentes de Trabajo; Enfermedades Profesionales.

Abstract

Labour legislation evolution study, allow to understand how the actual labor risk prevention has been defined, and how the different institutions were created throughout the twentieth century. During this period, plenty of regulatory documents were approved. The goal of this study is to systematically and chronologically resume those documents highlighting the main legal contribution on each of them. Work Accidents Act of 1900, introduced business owner liability on those accidents that had occurred on the workspaces. Civil war caused a breakdown with previous regulations, with complicated working conditions. At the end of the 20th century, Law of Labor Risk Prevention sought to improve the safety and health of workers.

Keywords

Legislation; Labor; Occupational Health; Accidents; Occupational; Occupational Diseases.

1. CONTEXTO HISTÓRICO Y POLÍTICO EN EL AÑO 1900 EN ESPAÑA: LA CONSTRUCCIÓN DEL ESTADO SOCIAL Y EL DERECHO A LA SALUD EN EL TRABAJO

El estudio de la evolución de la legislación laboral, con una finalidad fundamentalmente práctica, permite una síntesis sobre el tema debido a la abundante normativa al respecto, pero también nos proporciona información sobre los cambios que han surgido en las condiciones laborales a lo largo de los años. Todo este saber, es importante para comprender cómo se ha llegado a la situación actual y a conformar la Prevención de Riesgos Laborales[1].

La llegada del siglo XX trajo consigo un nuevo cambio de paradigma fruto de la construcción del Estado social[2], donde el objeto de estudio ya no será el trabajador como único culpable de la ocurrencia de los accidentes laborales. Los primeros años del 1900 se caracterizaron por cierta inestabilidad a nivel social, con una repercusión en el ámbito político[3]. El Estado de bienestar se conformaba y surgieron conflictos que se mantuvieron en los diferentes gobiernos. Así pues, se configuró el puesto de trabajo como el escenario de riesgo en el que ocurren los accidentes de trabajo y se estudiaron aquellas cuestiones influyentes más allá del propio individuo[4].

Precisar con exactitud la progresión sobre la concepción del derecho a la salud no es fácil. Las tareas desempeñadas en el propio trabajo, constituyen un peligro del cual el trabajador pone en riesgo su salud. De este modo, el derecho a la salud no ha sido constante a lo largo de los años. Con la llegada de la industrialización se produjo el nacimiento de sectores fabriles que implicaron nuevos empleos y oficios. Esta circunstancia de crecimiento industrial trajo consigo unas condiciones laborales donde los salarios no permitieron sobrevivir a la sociedad de la época. Además, con frecuencia los entornos laborales carecían de las condiciones higiénicas y de trabajo adecuadas[5]. El desarrollo industrial y el empleo de nueva maquinaria y compuestos químicos, propiciaron el aumento de los accidentes laborales y el nacimiento de enfermedades relacionadas con la exposición a factores de riesgo intrínsecos al trabajo realizado por los obreros[6].

En el primer tercio de siglo, España experimentó un desarrollo económico importante. La actividad industrial aumentó hasta la finalización de la Primera Guerra Mundial, fomentada por el Estado y su política de intervención[7]. La agricultura también sufrió cambios con la introducción de técnicas de trabajo más productivas, empleo de fertilizantes, nuevos cultivos y la exportación de ciertos alimentos. Sin embargo, esta situación conllevó un incremento considerable de la ocurrencia de accidentes de trabajo[8].

---

[1] Espuny Tomás, M. J.: "Los accidentes de trabajo: perspectiva histórica", *Iuslabor*, núm. 3, 2005.

[2] de la Calle Velasco, M.D.: "Sobre los orígenes del Estado social en España", *Ayer*, núm. 25, 1997.

[3] de la Calle Velasco, M.D.: "La Comisión de Reformas Sociales: de la represión al análisis de la conflictividad social", *Studia histórica: Historia contemporánea*, Salamanca, núm. 2, 1984.

[4] Silvestre Rodríguez, J.; Pons, J.: "El seguro de accidentes del trabajo, 1900-1935. El alcance de las indemnizaciones, la asistencia sanitaria y la prevención", en VV.AA. *Los orígenes del estado de bienestar en España, 1900-1945: los seguros, de accidente, vejez, desempleo y enfermedad*, Silvestre Rodríguez, J. y Pons, J. (Coord.), Universidad de Zaragoza, 2010.

[5] Moreno Pimentel, A.G.: "Historia de la Enfermería del Trabajo en el S.XIX y 1ª mitad del S.XX", *Revista Enfermería del Trabajo*, Vol. 4, núm. 1, 2014.; Nadal Oller, J.: "El fracaso de la revolución industrial en España, 1814-1913", Barcelona, Ariel, 1975.

[6] Benito, A.M.: "Historia de la Seguridad en el Trabajo en España", Valladolid: Junta de Castilla y León, *Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales*, 2006.

[7] VV.AA.: "Estadísticas históricas de España: siglos XIX-XX", Carreras Odriozola, A. Fundación BBVA (Eds.), Bilbao, 2005.

[8] Galán García, A.: "Los Accidentes de trabajo en la agricultura española durante el primer tercio del S. XX", 28 de Abril: *Revista Digital de Salud y Seguridad en el Trabajo*, núm. 1, 2010.

En España el punto de inflexión en cuanto a la legislación laboral, ocurre a partir del año 1900 caracterizado por un inicio de siglo con importantes problemas sociales con un movimiento obrero en expansión. Desde la segunda fase de la Restauración, la Dictadura de Primo de Rivera y finalización de la II República hasta el año 1936, el eje fundamental de la intervención estatal se centró en afianzar su participación en las cuestiones relacionadas con la seguridad e higiene en el trabajo. Hasta el año 1923, la implicación del Estado se enfocó en la creación de órganos administrativos destinados a profundizar en las cuestiones sociales, para resolverlas mediante la proposición de normativa[9].

Tras lo ocurrido en los años de la Guerra Civil, fue necesario aumentar la producción industrial para responder a las demandas de la población española. De este modo, los trabajadores paliaron las deficiencias en las medidas de seguridad, con sus propias capacidades personales para resolver el incremento de la producción[10]. Ante esta situación, el Gobierno entendió necesario la creación de legislación que tuviese en cuenta las propuestas del Fuero del Trabajo de 1938, que abogaba por la seguridad en el desempeño laboral de los trabajadores[11].

En definitiva, ciertos periodos históricos a lo largo del siglo XX tuvieron repercusión en las decisiones políticas para la sociedad, así como influencia en los diferentes modelos empresariales para manejar la Prevención de Riesgos Laborales en consonancia con la evolución del concepto de Salud. Especialmente los años comprendidos entre el 1939 y 1975, fueron definitivos en el nacimiento de legislación relacionada con la cuestión técnica en la prevención de riesgos laborales.

2. DESARROLLO DE LA LEGISLACIÓN LABORAL ESPAÑOLA

2.1. La Industrialización e inicios del siglo XX: primeros textos legales y aumento de lesionados en el trabajo

El inicio de la Revolución Industrial, pudo suponer el aumento de lesionados y fallecidos en el lugar del trabajo. Es razonable pensar que, la introducción de nuevos procesos de trabajo y maquinaria, influyeron sobre las condiciones laborales generando un decremento de las mismas[12].

En el año 1813, entró en vigor el Decreto de Libertad de Industria[13] en un contexto de desaparición del sistema gremial, estableciéndose una situación de igualdad entre empresarios y trabajadores para firmar contratos libremente entre ellos[14]. No obstante, el desequilibrio económico que trajo consigo el proceso industrializador, puso en evidencia esa igualdad en cuanto a que no existió

[9] Navas González, R.: "La legislación laboral y las condiciones de trabajo a principios del siglo XX", *Revista crítica de relaciones de trabajo*, núm. 5, 2022.

[10] Galán García, A.: "La Siniestralidad Laboral en España, 1900-2010: un relato entre lo evidente y lo prioritario", Tesis Doctoral, Universidad de Huelva, 2016.

[11] Martínez Pérez, J.: "Hogares ensombrecidos: siniestralidad laboral, Medicina del Trabajo y control social en España (1950-1974)", en VV.AA. *Ciencia y técnica en la universidad: trabajos de historia de las ciencias y de las técnicas*, Ruiz Berdún, M. D. (Dir.), Universidad de Alcalá, Vol. 2, 2018.

[12] Silvestre Rodríguez, J.: "Industrialización y accidentes de trabajo en España (finales del siglo XIX y primer tercio del siglo XX)", en VV.AA. *Estudios sobre el desarrollo económico español*, Gallego Martínez, D., Germán Zubero, L.G. y Pinilla Navarro, V.J. (Coord.), Universidad de Zaragoza, 2016.

[13] Llevó por título "Sobre el establecimiento de fábricas y ejercicio de cualquier industria útil" y estableció el precepto de "remover las trabas que hasta ahora han entorpecido el progreso de la industria". Se trata de un Decreto escueto de dos artículos. El primero de los mismos, hacía referencia al derecho de conformar una fábrica o centro de trabajo sin precisar autorización o licencia, siempre y cuando se respetasen las reglas de policía y de salubridad. En el segundo, se permitía con pleno derecho el desempeño de cualquier oficio sin requerimiento de ningún título o pertenencia a un gremio, quedando abogado el sistema gremial previo.

[14] Nielfa Cristóbal, G.: "Trabajo, legislación y género en la España contemporánea: los orígenes de la legislación laboral", en VV.AA. *¿Privilegios o eficiencia?: mujeres y hombres en los mercados de trabajo*, Gálvez Muñoz, L. y Sarasúa, C. (Coord.), Universidad de Alicante / Universitat d'Alacant, 2003.

la colaboración conjunta en las condiciones de trabajo. De este modo, el intervencionismo estatal tuvo como objetivo tratar la desigualdad entre empresarios y trabajadores que ocasionaba numerosos abusos laborales, así como limitar el trabajo y la explotación infantil actuando sobre la patria potestad de los progenitores. Las reformas que caracterizaron la industrialización y que afectaron al ámbito laboral, requirieron del establecimiento de una regulación de las interacciones entre empleadores y trabajadores. El trabajo en mujeres y niños aumentó progresivamente y tuvo su pleno auge alrededor de la década de 1850, principalmente en aquellos trabajos para los cuales no se precisaba de mano de obra cualificada. El planteamiento de la infancia alejada del mercado laboral, fue elemento clave en la implicación estatal, así como el establecimiento de normativa para regular esta cuestión en los menores. Los estudiosos de la higiene fueron los primeros que manifestaron la situación alarmante a la que se vieron sometidos los niños en la industrias. A partir de la década del 1850, la defensa de la infancia tomó cierta preocupación, no ceñida exclusivamente al mundo laboral, proponiendo legislación que abordase aquellos supuestos donde se dañase la integridad de los menores, incluso con pérdida de la patria potestad de los progenitores[15].

La Ley Benot, también denominada Ley de 24 de julio de 1873 de Condiciones de Trabajo en las Fábricas, Talleres y Minas[16], se instauró para resolver los problemas laborales que surgieron con los nuevos cambios y tuvo como objetivo regular las condiciones de los trabajadores menores en la industria. Este mismo año, estuvo caracterizado por una conflictividad social que el gobierno en funciones no pudo controlar, manifestándose esta situación en el intento de golpe de estado del 28 de abril de 1873 y en diversos enfrentamientos relacionados con el cantonalismo. Los movimientos obreros tuvieron su importancia en la creación de la normativa laboral, pues adquirieron más repercusión entre la población y definieron entre sus preocupaciones iniciales la limitación de la jornada laboral. Sus objetivos principales se centraron en las cuestiones laborales de las mujeres e infantes, ya que su incorporación laboral provocó una disminución de la remuneración económica en la generalidad de todos los obreros.

A pesar de ciertos antecedentes como La Novísima Recopilación publicada en el año 1805[17] y el Código de Comercio difundido en 1829[18], hasta la entrada en vigor de la Ley Benot, no se estableció en España una normativa específicamente laboral que se centrase principalmente en la defensa de los trabajadores más indefensos. Así pues, fue una de las leyes más importantes presentada a las Cortes el 25 de junio de 1873, con el objetivo de regular el trabajo en los talleres así como la educación en las escuelas de los niños trabajadores. Entre las disposiciones de la ley, se encontraron aquellas de carácter protector a los menores y mujeres en el ámbito laboral. Sin embargo, su aplicación fue limitada a las fábricas, talleres, fundiciones y minas. Por un lado, se establecieron medidas para la asistencia sanitaria de los trabajadores lesionados como consecuencia del trabajo. De este modo, se colocaron botiquines obligatorios en las fábricas y centros de trabajo, así como acuerdos para proporcionar asistencia médica y de cirugía disponibles a menos de diez kilómetros del centro de referencia. Por otro lado, se consideró necesaria la aprobación por Jurados Mixtos de las medidas obligatorias imprescindibles de los centros de trabajo, referidas a la higiene y seguridad de los trabajadores, como los planos de las instalaciones. No obstante, la ley tuvo un escaso cumplimiento de las medidas obligatorias, pues solo fue acogida por pocas fábricas tal y como se reflejó en las investigaciones de

[15] Martínez Peñas, L.: "Los inicios de la legislación laboral española: La ley Benot", *Revista Aequitas: Estudios sobre historia, derecho e instituciones*, núm. 1, 2011.

[16] Gaceta de Madrid, núm. 209, de 28 de julio de 1873, páginas 1193 a 1193.

[17] Recopilación de Leyes españolas realizada a petición de Carlos IV. Dividida en doce libros. Desde el libro uno al nueve se ocupaban de derecho político y administrativo; el diez se ocupaba de derecho civil; y los dos últimos de derecho procesal y derecho penal. Se incorporaron cédulas, decretos, órdenes, resoluciones Reales, y otras cuestiones no recogidas y publicadas hasta 1805.

[18] El Código de Comercio de 1829 fue el primero que hubo en España. Fue promulgado por el rey Fernando VII el 30 de mayo de 1829. Se dividió en 5 libros y constó de 1219 artículos.

la Comisión de Reformas Sociales a finales del siglo XIX y comienzos del XX, creada en el 1883 por Real Decreto de 5 de diciembre[19], con el fin de formar una Comisión responsable de analizar los asuntos de la población trabajadora, su bienestar y condiciones de vida[20]. Estas cuestiones fueron de interés por su influencia en las relaciones laborales. Con posterioridad, la Ley sobre el Trabajo en los Talleres y la Instrucción en las Escuelas de los Niños Obreros, fue modificada y ampliada en 1878 por la Ley sobre el Trabajo Peligroso de los Niños[21] y por la Ley de Condiciones de Trabajo de las Mujeres y de los Niños de 1900[22], siendo esta ley la base para constituir nueva normativa.

Tras aprobarse la Ley Reguladora de las Condiciones de Trabajo de Mujeres y Niños el 13 de marzo de 1900, se estableció excluir a los menores de diez años de la actividad laboral, así como impedir el trabajo nocturno en menores de catorce. También se abordó la limitación de la jornada laboral en menores a seis horas diarias en las fábricas y a ocho para los trabajos en los comercios. Del mismo modo, los menores alfabetizados se podrían incorporar al trabajo un año antes de lo establecido en la Ley. Esta nueva normativa suprimió la actividad laboral los domingos y festivos a los obreros y también creó las Juntas Locales o Provinciales, organizadas por el Gobernador Civil, que tuvieron la misión de velar y supervisar el entorno laboral y la implementación de la ley. En relación a las condiciones laborales de la mujer, se aprobó legislación que reguló la situación de la maternidad, pues se estableció que la mujer podría ausentarse de su trabajo las tres semanas posteriores al nacimiento de sus hijos. Posteriormente, con el dictamen el 13 de noviembre de 1900 del Reglamento[23] para la aplicación de la Ley de 13 de marzo de 1900, se precisó varios elementos de la normativa. Como previamente sucedió con leyes anteriores, la Ley de 13 de marzo de 1900, no fue aplicada por todos los empresarios. Informes llevados a cabo por el Instituto de Reformas Sociales en la primera década del 1900 y por la Inspección de Trabajo a partir de su creación en 1906, así lo reflejaron.

Las lesiones ocurridas por causa laboral, ocasionaron costes tanto a trabajadores como a la patronal, que repercutieron de forma general en la economía española. Las primeras acciones que se tomaron para combatir los accidentes de trabajo tanto en Europa como en Norteamérica a finales del siglo XIX e inicios del XX, estuvieron relacionadas con el nacimiento de los cuerpos de inspectores de trabajo y la creación de normativa que fomentase la seguridad laboral. Sin embargo, hubo diversas dificultades como insuficiente cantidad de inspectores y financiación, limitaciones al implementar la nueva legislación, rápido desarrollo industrial y la oposición de diferentes sectores de la sociedad. A pesar de que, desde el año 1901 surgieron las primeras estadísticas sobre la ocurrencia de accidentes laborales en la industria española y difundidas inicialmente por el Instituto de Reformas Sociales antes de 1924, desde principios del siglo XX hasta el año 1920, las estadísticas presentaron dificultades en la recolección completa de los datos. Para regular la accidentabilidad laboral, surgió la Ley de Accidentes en el año 1900[24], que estableció que la asistencia médica y farmacéutica del trabajador accidentado, debía correr a cargo del empresario hasta que pudiese reingresar a su actividad laboral. La normativa también trató la limpieza así como otras condiciones sobre la ventilación, temperatura, incendios, sustancias peligrosas, calderas, aparatos eléctricos y sobrepoblación en las fábricas. Un aspecto fundamental de la normativa de Accidentes fue la determinación del significado de riesgo profesional por el cual el empresario sería responsable de los accidentes que ocurriesen, sin que se requiriese demostrar la responsabilidad o descuido; también se concretaron términos como accidente, operario, empresario o patrono y campo de aplicación. Sin embargo, en la mayor parte de

[19] Gaceta de Madrid, núm. 344, de 10 de diciembre de 1883, páginas 761 a 763.

[20] Silvestre Rodríguez, J.: "Workplace accidents and early safety policies in Spain, 1900-1932", *Social History of Medicine*, Vol. 21, núm. 1, 2008. DOI 10.1093/shm/hkm112.

[21] Gaceta de Madrid, núm. 209, de 28 de julio de 1878, páginas 250 a 250.

[22] Gaceta de Madrid, núm. 73, de 14 de marzo de 1900, páginas 875 a 876.

[23] Gaceta de Madrid, núm. 319, de 15 de noviembre de 1900, páginas 562 a 563. Rectificado posteriormente en: Gaceta de Madrid, núm. 320, de 16 de noviembre de 1900, páginas 574 a 575.

[24] Gaceta de Madrid, núm. 119, de 29 de abril de 1900, páginas 495 a 496.

los casos, los lesionados no recibieron la compensación establecida por la normativa. Otra cuestión que se incorporó estuvo relacionada con el seguro de accidentes, que garantizaría el cobro de las indemnizaciones frente a insolvencias del empresario. Sin embargo hasta la entrada en vigor del Decreto de 8 de octubre de 1932[25], este no sería requisito obligatorio. Otro asunto a señalar es el relacionado con la diferenciación entre las distintas formas de incapacidad que se recogieron en la Ley. Esta legislación mostró un aspecto innovador respecto a otras legislaciones extranjeras, pues aprobó el derecho a la indemnización desde la producción del accidente en caso de incapacidad temporal, hasta la recuperación total para incorporarse a su actividad laboral. También se estableció la creación de una Junta Técnica para concebir nuevos mecanismos de prevención que evitasen la ocurrencia de accidentes. Esta Junta se encargó de la redacción del catálogo de mecanismos preventivos publicado por Real Orden de 2 de agosto de 1900[26].

Tras la ocurrencia de un siniestro laboral, el empresario estaba obligado a reportarlo a la Autoridad competente según el procedimiento dispuesto para ello en el Reglamento de 28 de julio de 1900[27], en un plazo inferior a veinticuatro horas. No sería hasta el año 1905 cuando se determinase el requisito obligatorio de que los empleadores reportasen de forma mensual los accidentes de trabajo. Los desacuerdos que ocurriesen por el cumplimiento de la normativa, tuvieron jurisdicción en los Juzgados de Primera Instancia hasta que no se emitió legislación relacionada con los Tribunales o Juzgados especiales destinados a asumir esa competencia. El Reglamento de 1900 realizó modificaciones al ampliar la posibilidad de que el trabajador u obrero afectado por un accidente laboral o las personas beneficiadas en los supuestos de la normativa, demandasen al empresario o patrono si así lo consideraban. El cumplimiento de la Ley fue supervisado finalmente por las Juntas Locales de Reformas Sociales y más adelante con la Inspección de Trabajo.

Pocos años después, con la entrada en vigor de la Ley de Jornada de Trabajo el 26 de junio de 1902[28] y la Ley de Descanso Dominical el 3 de marzo de 1904[29], se continuó con la regulación de la jornada en niños y mujeres y la supresión de los domingos como día laborable en la mayoría de los trabajos. Además, tras la creación del Instituto de Reformas Sociales en el 1903, surgió una nueva Real Orden de 3 de agosto de 1904[30], por la cual se estableció la instauración de una Junta de Reformas Sociales en las localidades en las que se encontrasen centros de trabajo industriales, con el objetivo de velar por la aplicación de la normativa.

Posteriormente en el año 1906, entró en vigor el Reglamento por el cual se conformó la Inspección de Trabajo en España[31], no obstante hubo diversos inconvenientes en el desempeño de su labor relacionados con la reticencia de la patronal, así como la escasez de medios y recursos humanos para llevar a cabo las labores de inspección.

Años después en el 1912, entraría en vigor la Ley de 11 de julio[32] que vetó el trabajo nocturno en mujeres en fábricas y talleres, ocasionando conflictos desde su aprobación. Sin embargo, hasta el año 1922, el Gobierno no propuso una reforma de la Ley de Accidentes de Trabajo[33] que obligase a respetar el reposo nocturno de las mujeres trabajadoras. Este periodo, se caracterizó por la inclusión

[25] Gaceta de Madrid, núm. 286, de 12 de octubre de 1932, páginas 218 a 224.
[26] Gaceta de Madrid, núm. 216, de 4 de agosto de 1900, páginas 489 a 490.
[27] Gaceta de Madrid, núm. 221, de 30 de julio de 1900, páginas 411 a 413.
[28] Gaceta de Madrid, núm. 178, de 27 de junio de 1902, páginas 1307 a 1307.
[29] Gaceta de Madrid, núm. 64, de 4 de marzo de 1904, páginas 909 a 909.
[30] Gaceta de Madrid, núm. 218, de 5 de agosto de 1904, páginas 440 a 441.
[31] Gaceta de Madrid, núm. 63, de 4 de marzo de 1906, páginas 868 a 870. Rectificado posteriormente en: Gaceta de Madrid, núm. 68, de 9 de marzo de 1906, páginas 952 a 952.
[32] Gaceta de Madrid, núm. 194, de 12 de julio de 1912, páginas 94 a 94.
[33] Gaceta de Madrid, núm. 11, de 11 de enero de 1922, páginas 177 a 181.

de la Higiene Industrial y la vigilancia de las enfermedades profesionales, así como por la creación del centro de Mutilados de Barcelona, liderado por el Dr. Cusí y su homónimo en Madrid impulsado por el Dr. Oller en el año 1921. Por consiguiente, debido a la existencia de empresas con posibilidad de producir efectos negativos en la salud de los trabajadores, se organizó un sistema de gestión que otorgó potestad a los ayuntamientos para controlar los centros de trabajo, sin perjuicio de lo estipulado en el Reglamento de Empresas Peligrosas, Incómodas e Insalubres, 17 de noviembre de 1925[34], de la Inspección de Trabajo.

2.2. La II República Española: fomento de la seguridad laboral y cobertura de la Ley de Accidentes al sector agrario

Desde el año 1931 al 1936, se mantuvieron las medidas instauradas para afrontar los riesgos profesionales sujetas a regulación por disposiciones legales. La Inspección de Trabajo, encargada de vigilar las condiciones laborales de las empresas, tuvo resultados poco positivos en su tarea. Sin embargo, la supervisión de las enfermedades profesionales permitió que surgieran servicios e instituciones basados en los estudios de la medicina y relacionados con la Higiene del Trabajo, que realizaron análisis desde una perspectiva técnica relacionada con los puestos de trabajo.

A principios de la década de 1930, se procedió a la aprobación de otro reglamento relacionado con la seguridad en el trabajo que reguló el uso de ciertos pigmentos de pinturas para interiores de edificios[35]. Previamente esta cuestión se legisló en el Real Decreto de 19 de febrero de 1926[36]. Sin embargo, en el periodo de sucesivos gobiernos que constituyeron la II República, se puso como principal foco de atención la ampliación de la Ley de Accidentes al sector agrario, con la aprobación del Texto Refundido de Accidentes de Trabajo en el año 1931[37]. De este modo, se admitieron como accidentes laborales los que ocurriesen durante la realización del desempeño laboral en el campo. Además, en este mismo año, el Gobierno en funciones corroboró la jornada laboral de ocho horas diarias o cuarenta y ocho semanales, que se incumplió reiteradamente. Así mismo, también se confirmaron los Convenios Internacionales sobre la actividad laboral nocturna en la mujer, la edad mínima de incorporación laboral e indemnizaciones tras accidentes de trabajo.

Los trabajadores de la minería fueron importantes en la década de 1930, pues surgió un nuevo Reglamento sobre Policía Minera en el año 1934[38] que sustituyó al del año 1910, que se caracterizó por introducir nuevas cuestiones relacionadas con la seguridad, higiene y preservación de la salud de los mineros. Además, no solo se regularon estas cuestiones para el sector minero, sino que también se incluyó a la industria metalúrgica, de abonos, túneles de ferrocarril y semejantes. El asunto de la prevención de accidentes laborales fue abordado por los profesionales de la ingeniería de minas, que proporcionaron una visión técnica para garantizar la seguridad y evitar la ocurrencia de los siniestros laborales.

Unos años después en el 1935[39], se reguló la prohibición de manejos de cargas a brazo superiores a los ochenta kg. Sin embargo, tras una valoración técnica este peso podía ampliarse. Así mismo, cuando la carga se transportase por vía marítima y superase los cien kg, se identificaría visiblemente su peso.

[34] Gaceta de Madrid, núm. 331, de 27 de noviembre de 1925, páginas 1066 a 1076.
[35] Gaceta de Madrid, núm. 149, de 29 de mayo de 1931, páginas 1000 a 1001.
[36] Gaceta de Madrid, núm. 51, de 20 de febrero de 1926, páginas 934 a 935.
[37] Gaceta de Madrid, núm. 242, de 30 de agosto de 1931, páginas 1509 a 1518.
[38] Gaceta de Madrid, núm. 259, de 16 de septiembre de 1934, páginas 2346 a 2374.
[39] Gaceta de Madrid, núm. 323, de 19 de noviembre de 1935, páginas 1378 a 1378.

Así pues, durante los años 1931 al 1936, surgieron las primeras demostraciones de respaldo a la seguridad laboral de los trabajadores, que sufrieron condiciones de explotación en una sociedad con una tasa importante de desempleo y pobreza previa al inicio de la Guerra Civil.

2.3. Comienzo de la Guerra Civil: rotura de las propuestas anteriores

El inicio de la Guerra Civil ocasionó una ruptura con la serie de aportaciones realizadas desde los años 30, donde el Gobierno y las Instituciones creadas a partir de 1920, se vieron afectadas por la contienda. El Instituto Nacional de Previsión, continuaría con su función de promocionar la salud laboral hasta el 1944, que dejaría sus funciones en manos del Instituto Nacional de Medicina, Higiene y Seguridad en el Trabajo.

Previamente al inicio del conflicto en el año 1936, comenzó un plazo de conocimiento público sobre la proposición para unificar los seguros sociales. El gobierno de la II República, encargó la misión de diseñar la organización de los seguros sociales vigentes al Instituto Nacional de Previsión. De este modo, se intentó establecer un seguro con cobertura de la vejez, muerte e incapacidad y otro que se hiciera cargo de la enfermedad y la maternidad. No obstante, el aseguramiento de los accidentes de trabajo continuaría fuera de estos seguros, pues se mantendría como competencia de las cuestiones de la patronal. Sin embargo, el proyecto no consiguió llevarse a cabo debido al inicio de la Guerra Civil.

Respecto a la legislación de este periodo, se propuso la primera Ley de Enfermedades Profesionales el 13 de julio del año 1936. A pesar de que finalmente no entró en vigor, adquiere su importancia por ser la primera normativa que trató la cuestión de las dolencias por causa laboral[40]. Así pues, su articulado recogió aquellas enfermedades concretas acontecidas en el ámbito laboral de ciertas industrias, que se reconocerían como consecuencia de la actividad laboral de los trabajadores. Además, fueron tratadas otras cuestiones, pues el trabajador susceptible de indemnización debía estar vinculado laboralmente a las industrias estipuladas en la normativa previamente al diagnóstico facultativo de la dolencia. Una cuestión al respecto que estableció la ley, estuvo relacionada con el requisito de que la enfermedad provocase la muerte o incapacidad permanente, parcial o total del trabajador para poder recibir la indemnización. Además, si la responsabilidad del empresario fuese compartida por otras empresas donde el obrero también hubiese trabajado, se podrían prorratear las cantidades a percibir como indemnización, según el tiempo de ocupación en cada empresa. Así mismo, se estableció la obligación de asegurar a los obreros frente a los diversos riesgos productores de incapacidad permanente o fallecimiento por enfermedades profesionales. Un elemento importante de la normativa, estuvo relacionado con la obligación del trabajador de realizar un examen médico ante posibles incapacidades. Por tanto, se establecerían como obligatorios los reconocimientos periódicos atendiendo a los periodos temporales determinados para cada riesgo relacionados con su actividad laboral. En cualquier caso, estos exámenes médicos no superarían los seis meses para establecer, si fuera el caso, diagnósticos médicos precoces en el menor tiempo posible. También se determinó en el articulado de la ley, la obligación del médico de notificar la presencia de la enfermedad profesional, así como se especificó la necesidad de disposiciones reglamentarias que regulasen la realización de los reconocimientos previos a los trabajadores susceptibles de desarrollar enfermedades profesionales.

El conflicto militar contra el Gobierno de la República, incitó discrepancias en la gestión de las aseguradoras y mutuas, a pesar de que la cuestión fundamental fue la preservación del pago de las cuotas del seguro de los accidentes laborales, entre otros seguros sociales. Por un lado, la Junta de Defensa Nacional el 19 de septiembre de 1936, concretó que el asunto del seguro para los accidentes

[40] Rodríguez Ocaña, E.; Menéndez Navarro, A.: "Salud, trabajo y medicina en la España de la legislación social, 1900-1939", *Archivos de prevención de riesgos laborales*, Vol. 9, núm. 2, 2006.

laborales, estuviese gestionado por las Cajas Colaboradoras del Instituto Nacional de Previsión. De este modo, los empresarios estaban obligados a hacer frente a las cuotas para asegurar a los trabajadores. Por otro lado, el Gobierno de la República abogó por continuar promulgando normativa para que las empresas aportasen las cuotas a las aseguradoras y mutuas reconocidas, para asegurar los accidentes laborales. Sin embargo, el enfrentamiento entre los dos bandos ocasionó problemas en el cobro de las primas. Consecuentemente, se promulgó un Decreto el 16 de febrero de 1937[41], para recalcar el carácter obligatorio de la patronal de hacer frente a las cuotas para los Seguros de Retiro Obrero, Maternidad y Accidentes del Trabajo.

Un tema importante legislado por el gobierno republicano, tuvo que ver con la entrada en vigor de un Decreto publicado en la Gaceta de 31 de octubre de 1937[42]. De este modo, se incluyó a los trabajadores del ámbito doméstico en la aplicación de la Ley de Accidentes de Trabajo de 1900 y se determinó la obligación de asegurar a estos trabajadores, así como se dejó constancia de aquellas enfermedades profesionales que se reconocerían como tales para este colectivo.

Otro asunto tuvo que ver con la obligación de asegurar a los trabajadores frente a indemnizaciones por incapacidades permanentes o fallecimientos en la Caja Nacional. Esta cuestión era de obligado cumplimiento para Administraciones públicas, empresas concesionarias y contratistas de obras y servicios. Así pues, el 29 de agosto de 1938, se publicó una orden para hacer hincapié en la responsabilidad de aportar la cantidad de las primas a la Caja Nacional[43]. A pesar de todo, la división física de los dos bandos enfrentados tuvo consecuencias más allá de la contienda. Las empresas que realizaron los seguros en entidades establecidas en el territorio del bando nacional, tuvieron problemas con los contratos y las coberturas. El Gobierno de la República con la publicación del Decreto de 3 de junio de 1938[44], estableció que las aseguradoras tenían que ubicar sus fianzas en los territorios afines a la República, impidiendo su actividad en caso contrario. A pesar de estos impedimentos, la actuación de las mutuas y entidades aseguradoras, no se vio suspendida en su totalidad, proporcionando protección a asegurados.

Poco antes de concluir la Guerra Civil, entró en vigor el Fuero del Trabajo en marzo de 1938[45], que reguló las condiciones de estancias comunes para los trabajadores, como los comedores, cocinas y lugares de aseo personal. Con este Decreto surgió un nuevo planteamiento sobre el trabajo y los trabajadores en las regiones afines al bando nacional, con la idea de crear una estructura social para suprimir los conflictos entre grupos sociales, educar a la clase trabajadora y volver a la sociedad tradicional española. De este modo, los trabajadores y empresarios formaron parte de un nuevo sistema productivo del régimen caracterizado por la autarquía.

En definitiva, este periodo fue caracterizado por una producción escasa, disminución de los costes laborales, complicadas condiciones de trabajo y sueldos mínimos en un contexto de compromiso del Estado por proteger al trabajador, su integridad y su trabajo.

[41] Gaceta de Madrid, núm. 50, de 19 de febrero de 1937, páginas 883 a 884.
[42] Gaceta de Madrid, núm. 304, de 31 de octubre de 1937, páginas 405 a 406.
[43] Boletín Oficial del Estado, núm. 66, de 4 de septiembre de 1938, páginas 1077 a 1077.
[44] Gaceta de la República, núm. 156 , de 5 de junio de 1938, páginas 1202 a 1203.
[45] Boletín Oficial del Estado, núm. 505, de 10 de marzo de 1938, páginas 6178 a 6181.

2.4. Fin del conflicto bélico y nuevo modelo de Estado: creación del Instituto Nacional de Medicina, Higiene y Seguridad del Trabajo y Plan Nacional de Higiene y Seguridad en el Trabajo

La finalización de la Guerra Civil implicó un cambio en la conformación del Estado que provocó una disolución con el modelo anterior. Así pues, se revocaron los privilegios conseguidos durante la etapa republicana anterior. Este periodo se caracterizó por una rigidez social importante, que conllevó suprimir toda actividad sindical y promulgar nueva legislación laboral que garantizase el control de los trabajadores. La restitución de las empresas afectadas por el conflicto para paliar las demandas de la población, generó situaciones de inseguridad laboral fruto de la falta de recursos de equipamiento y del aumento de la producción. El interés del Estado por regular toda actividad también tuvo su repercusión en la Seguridad e Higiene en el trabajo. La nueva ideología surgida con la instauración de la dictadura, consideró a los empresarios y trabajadores como partes indispensables implicadas en la producción, sin supremacía de unos sobre otros. Así pues, no se darían desigualdades entre ellos, pues tendrían ambos tanto derechos como obligaciones. De este modo, hubo una ruptura con la legislación previa promulgada durante la II República y se suprimieron las herramientas que se crearon para paliar los abusos sobre los trabajadores. Además, este periodo se caracterizó por la prohibición del derecho a huelga y pactos colectivos, así como a la restricción del sindicalismo. De este modo, el diseño de relaciones laborales establecido desde finales del siglo XIX con continuación en el siglo XX, se vería afectado negativamente.

En el año 1939, surgió la Ley sobre Organización de la Inspección del Trabajo[46], que fue la herramienta central del Estado para velar por la aplicación de la legislación laboral. Sin embargo, la falta de recursos humanos y de medios técnicos, no propiciaron su cometido, pues frecuentemente los inspectores se enfrentaron a impedimentos como escasa colaboración de las autoridades locales, empresas muy dispersas en territorio para realizar visitas presenciales, prioridad de las empresas por mejorar su producción ante las demandas de la industrialización, entre otros. Un año después, entró en vigor por Orden Ministerial de Trabajo el 31 de enero el Reglamento de Seguridad e Higiene en el Trabajo[47]. Mediante este Reglamento, se pretendió proteger la salud y vida de los trabajadores frente a los riesgos inherentes del trabajo, fruto de los procesos de producción más avanzados. Por consiguiente, surgió el primer Reglamento de visión técnica, que reguló específicamente la prevención de la ocurrencia de los accidentes de trabajo. El Estado es el encargado de proporcionar asistencia y protección al trabajador y designa el control de numerosas cuestiones técnicas a la Inspección de Trabajo. El Estado, como responsable de la economía y del control de las relaciones establecidas entre trabajadores y empresarios, estableció la obligación de que los empresarios pusieran a disposición de sus empleados, las medidas posibles en cuestión de seguridad e higiene del trabajo. Pocos años después, mediante la Ley de Reglamentos de Trabajo en el 1942[48], se recopilaría la atención por intervenir en las medidas de prevención para cada sector industrial.

Durante este periodo, surgió el sindicato vertical fruto de la unión de varias organizaciones sindicales anteriores, con funciones relacionadas con la gestión de los asuntos económicos y de las relaciones laborales, entre otras, definidas en el Fuero del Trabajo y en la Ley sobre Unidad Sindical del 1940[49]. De este modo, se redujo a una única actuación la representación sindical. Además, también se le encomendaron otras cuestiones, como velar por la disciplina en el trabajo como premisa principal, así como controlar la higiene en los centros de trabajo, garantizar la asistencia sanitaria al obrero

[46] Boletín Oficial del Estado, núm. 363, de 29 de diciembre de 1939, páginas 7344 a 7347.
[47] Boletín Oficial del Estado, núm. 34, de 3 de febrero de 1940, páginas 914 a 924.
[48] Boletín Oficial del Estado, núm. 296, de 23 de octubre de 1942, páginas 8462 a 8465.
[49] Boletín Oficial del Estado, núm. 31, de 31 de enero de 1940, páginas 772 a 773.

enfermo y proporcionar atención médica por los seguros de enfermedad, maternidad y accidentes de trabajo.

Después de la entrada del Fuero del Trabajo en el año 1938, entró en vigor la Ley de 16 de octubre de 1942 de Reglamentaciones de Trabajo[50], que determinó que las condiciones de trabajo eran cuestión a regular por el Estado. Así pues, estas reglamentaciones exponían los asuntos mínimos que deberían tenerse en cuenta y se otorgó la potestad para regular y controlar las condiciones laborales y velar por el cumplimento de la legislación al Ministerio de Trabajo.

Una cuestión importante tuvo que ver con la Ley de 10 de febrero de 1943 sobre Colocación de Trabajadores[51], mediante la cual se tuvieron que emplear a los trabajadores por medio del sindicato, creando para ello los Servicios de Colocación de ámbito nacional, provincial, comarcal y local. Un año después en el 1944, entró en vigor la Ley de Contrato de Trabajo de 26 de enero[52], que determinó premisas relacionadas con la remuneración salarial razonable, vacaciones remuneradas, seguros sociales, higiene de los centros de trabajo, prevención y atención de los accidentes laborales, así como optimización de los procesos productivos.

Posteriormente en el año 1944, se establecieron los Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo[53], con el objetivo de controlar el cumplimiento de la legislación en seguridad e higiene, así como diversas funciones relacionadas con la investigación de los accidentes laborales entre otras. Además, la emisión de memorias anuales que realizaron los Comités y que aportaron a la Inspección de Trabajo, proporcionó indicios sobre las condiciones laborales de los trabajadores. Los Comités se establecieron en las empresas industriales con más de quinientos trabajadores o doscientos cincuenta para el sector de la construcción, industria siderometalúrgica o empresas de reparación de máquinas, aparatos y vehículos. Además, entre los miembros que los conformaron, estaban presentes un ingeniero especialista en Seguridad en el Trabajo y un especialista en Medicina del Trabajo formado en el Instituto Nacional de Medicina, Higiene y Seguridad del Trabajo. De este modo, los ingenieros especialistas en Seguridad en el Trabajo asumieron la Gestión en la Prevención de los Accidentes Laborales y sus intervenciones se centraron en el perfeccionamiento de los procesos de fabricación industriales.

Uno de los acontecimientos más importantes del momento, fue la creación en el 1946 del Instituto Nacional de Medicina, Higiene y Seguridad del Trabajo con funciones fundamentalmente de investigación y asesoramiento. De este modo, se realizaron bajo la tutela del Instituto, investigaciones sobre las enfermedades y sobre las cuestiones higiénicas y de seguridad en el trabajo, que fundamentarían la creación de una legislación acorde a las necesidades del nuevo poder político. Años después, también se creó la Escuela Nacional de Medicina del Trabajo, dependiente del Instituto Nacional de Medicina, Seguridad e Higiene del Trabajo.

Con la promulgación del Decreto de 18 de agosto de 1947[54], se establecieron los Jurados de Empresa como los encargados de vigilar el cumplimiento de la normativa laboral, controlar la seguridad e higiene en las empresas y prevenir los accidentes laborales. Además, se determinarían para ellos otras funciones con intención de aumentar el rendimiento del proceso productivo y su rentabilidad. También estarían encargados de otras cuestiones relacionadas con la organización de los turnos de los trabajadores, las jornadas laborales, etc. Las nuevas competencias adquiridas para los

[50] Boletín Oficial del Estado, núm. 296, de 23 de octubre de 1942, páginas 8462 a 8465.
[51] Boletín Oficial del Estado, núm. 61, de 2 de marzo de 1943, páginas 2009 a 2012.
[52] Boletín Oficial del Estado, núm. 55, de 24 de febrero de 1944, páginas 1627 a 1634.
[53] Boletín Oficial del Estado, núm. 274, de 30 de septiembre de 1944, páginas 7260 a 7261.
[54] Boletín Oficial del Estado, núm. 282, de 9 de octubre de 1947, páginas 5568 a 5569.

Jurados de Empresa, ocasionaron confusión al absorber las competencias de los Comités de Seguridad e Higiene en el trabajo.

En el 1952, entró en vigor el Reglamento de Seguridad del Trabajo para la Construcción[55], que definió su articulado en torno al concepto de Salud establecido por la OMS en el 1945. De este modo, obtener el máximo grado de salud, no solo implicaba el cumplimiento de disposiciones jurídicas.

Más adelante, en el 1955, surgió una nueva modificación de la Ley de Accidentes[56] para unificar las leyes aplicables a la industria y a la agricultura. De este modo, se ampliaron las ventajas a los trabajadores agrícolas y se introdujo una mejora relacionada con la reparación de lesiones que sin generar incapacidad, produjesen ablación o deformidad del accidentado.

Tan solo un año después en el 1956, se crearon los Servicios Médicos en las empresas y tres años después mediante la entrada en vigor de un nuevo Decreto[57], se reorganizaron con la obligación de su presencia en empresas con más de mil trabajadores. También se establecieron los Servicios Mancomunados en empresas de más de cien y menos de mil empleados. De este modo, España se anticipó a la Recomendación 112 de la O.I.T. (Organización Internacional del Trabajo) del año 1959[58] para el desarrollo de los Servicios Médicos en los lugares de trabajo. Así mismo, se establecieron diversas funciones de las que fueron responsables, relacionadas con la higiene en el trabajo, higiene de los trabajadores, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales; responsables de la educación preventiva y de salud de los empleados, aumento del rendimiento de los trabajadores, incorporación laboral de mujeres, discapacitados y menores, entre otras. Sin embargo, estas funciones carecieron de la implantación general suficiente para que se lograsen los objetivos para los cuales fueron creados, entre ellos el descenso de los accidentes laborales. Principalmente, el problema clave estuvo relacionado con el tamaño de las empresas, pues en su mayoría constaban de menos de 100 empleados, por tanto, no estuvieron sujetas a la obligación de implantar sus servicios médicos.

Para este mismo año, se promulgó el Texto Refundido de la legislación sobre Accidentes de Trabajo en el 1956[59], donde se regularon las condiciones laborales desde un punto de vista técnico. Así pues, se establecieron trabajos prohibidos para los menores de edad y las mujeres, con el fin de garantizar su protección. También se desarrollaron medidas de prevención para combatir la silicosis en la minería y se trataron otras cuestiones a lo largo de los años 60. A pesar de las intenciones de controlar la ocurrencia de los accidentes laborales, una importante parte de la población trabajadora, no se encontró bajo la influencia de estas medidas de prevención.

Así pues, desde el Ministerio de Trabajo en el año 1970, se impulsó el nacimiento del Plan Nacional de Higiene y Seguridad en el Trabajo y a través de una Orden Ministerial[60], se designó esta labor de creación del Plan a la Dirección General de la Seguridad Social. Además, ya se pusiera en marcha la Ley de Bases de la Seguridad Social aprobada finalmente por Decreto en el año 1966[61]. Es también en el 1970, cuando se creó el Consejo Superior de Higiene y Seguridad del Trabajo[62], con

[55] Boletín Oficial del Estado, núm. 167, de 15 de junio de 1952, páginas 2682 a 2688.
[56] Boletín Oficial del Estado, núm. 359, de 25 de diciembre de 1955, páginas 7825 a 7825.
[57] Boletín Oficial del Estado, núm. 284, de 27 de noviembre de 1959, páginas 15150 a 15158.
[58] Posteriormente fue reemplazada por la Recomendación sobre los servicios de salud en el trabajo de 1985. Convocada en Ginebra para tratar la cuestión de la organización de los servicios médicos en los lugares de trabajo. Así se definieron los servicios médicos y su objetivo, sus métodos de aplicación, su organización y funciones. Además, se dejó constancia del personal que formaría parte de los mismos, siendo un médico del trabajo el responsable de la dirección de los servicios médicos.
[59] Boletín Oficial del Estado, núm. 197, de 15 de julio de 1956, páginas 4614 a 4634.
[60] Boletín Oficial del Estado, núm. 91, de 16 de abril de 1970, páginas 5958 a 5959.
[61] Boletín Oficial del Estado, núm. 96, de 22 de abril de 1966, páginas 4778 a 4807.
[62] Boletín Oficial del Estado, núm. 244, de 12 de octubre de 1970, páginas 16713 a 16714.

funciones estadísticas y de realización de estudios sobre factores económicos, psicológicos y sociales. Posteriormente en el año 1971, se publicó otra Orden Ministerial el 9 de marzo con la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo[63], aprobándose definitivamente el Plan Nacional, con un objetivo de mejorar los resultados en relación a los accidentes laborales y las enfermedades profesionales. Además, se anuló el Reglamento de Seguridad e Higiene en el Trabajo del año 1940. Así pues, en esta Ordenanza se especificó la importancia de realizar acciones para preservar "la vida, integridad, salud y bienestar de los trabajadores". Con la implantación del Plan Nacional, la prevención pasó a ser estudiada desde una visión que tuviese en cuenta el trabajador, la configuración del puesto y el entorno laboral. De este modo, fue el primer intento en España de monitorizar las condiciones laborales, desde una visión técnica y en conjunto con la Inspección del Trabajo.

Consecuentemente a estas medidas, descendieron los accidentes laborales, sobre todo en ciertas provincias con porcentajes importantes de reducción. Así pues, se habla de una reducción de un 50% desde los años 1974 al 1984, debido al éxito de la implantación del Plan.

2.5. La finalización de franquismo y el Estatuto de los Trabajadores: el derecho a la Prevención de Riesgos Laborales

A partir del año 1976 con la finalización del franquismo, se instauró otra forma de Estado que recuperó de nuevo la preocupación por la prevención de los riesgos laborales en las deliberaciones de diversas posturas políticas. Pero además de esta cuestión, el propio concepto de la Salud establecido en el Preámbulo del Acta de Constitución de la O.M.S. en 1945, se renovó con nuevas apreciaciones en su significado que dan parte de su constante evolución. Esta progresión del concepto y las discrepancias entre los diferentes autores en su definición, ejercieron influencia en la Administración Pública para el objetivo de combatir los accidentes laborales. Así pues, se establecieron entre las causas de la pérdida de la salud, las de origen técnico y las intrínsecas al propio individuo. Las causas técnicas serán aquellas que tratará la prevención de riesgos laborales.

La aprobación del Real Decreto 2133/1976 de 10 de agosto[64], reguló los Servicios y Organismos de Seguridad e Higiene e instauró el Servicio Social de Higiene y Seguridad del Trabajo como el organismo competente para sustituir las funciones del Plan Nacional de Higiene y Seguridad en el Trabajo. Dos años después, el Servicio Social de Higiene y Seguridad del Trabajo se incorporó al Ministerio de Sanidad[65], pero también en el mismo año al Ministerio de Trabajo. Posteriormente en el 1980, formó parte del Instituto Nacional de la Salud. Estas idas y venidas plantearon un cambio con la promulgación del Real Decreto-Ley 36/1978, de 16 de noviembre[66], por el que se fundó el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene del Trabajo, encargado de continuar con las funciones del Servicio Social ya extinto. Consecuentemente, este organismo asumió tareas de Gestión, Asesoramiento y Control de las cuestiones técnicas y preventivas, con el fin de reducir los riesgos de las exposiciones laborales.

La Constitución Española de 1978[67], estableció entre sus artículos la responsabilidad del Estado de velar por la seguridad e higiene en el trabajo, con un control de la jornada laboral, condiciones mínimas de las áreas de descanso en los centros de trabajo, así como las vacaciones remuneradas de los trabajadores. Así mismo, también estableció el derecho a la preservación de la salud de los

[63] Boletín Oficial del Estado, núm. 64, de 16 de marzo de 1971, páginas 4303 a 4314.
[64] Boletín Oficial del Estado, núm. 223, de 16 de septiembre de 1976, páginas 18089 a 18093.
[65] Boletín Oficial del Estado, núm. 127, de 29 de mayo de 1978, páginas 12375 a 12375.
[66] Boletín Oficial del Estado, núm. 276, de 18 de noviembre de 1978, páginas 26246 a 26249.
[67] El artículo 40.2 de la Constitución Española de 1978, indica el fomento que los poderes públicos deben de realizar para asegurar la Seguridad e Higiene en el Trabajo, así como el derecho a la protección de la salud, contemplado en el artículo 43 de la misma.

trabajadores gracias a la aplicación de los recursos necesarios para garantizar la prevención de riesgos laborales.

A comienzos del 1980, con la aprobación del Estatuto de los Trabajadores[68], se determinó la Prevención de Riesgos Laborales como un derecho. Posteriormente, en el mismo año, las Comunidades Autónomas recibieron las competencias por parte del Estado para ocuparse de la cuestión de la Seguridad e Higiene en el Trabajo. Además, también les otorgaron poder sobre la imposición de sanciones ante omisión de la legislación en vigor. Sin embargo, esta transferencia de competencias provocó desconcierto entre las empresas en su gestión de los riesgos laborales.

Con el nuevo cambio político que aconteció a finales del 1982, el control y las funciones del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene del Trabajo a través de sus Gabinetes Técnicos Provinciales, fueron mínimas. De hecho, se volvieron a trasladar competencias a la Inspección de Trabajo. Sin embargo, se impulsaron investigaciones sobre procedimientos y técnicas de seguridad e higiene laboral; se realizaron análisis sobre las estadísticas de accidentabilidad laboral general y por sectores y se plantearon estudios sobre los lugares de trabajo, materias primas y productos empleados en el proceso industrial que pudiesen suponer un riesgo. Además también se proporcionó formación continua para los Técnicos de Seguridad e Higiene. Así pues, la Prevención de Riesgos Laborales empezó a tratarse desde una visión técnica y no legal, supervisando el origen de los accidentes de trabajo en el propio sistema productivo.

Con la llegada del 1985, se sentaron las bases del funcionamiento de las Comisiones Provinciales del Consejo General de Seguridad e Higiene en el Trabajo[69]. Sin embargo, con el paso de los años, dejaron de ser útiles. Además, a partir de la década de los 80, la Comunidad Económica Europea se vio comprometida económicamente en relación a otras potencias mundiales con repercusiones en todos los Estados miembros. El intento de paliar esta situación, implicó la preservación y mejoría de las condiciones de trabajo.

Relacionado con el aspecto técnico de la maquinaria empleada en las empresas, mediante la entrada en vigor del Real Decreto 2291/1985, de 8 de noviembre[70], por el que se aprueba el Reglamento de Aparatos de Elevación y Manutención de los mismos, se establecieron las condiciones obligatorias de los equipamientos de elevación de las obras con el fin de evitar accidentes laborales. Así pues, se definieron las características técnicas imprescindibles para el mantenimiento de la seguridad y la prevención de accidentes de los operarios.

Con la aprobación de la Ley General de Sanidad en el 1986[71], se estableció en su capítulo V la importancia de vigilar la salud de los trabajadores, así como otras medidas para evitar daños al conjunto de la población, teniendo potestad las autoridades sanitarias para intervenir si así lo considerasen en caso de daño importante e inmediato a la sociedad.

Finalmente, otra normativa importante del periodo fue la Ley 8/1988, de 7 de abril[72], sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. Esta normativa establece que el incumplimiento de la legislación en seguridad, salud e higiene laboral, supone motivo de sanción al empresario. Además, clasifica las infracciones en leves, graves y muy graves en la sección segunda de su capítulo 2.

[68] Boletín Oficial del Estado, núm. 64, de 14 de marzo de 1980, páginas 5799 a 5815.
[69] Boletín Oficial del Estado, núm. 267, de 7 de noviembre de 1985, páginas 35197 a 35198.
[70] Boletín Oficial del Estado, núm. 296, de 11 de diciembre de 1985, páginas 1 a 10.
[71] Boletín Oficial del Estado, núm.102, de 29 de abril de 1986, páginas 1 a 48.
[72] Boletín Oficial del Estado, núm. 91, de 15 de abril de 1988, páginas 11427 a 11434.

2.6. La Ley de Prevención de Riesgos Laborales: la cultura de prevención y los principios de la acción preventiva

Una vez finalizado el plazo establecido por la Unión Europea para equiparar la normativa de Seguridad e Higiene en el Trabajo a los diferentes Estados, España en el año 1993 continuaba sin legislar las propuestas establecidas por la Directiva para mejorar la seguridad y salud de los trabajadores.

Los avances en la maquinaria y la informática característicos de la década de los 80, no conllevaron un progreso en las condiciones de trabajo, ni en el entorno ambiental, ni tampoco una disminución de la ocurrencia de accidentes laborales. Además España se caracterizó por una elevada tasa de desempleo para esa década. Así pues, la función de la Seguridad e Higiene en el Trabajo, estuvo influenciada por el progreso en la maquinaria y la tecnología vinculada a la industrialización; también al aspecto económico, relacionado con los costos derivados de los accidentes y enfermedades; finalmente, la cuestión social, relacionada con la importancia que tiene para la población.

Numerosos informes evidenciaron la importancia de abordar los peligros a los que estaban expuestos los trabajadores para impedir perjuicios en su salud, mediante una actuación en el proceso de producción desde la prevención de riesgos, según las directrices de la Seguridad en el Trabajo. Esta cuestión se hizo eco en documentos de instituciones internacionales como la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.).

Con la aceptación y entrada en vigor de la Directiva Europea 89/391/CEE[73], se fomentó la seguridad y la salud laboral, con un cumplimiento tanto para empresas públicas como privadas. Esta Directiva vinculó con carácter obligatorio al empresario a garantizar la seguridad y salud de los obreros empleando para ello la prevención de riesgos; informar a los trabajadores de los riesgos laborales, así como formarlos correctamente para el desempeño de su actividad laboral y establecer los denominados Servicios de Prevención. Consiguiente a esta Directiva Marco, se elaboraron otras Directivas más concretas para determinadas cuestiones de vigencia a todos los Estados miembros. Sin embargo, cuando finalmente España adoptó las medidas propuestas por la Unión Europea, ocurrieron diversos inconvenientes para supervisar las condiciones de trabajo. Una de las dificultades presentadas, estuvo relacionada con el traspaso en las competencias sobre la cuestión laboral a las Comunidades Autónomas, si bien la Inspección de Trabajo formaba parte de la Administración General del Estado. Así pues, en el año 1992, se aprobó en España el Real Decreto 1407/1992[74] siguiendo la Directiva del Consejo 89/686/CEE[75], para determinar las condiciones que debían acatar los equipos de protección individual en diseño, fabricación y comercialización, así como las disposiciones indispensables en seguridad y salud de su empleo por parte de los trabajadores en los centros de trabajo.

[73] Diario Oficial de la Unión Europea, núm. 183, de 29 de junio de 1989, páginas 1 a 8. Directiva marco sobre salud y seguridad en el trabajo, que supuso un punto de inflexión en mejorar las condiciones laborales. Asegura las cuestiones indispensables relacionadas con la salud y seguridad en Europa, y concede autorización a los diferentes Estados miembros de mantener o endurecer las medidas establecidas. Así mismo, esta debía incorporarse al Derecho de los Estados antes de finalizar 1992. Su objetivo principal es instaurar el mismo grado de salud y seguridad para la totalidad de los trabajadores (salvo los empleados domésticos y ciertos servicios públicos y militares). La Directiva exige a los empresarios a incorporar las medidas preventivas necesarias para velar por la seguridad y salud de los empleados. Además, añade la importancia de la evaluaciones de riesgos y la trascendencia de incorporar en los procesos de gestión, la salud y seguridad en el trabajo.

[74] Boletín Oficial del Estado, núm. 311, de 28 de diciembre de 1992, páginas 1 a 21.

[75] Posteriormente sería derogada por el Reglamento (UE) 2016/425 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 9 de marzo de 2016, relativo a los equipos de protección individual.

De este modo, en el año 1995, entró en vigor la Ley de Prevención de Riesgos Laborales[76] en España, con el objetivo general de *"promover la seguridad y la salud de los trabajadores mediante la aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo"*. Además su ámbito de actuación se estableció con carácter general a: trabajadores amparados por el Estatuto de los Trabajadores, así como aquellos al servicio de las Administraciones Públicas, fabricantes, importadores y suministradores y trabajadores bajo el régimen de autónomos. La Ley determinó los principios de la acción preventiva, que consistieron en valorar, disuadir y combatir los riesgos, incluido los no evitables; adaptar los puestos de trabajo a las personas de forma que se redujese el trabajo repetitivo y las repercusiones en la salud; incorporar los desarrollos de las técnicas; reemplazar aquello peligroso, por el mínimo peligro; planificar la Prevención de Riesgos Laborales; aplicar medidas de protección colectiva frente a individual; instruir correctamente a los trabajadores. Para el correcto cumplimiento de estos principios, fue necesaria la promulgación del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero[77]. Mediante este Real Decreto se aprobó el funcionamiento de los Servicios de Prevención, desarrollado más adelante por la Orden de 27 de junio de 1997[78].

Otra cuestión de la ley, tuvo que ver con los derechos y deberes establecidos en su capítulo III. Por un lado, se establecieron los derechos de los trabajadores, como el derecho a tener una protección eficaz; a ser informados; a ser consultados; a poder participar; a ser formados en sus horas de trabajo; a paralizar su actividad en caso de riesgo grave e inminente; a la vigilancia de su salud mediante reconocimientos médicos con la confidencialidad de sus resultados; a poder hacer propuestas de Seguridad e Higiene; a no tener turnos de noche las embarazadas y a recurrir a la inspección de trabajo si la seguridad no es suficiente. En cuanto a las obligaciones, se incluyeron las relacionadas con velar por su seguridad; al uso correcto del equipamiento, medidas y normativa; a denunciar riesgos y a la cooperación. Por otro lado, se determinaron los derechos y obligaciones de los empresarios. Así pues, estos últimos podrían realizar los reconocimientos médicos necesarios; sancionar a los trabajadores que incumpliesen sus obligaciones; asumir funciones de prevención; reiniciar el trabajo paralizado; paralizar el trabajo en caso de riesgo grave e inminente. En cuanto a sus obligaciones, tendrían que proteger y garantizar la salud de los trabajadores; asumir los costes de protección; aplicar las medidas preventivas; evaluar e investigar los riesgos; consultar a los trabajadores y formarlos; elaborar planes de prevención; designar servicios de prevención, etc. De este modo, gracias a la introducción de la nueva normativa en prevención de riesgos, se inculcó la cultura de prevención desde un aprendizaje en las diferentes etapas educativas, actuando en la población de forma general. Sin embargo, este término de "cultura de prevención" no se definió con claridad. A pesar de esto, supuso un nuevo punto de vista en las relaciones laborales entre empresarios, obreros y la Administración Pública.

Durante el siglo XX, se aceptaron múltiples informes sobre la Prevención de Riesgos Laborales, lo que denota un interés en la materia, independientemente del éxito resultante. Así pues, fue evidente su desarrollo a lo largo del siglo. Sin embargo, la normativa de Prevención de Riesgos Laborales, tuvo difícil lectura, interpretación y aplicación, lo que dio lugar a su primera modificación en el 2003. Surge así la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de Reforma del Marco Normativo de la Prevención de Riesgos Laborales[79], que introduce ajustes sobre la obligación del empresario de realizar vigilancia, valoración y control de los riesgos inevitables para los trabajadores, así como una colaboración más directa entre la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, pues serán los mismos trabajadores de la Administración Púbica los que se pondrán en contacto con la Inspección de Trabajo.

[76] Boletín Oficial del Estado, núm. 269, de 10 de noviembre de 1995, páginas 1 a 41.
[77] Boletín Oficial del Estado, núm. 27, de 31 de enero de 1997, páginas 1 a 41.
[78] Boletín Oficial del Estado, núm. 159, de 4 de julio de 1997, páginas 20768 a 20774.
[79] Boletín Oficial del Estado, núm. 298, de 13 de diciembre de 2003, páginas 44408 a 44415.

Dos años más tarde, se publicó el Real Decreto 689/2005, de 10 de junio[80], por el que se establecieron regulaciones sobre las labores de los técnicos especializados en la prevención de riesgos laborales.

3. CONCLUSIONES

Este artículo pretende sintetizar de forma sistemática y cronológica las principales normativas laborales que surgieron a lo largo del siglo XX, así como exponer el caldo de cultivo social de principios de siglo que condicionó la preocupación por los accidentes laborales y la Prevención de Riesgos Laborales. Así mismo, esta síntesis de la normativa legal, responde a una necesidad que forma parte de una investigación más amplia, que analizará las posibles influencias de la normativa, aspectos sociales y políticos, que han podido influir en la serie de accidentes laborales para el siglo XX en la que nos encontramos trabajando, cuyos resultados serán presentados posteriormente. Debido a la complejidad en la recopilación de toda la legislación, se estimó oportuno exponer las aportaciones más relevantes e influyentes con la finalidad de una mayor compresión. Consecuentemente, se explicaron los conceptos clave, las normativas Marco y los principales problemas a los que se enfrentaron los sucesivos Gobiernos españoles encargados de afrontar el problema de los accidentes de trabajo y las relaciones laborales.

La evolución de la normativa española en salud y seguridad en el trabajo, recoge la necesidad de salvaguardar la integridad de la vida de los trabajadores. Sin embargo, la interacción con la actividad laboral, genera problemas con intereses opuestos entre trabajadores y empresarios. Así pues, es necesario un análisis completo y detallado de aquellas cuestiones que han podido afectar a la ocurrencia de los accidentes laborales y a su gestión, tanto por las Administraciones Públicas como por la patronal. Numerosos trabajos han contemplado las posibles causas que podrían responder al motivo de la mayor o menor frecuencia de la accidentabilidad laboral, como los ciclos económicos, cambios en la metodología estadística, aumento del número de trabajadores asegurados o la entrada en vigor de legislación, sin embargo, esta cuestión de respuesta compleja, genera discrepancias entre expertos.

A lo largo de los años, la atención se centró en resolver las cuestiones que se arrastraron desde principios de siglo, con la finalidad de terminar con la aceptación de asumir el daño profesional como algo inherente al trabajo. No obstante, la promulgación de normativas para contrarrestar las numerosas irregularidades que se cometieron a principios de siglo en los derechos y deberes de los trabajadores, se extendieron a lo largo del tiempo y parecen responder a intereses contrapuestos sin un nexo de solución en común. Así pues, el estudio del desarrollo de la legislación laboral, proporciona conocimiento sobre el entorno laboral y la vida en sociedad de los trabajadores.

La Ley de Accidentes de Trabajo del año 1900, supuso un antes y después en cuanto a la legislación laboral, pues puso el foco en la visión de la higiene y seguridad en las empresas tratando la cuestión técnica relacionada con los accidentes y enfermedades, pero también fue el germen de la "cultura de prevención". Por tanto, otra de las cuestiones importantes, estuvo relacionada con la difusión de la normativa, así como de propagarla a los trabajadores para su conocimiento. En cuanto a las novedades introducidas por la ley, una de las más debatidas tuvo que ver con la introducción de la responsabilidad del empresario en los accidentes laborales, así como la aplicación del seguro de accidentes. Además, a pesar de que la normativa tuvo como ámbito de aplicación al sector industrial, también ampararía a ciertos trabajadores agrícolas que sufriesen accidentes en las situaciones especificadas en la ley, responsabilizando al empresario de la ocurrencia del mismo.

[80] Boletín Oficial del Estado, núm. 149, de 23 de junio de 2005, páginas 21857 a 21863.

Para concluir, fue evidente la experiencia y conocimientos a la hora de manejar la seguridad en el trabajo desde el punto de vista de la prevención y de la compensación e indemnización. Pero también ocurrió un cambio en la organización en el trabajo con una orientación de la prevención en el factor humano. Por tanto, se incorporaron ciertas cuestiones como reeducar a los trabajadores en sus comportamientos, conseguir una buena adaptación de los trabajadores a los puestos de trabajo, correcta selección de personal, etc. Consecuentemente, los diferentes planteamientos desde los que fue abordada la prevención, trajeron consigo la incorporación de nuevos perfiles profesionales a la seguridad e higiene en el trabajo y se dejó atrás el abordaje de los higienistas de los últimos años del siglo XIX, dando paso a los inicios del planteamiento de la "cultura preventiva". De este modo, se trató la cuestión desde diferentes enfoques con el fin de llegar a comprender la situaciones complejas que se dan alrededor del trabajo, de las relaciones laborales, así como del propio trabajador.

4. BIBLIOGRAFÍA

Benito, A.M.: "Historia de la Seguridad en el Trabajo en España", Valladolid: Junta de Castilla y León, Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales, 2006.

de la Calle Velasco, M.D.: "Sobre los orígenes del Estado social en España", *Ayer*, núm. 25, 1997.

de la Calle Velasco, M.D.: "La Comisión de Reformas Sociales: de la represión al análisis de la conflictividad social", *Studia histórica: Historia contemporánea*, Salamanca, núm. 2, 1984.

Espuny Tomás, M. J.: "Los accidentes de trabajo: perspectiva histórica"*, Iuslabor*, núm. 3, 2005.

Galán García, A.: "Los Accidentes de trabajo en la agricultura española durante el primer tercio del S. XX"*, 28 de Abril: Revista Digital de Salud y Seguridad en el Trabajo*, núm. 1, 2010.

Galán García, A.: "La Siniestralidad Laboral en España, 1900-2010: un relato entre lo evidente y lo prioritario", *Tesis Doctoral*, Universidad de Huelva, 2016.

Martínez Peñas, L.: "Los inicios de la legislación laboral española: La ley Benot"*, Revista Aequitas: Estudios sobre historia, derecho e instituciones*, núm. 1, 2011.

Martínez Pérez, J.: "Hogares ensombrecidos: siniestralidad laboral, Medicina del Trabajo y control social en España (1950-1974)", en VV.AA. *Ciencia y técnica en la universidad: trabajos de historia de las ciencias y de las técnicas,* Ruiz Berdún, M.D. (Dir.), Universidad de Alcalá, Vol. 2, 2018.

Moreno Pimentel, A.G.: "Historia de la Enfermería del Trabajo en el S.XIX y 1ª mitad del S.XX"*, Revista Enfermería del Trabajo*, Vol. 4, núm. 1, 2014.

Nadal Oller, J.: "El fracaso de la revolución industrial en España, 1814-1913", Barcelona, Ariel, 1975.

Navas González, R.: "La legislación laboral y las condiciones de trabajo a principios del siglo XX", *Revista crítica de relaciones de trabajo,* núm. 5, 2022.

Nielfa Cristóbal, G.: "Trabajo, legislación y género en la España contemporánea: los orígenes de la legislación laboral", en VV.AA. *¿Privilegios o eficiencia?: mujeres y hombres en los mercados de trabajo,* Gálvez Muñoz, L. y Sarasúa, C. (Coord.), Universidad de Alicante / Universitat d'Alacant, 2003.

Rodríguez Ocaña, E.; Menéndez Navarro, A.: "Salud, trabajo y medicina en la España de la legislación social, 1900-1939"*, Archivos de prevención de riesgos laborales*, Vol. 9, núm. 2, 2006.

Silvestre Rodríguez, J.: "Workplace accidents and early safety policies in Spain, 1900-1932", *Social History of Medicine*, Vol. 21, núm. 1, 2008. DOI 10.1093/shm/hkm112.

Silvestre Rodríguez, J.; Pons, J.: "El seguro de accidentes del trabajo, 1900-1935. El alcance de las indemnizaciones, la asistencia sanitaria y la prevención", en VV.AA. *Los orígenes del estado de bienestar en España, 1900-1945: los seguros de accidente, vejez, desempleo y enfermedad,* Silvestre Rodríguez, J. y Pons, J. (Coord.), Universidad de Zaragoza, 2010.

Silvestre Rodríguez, J.: "Industrialización y accidentes de trabajo en España (finales del siglo XIX y primer tercio del siglo XX)", en VV.AA. *Estudios sobre el desarrollo económico español,* Gallego Martínez, D., Germán Zubero, L.G. y Pinilla Navarro, V.J. (Coord.), Universidad de Zaragoza, 2016.

VV.AA.: "Estadísticas históricas de España : siglos XIX-XX", Carreras Odriozola, A. Fundación BBVA (Eds.), Bilbao, 2005.

5. ANEXO LEGISLACIÓN SIGLO XX

AÑO	NORMATIVA	DESCRIPCIÓN
1813	Decreto CCLXII de 8 de junio de 1813, de Libertad de Industria. Gaceta de la Regencia de las Españas, núm. 80, de 29 de junio de 1813, páginas 661 a 662.	Finalización del sistema gremial. Inicio de la libertad de oficio, trabajo y comercio según lo establecido en la Constitución de 1812.
1834	Real Decreto de 20 de enero de 1834, sobre arbitrios e impuestos. Gaceta de Madrid, núm. 10, de 21 enero de 1834, páginas 37 a 37.	Se trató la cuestión del aprendizaje profesional, estableciendo normativa que podría contemplarse como derecho laboral.
1859	Ley General de 6 de julio de 1859, de Minas. Gaceta de Madrid, núm. 282, de 9 de octubre de 1859, páginas 1 a 2.	Ley de bases sobre la legislación de minas y su explotación.
1868	Decreto de 29 de diciembre de 1868, por el que se establecen las bases generales para la nueva legislación de minas. Gaceta de Madrid, núm. 1, de 1 de enero de 1869, páginas 1 a 2.	Bases generales de la nueva legislación de minas, se pidió al Gobierno que aprobase un Reglamento de policía minera.
1870	Ley de 18 de junio de 1870, de Código Penal. Gaceta de Madrid, núm. 243, de 31 de agosto de 1870, páginas 9 a 23.	Las huelgas de trabajadores serían sancionadas según el artículo 556.
1873	Ley de 24 de julio de 1873, sobre el trabajo en los talleres y la instrucción en las escuelas de los niños obreros. Gaceta de Madrid, núm. 209, de 28 de julio de 1873, páginas 1193 a 1193.	Conocida como Ley Benot, considerada la primera ley laboral española. Breve ley de 11 artículos que prohibió el trabajo a los menores de diez años en fábricas, talleres, fundiciones o minas. Estableció limitaciones sobre la jornada y trabajos nocturnos en menores. En fábricas de más de ochenta trabajadores menores de diecisiete años, se determinó que hubiese un centro de instrucción primaria. Se estableció la obligatoriedad de un botiquín para atender accidentes laborales en los centros de trabajo. Se determinaron multas por incumplimiento de la norma y surgió el primer órgano de inspección en el ámbito laboral, los Jurados Mixtos.

AÑO	NORMATIVA	DESCRIPCIÓN
1878	Ley de 26 de julio de 1878, de trabajos peligrosos de los niños. Gaceta de Madrid, núm. 209, de 28 de julio de 1878, páginas 250 a 250.	Prohibió el trabajo de niños y jóvenes menores de dieciséis años en espectáculos públicos y profesiones de riesgo. Se establecieron límites a la patria potestad.
1883	Real Decreto de 5 de diciembre de 1883, de creación de una comisión para el estudio de las cuestiones que directamente interesen al bienestar de las clases obreras y que afecten a las relaciones entre el capital y el trabajo. Gaceta de Madrid, núm. 344, de 10 de diciembre de 1883, páginas 762 a 763.	Se creó la Comisión de Reformas Sociales, que tuvo como objeto de estudio las cuestiones sociales que rodearon a las clases obreras y que tendrían repercusión en las relaciones entre el capital y el trabajo. Se propuso la creación de Jurados Mixtos para resolver las desavenencias entre obreros y empresarios.
1889	Real Decreto de 24 de julio de 1889, por el que se publica el Código Civil. Gaceta de Madrid, núm. 206, de 25 de julio de 1889, páginas 249 a 259.	Se estableció en su articulado que en el transcurso de un año prescribirían las acciones para reclamar responsabilidad civil por obligaciones derivadas de culpa o negligencia. También señaló la obligación de reparar el daño ocasionado por acción u omisión, bien si interviniera culpa o negligencia.
1897	Real Decreto de 15 de julio de 1897, por el que se aprueba Reglamento de Policía Minera. Gaceta de Madrid, núm. 199, de 18 de julio de 1897, páginas 229 a 230.	Creación de los servicios sanitarios. El empresario asumiría los gastos de los primeros auxilios a los trabajadores. Prohibición del trabajo de mujeres y niños.
1900	Ley de 30 de enero de 1900, relativa a los Accidentes del Trabajo. Gaceta de Madrid, núm. 31, de 31 de enero de 1900, páginas 363 a 364.	Se definió jurídicamente el concepto de accidente de trabajo y se especificó la responsabilidad del empresario en ellos. Los trabajadores agrícolas quedaron excluidos. Se establecieron indemnizaciones por accidente de trabajo que produjesen incapacidades. Mencionó la prevención de los accidentes laborales y condiciones de seguridad e higiene fabriles, pero sin especificar medidas concretas.
1900	Ley de 13 de marzo de 1900, de condiciones de trabajo de las mujeres y de los niños. Gaceta de Madrid, núm. 73, de 14 de marzo de 1900, páginas 875 a 876.	Prohibió el trabajo en menores de diez años y el trabajo nocturno en menores de catorce. Se estableció una jornada laboral máxima para niños y niñas de seis horas diarias en la industria y ocho en el comercio. Prohibió algunos trabajos para menores de dieciséis años, como el realizado en industrias peligrosas, manipulación de materiales inflamables o el trabajo subterráneo. Se contemplaron las Juntas Locales o Provinciales para realizar labores de vigilancia y control de las condiciones de trabajo y cumplimiento de la Ley. Se aprobaron una serie de normativas relativas a la maternidad.

AÑO	NORMATIVA	DESCRIPCIÓN
1900	Real Decreto de 28 de julio de 1900, de aprobación del Reglamento para la aplicación de la Ley del 30 de enero de 1900 acerca de los accidentes de trabajo. Gaceta de Madrid, núm. 211, de 30 de julio de 1900, páginas 411 a 413.	Para la aplicación de la Ley de 30 de enero de Accidentes del trabajo. Ampliación de las actividades llevadas a cabo por las Juntas Provinciales y Locales de Reformas Sociales. La asistencia médica y farmacéutica se prestaría de la forma más inmediata y mientras durase la incapacidad temporal del trabajador. El empresario debería comunicar el accidente a la Autoridad, según el procedimiento que se estableció en el Reglamento.
1900	Real Orden de 2 de agosto de 1900, por el que se aprueba el Catálogo de mecanismos para prevenir y evitar los accidentes del trabajo. Gaceta de Madrid, núm. 216, de 4 de agosto de 1900, páginas 489 a 490.	Se promulgó atendiendo al artículo 7º de la Ley de Accidentes de Trabajo y 56 y 65 de su Reglamento. Se establecieron mecanismos a instaurar en talleres, fábricas, canteras, construcción, minería, producción y transporte de energía eléctrica y almacenes y depósitos, con el objeto de prevenir y evitar la ocurrencia de accidentes laborales.
1900	Real Orden de 5 de agosto de 1900, aprobando y disponiendo la publicación de los modelos que se acompañan e instrucciones para su confección, en cumplimiento de lo que dispone el reglamento para la aplicación de la ley de Accidentes del trabajo. Gaceta de Madrid, núm. 221, de 9 de agosto de 1900, páginas 557 a 558.	Se especificaron los modelos que debían cumplimentarse según lo dispuesto en los artículos 40, 41 y 42 del Reglamento de 28 de Julio de 1900. Se informó de las características que tendrían la carpeta de expediente, el libro de registro de accidentes y el libro de anotaciones alfabéticas.
1900	Real Decreto de 27 de agosto de 1900, sobre Sociedades de seguros contra accidentes del trabajo. Gaceta de Madrid, núm. 242, de 30 de agosto de 1900, páginas 847 a 848.	Las Sociedades de seguros se crearon con el objeto de reemplazar al patrono en las obligaciones impuestas por la Ley de Accidentes de trabajo y en respuesta al artículo 71 del Reglamento para su aplicación. Con la normativa los obreros serían compensados frente a los accidentes laborales.
1900	Real Orden de 30 de agosto de 1900, por la que se aprueba y dispone la publicación de los adjuntos modelos de Nota autorizada y de Nota estadística a que se refiere el artículo 44 del Reglamento para la aplicación de la ley de 30 de Enero de 1900 acerca de los accidentes del trabajo, y las siguientes instrucciones que han de observarse en la confección y remisión de las mismas. Gaceta de Madrid, núm. 243, de 31 de agosto de 1900, páginas 864 a 865.	Se publicaron los modelos de Nota autorizada y de Hoja estadística para aplicar lo dispuesto en los artículos 44, 45 y 46 del Reglamento para la aplicación de la Ley de Accidentes de trabajo.
1900	Real Orden de 16 de octubre de 1900, relativa a Sociedades de seguros sobre accidentes del trabajo. Gaceta de Madrid, núm. 291, de 18 de octubre de 1900, páginas 238 a 238.	Se publicó para precisar lo estipulado en el Real Decreto de 27 de agosto de 1900. Se establecieron las condiciones que debían acatar las Sociedades de seguros para disponer la autorización regulada por el artículo 12 de la Ley de Accidentes del trabajo y por el artículo 71 de su Reglamento.

AÑO	NORMATIVA	DESCRIPCIÓN
1900	Real Decreto de 13 de noviembre de 1900, por el que se aprueba el Reglamento para la aplicación de la Ley de 13 de marzo de 1900 acerca del trabajo de mujeres y niños. Gaceta de Madrid, núm. 320, de 16 de noviembre de 1900, páginas 574 a 575.	Determinó que la prohibición del trabajo en menores de diez años, no era de aplicación para el trabajo agrícola y en talleres de familia. Los menores que fuesen mayores de diez años e inferiores a catorce, podrían trabajar siempre y cuando no excediesen las seis horas en establecimientos industriales y las ocho en mercantiles. Se establecieron condiciones especiales para el trabajo nocturno de los niños. Las mujeres podrían solicitar la suspensión laboral en el octavo mes de embarazo, con reserva de su puesto y tendrían una hora de lactancia, sin afectar a su salario. Se resaltó el papel de las Juntas Locales y Provinciales de Reformas Sociales en el ámbito de las tareas de inspección.
1902	Real Orden de 2 de junio de 1902, por la que se dispone que los Gobernadores civiles participen a este Ministerio si en las Ordenanzas municipales que rijan en las capitales respectivas está de alguna manera previsto el empleo de andamios de seguridad para las construcciones de edificios. Gaceta de Madrid, núm. 154, de 3 de junio de 1902, páginas 977 a 977.	Se incluyó en las Ordenanzas Municipales elementos de carácter preventivo.
1902	Real Decreto de 26 de junio de 1902, sobre la Jornada de trabajo de las mujeres y los niños. Gaceta de Madrid, núm. 178, de 27 de junio de 1902, páginas 1307 a 1307.	Estableció una jornada laboral máxima de once horas para los trabajadores incluidos en la Ley de 13 de marzo de 1900. Podría ser sustituida de común acuerdo por una jornada semanal máxima de sesenta y seis horas, excluyendo domingos.
1902	Real Decreto de 7 de septiembre de 1902, por el que se distribuye en Secciones los distintos servicios correspondientes a este Ministerio, y creando la Sección de Industria. Gaceta de Madrid, núm. 254, de 11 de septiembre de 1902, páginas 1089 a 1090.	Se creó dependiente del Ministerio de Agricultura, Industria, Comercio y Obras Públicas, la Sección de Industria y Comercio "dedicada al estudio y resolución de cuantos problemas se relacionan con el desarrollo de la industria española". Esta Sección, tendría entre sus competencias atender a las condiciones en las que los trabajadores realizan sus empleos. Para ello, se crearía una Junta de personas, encargada de resolver las cuestiones discrepantes entre patronos y obreros.
1902	Real Orden de 6 de noviembre de 1902, adoptando las disposiciones convenientes a fin de prevenir los riesgos posibles en las obras urbanas. Gaceta de Madrid, núm. 311, de 7 de noviembre de 1902, páginas 443 a 443.	Normativa sobre responsabilidad de los directores de obra en la ocurrencia de los accidentes laborales. Regulación de la prevención de accidentes en las obras urbanas.
1903	Real Decreto de 23 de abril de 1903, por el que se crea el Instituto de Reformas Sociales. Gaceta de Madrid, núm. 120, de 30 de abril de 1903, páginas 371 a 372.	Continuó la labor de la Comisión de Reformas Sociales, con el propósito de estudiar y proponer normativa para mejorar la calidad de vida y las condiciones laborales de la clase obrera.

AÑO	NORMATIVA	DESCRIPCIÓN
1903	Real Decreto de 8 de julio de 1903, por el que se aprueba el Reglamento que se inserta para la declaración de incapacidades por causas de accidentes del trabajo. Gaceta de Madrid, núm. 191, de 10 de julio de 1903, páginas 1422 a 1423.	Tras el establecimiento del derecho de los trabajadores y sus familias a las indemnizaciones en caso de incapacidades por accidentes sufridos en el trabajo, se publicó la ampliación y características de las diferentes incapacidades.
1904	Ley de 3 de marzo de 1904, sobre descanso dominical. Gaceta de Madrid, núm. 64, de 4 de marzo de 1904, páginas 909 a 909.	Prohibición de trabajar por cuenta ajena los domingos, con algunas excepciones.
1904	Real Orden de 12 de mayo de 1904, relativa al funcionamiento de las Juntas locales respecto a la inspección que les está encomendada por la Ley de 13 de Marzo de 1900 sobre el trabajo de mujeres y niños. Gaceta de Madrid, núm. 138, de 17 de mayo de 1904, páginas 639 a 639.	Se aclararon ciertas cuestiones sobre el funcionamiento de las Juntas locales. Se concretó que no sería necesaria la comprobación de todos los delegados de las Juntas Locales, en las inspecciones que realicen.
1904	Real Orden de 3 agosto de 1904, por el que se reorganizan las Juntas Locales y Provinciales de Reformas Sociales. Gaceta de Madrid, núm. 218, de 5 de agosto de 1904, páginas 440 a 441.	Estableció que debía crearse una Junta de Reformas Sociales en todos los municipios en los que hubiese fábricas o industrias.
1904	Ley de 12 de agosto de 1904, sobre protección a la infancia. Gaceta de Madrid, núm. 230, de 17 de agosto de 1904, páginas 589 a 590.	Se amparó bajo la normativa a los menores de diez años. La defensa de los infantes abarcó la salud física y moral del niño, el control de los amamantados por nodrizas o los que estuvieran en Casas-Cuna, escuelas, talleres, asilos, etc.
1904	Real Decreto de 19 de agosto de 1904, por el que se aprueba el Reglamento para la aplicación de la Ley de 3 de marzo de 1904 sobre descanso en domingo. Gaceta de Madrid, núm. 235, de 22 de agosto de 1904, páginas 641 a 642.	Se prohibió el trabajo por cuenta ajena y propia los domingos en todo tipo de industrias, talleres, tiendas, minas y otras ocupaciones. Sin embargo, la normativa permitió ciertas excepciones. Se estableció que ninguna excepción de descanso en domingo sería de aplicación a mujeres y menores de dieciocho años.
1906	Real Decreto de 1 de marzo de 1906, que aprueba el Reglamento para el servicio de la inspección del trabajo. Gaceta de Madrid, núm. 63, de 4 de marzo de 1906, páginas 868 a 870.	Sobre el ejercicio, policía, jurisdicción e inspección de la industria manufacturera. Se nombró inspectores que velasen por el cumplimiento de la Ley que dependerían del Instituto de Reformas Sociales. La competencia de su actividad de vigilancia se extendería al control del cumplimiento de la Ley de Accidentes de Trabajo de 30 de enero de 1900, la Ley de 13 de marzo de 1900 de condiciones de trabajo de las mujeres y de los niños, la Ley de 3 de marzo de 1904 sobre descanso dominical y demás normativa que regulase el trabajo.

AÑO	NORMATIVA	DESCRIPCIÓN
1906	Real Orden de 28 de diciembre de 1906, por la que se modifica el párrafo 2º de la Real Orden de 10 de noviembre de 1900, sobre la constitución de Asociaciones Mutuas de Seguros de Accidentes del trabajo. Gaceta de Madrid, núm. 363, de 29 de diciembre de 1906, páginas 1171 a 1172.	Se estableció que las Asociaciones de mutuas tendrían que asegurar a un mínimo de mil trabajadores y de veinte empresarios.
1907	Ley de 8 de enero de 1907, reformando el art. 9.º de la de 13 de Marzo de 1900 en lo relativo al trabajo de la mujer. Gaceta de Madrid, núm. 10, de 10 de enero de 1907, páginas 114 a 114.	Normativa sobre el permiso por lactancia en la mujer trabajadora.
1907	Real Orden de 24 de enero de 1907, por el que se inicia el funcionamiento del servicio de Inspección del trabajo, conforme al Reglamento aprobado por Real Decreto de 1 de marzo de 1906, y encomendado a los Inspectores regionales que, a propuesta del Instituto de Reformas Sociales, se nombraron por Real Orden de 12 de diciembre del mismo año. Gaceta de Madrid, núm. 26, de 26 de enero de 1907, páginas 311 a 311.	A fin de delimitar las funciones que debían asumir los inspectores regionales.
1907	Real Orden de 15 de marzo de 1907, por la que se dictan reglas complementarias para el servicio de la Inspección del trabajo. Gaceta de Madrid, núm. 75, de 16 de marzo de 1907, páginas 1007 a 1007.	Complementó el Reglamento de la Inspección de trabajo.
1907	Real Orden de 6 de julio de 1907, denegando la solicitud de Antonio Sánchez Hidalgo referente a indemnización por accidentes del trabajo. Gaceta de Madrid, núm. 190, de 9 de julio de 1907, páginas 100 a 100.	Los órganos judiciales fueron muy inflexibles. La Real Orden le negó la indemnización a la viuda de un obrero fallecido en un accidente de trabajo.
1907	Real Orden de 22 de julio de 1907, por la que se dispone que los Inspectores del trabajo, los designados por las Juntas de Reformas sociales y los dueños de fábricas y talleres se atengan a la doctrina sustentada en el informe del Instituto de Reformas sociales que se publica. Gaceta de Madrid, núm. 204, de 23 de julio de 1907, páginas 314 a 315.	Se publicó un informe del Instituto de Reformas Sociales en el que se definieron las facultades de la Inspección de Trabajo.
1908	Real Decreto de 25 de enero de 1908, clasificando las industrias y trabajos que se prohíben total o parcialmente a los niños menores de diez y seis años y a las mujeres menores de edad. Gaceta de Madrid, núm. 26, de 26 de enero de 1908, páginas 359 a 361.	Clasificación del Gobierno de las industrias y trabajos atendiendo al artículo 12 de la Ley de 13 de marzo de 1900, sobre el trabajo de mujeres y niños. Se permitió el trabajo en niños mayores de diez años y menores de catorce, siempre y cuando no superasen las seis horas diarias en los establecimientos industriales y de ocho horas en los de comercio. Prohibición del trabajo nocturno en menores de catorce años. Se clasificaron las industrias en las que se prohibió el trabajo de los niños menores de dieciséis años y a las mujeres menores de edad.

AÑO	NORMATIVA	DESCRIPCIÓN
1908	Real Orden de 28 de enero de 1908, referente a la Inspección del trabajo. Gaceta de Madrid, núm. 29, de 29 de enero de 1908, páginas 402 a 403.	Se definieron las competencias de las Juntas Locales y Provinciales en materia de inspección, respecto a los Inspectores provinciales de trabajo.
1908	Real Orden de 26 de febrero de 1908, disponiendo que no ha lugar a lo solicitado en la instancia presentada por el Sr. Süss, Director de la Compañía de ferrocarriles de Madrid a Zaragoza y a Alicante, referente a los partes de accidentes del trabajo. Gaceta de Madrid, núm. 59, de 28 de febrero de 1908, páginas 859 a 859.	Se estableció la obligación de notificar los accidentes de trabajo en un plazo reglamentario.
1908	Ley de 19 de mayo de 1908, de Consejos de Conciliación y Arbitraje industrial. Gaceta de Madrid, núm. 141, de 20 de mayo de 1908, páginas 862 a 863.	La convocatoria de huelgas de los trabajadores, se notificaría al Presidente de la Junta local de Reformas Sociales. Para resolver los conflictos entre trabajadores y patronos, se establecería la formación de Consejos de conciliación.
1908	Ley de 19 de mayo de 1908, relativa a Tribunales industriales. Gaceta de Madrid, núm. 141, de 20 de mayo de 1908, páginas 861 a 862.	En caso de conflictos laborales, se podrían solicitar voluntariamente arbitrajes, formándose un tribunal presidido por un juez y tres jurados elegidos por los trabajadores y otros tres por los empresarios.
1909	Ley de 27 de abril de 1909, de Coligaciones, huelgas y paros. Gaceta de Madrid, núm. 118, de 28 de abril de 1909, páginas 987 a 987.	Se reconoció el derecho a huelga y reunión de los trabajadores. Se impusieron sanciones para aquellos patronos que empleasen violencia u otros medios para impedir las asociaciones y paros de los empleados.
1910	Real Decreto de 28 de enero de 1910, aprobando el adjunto Reglamento de Policía minera. Gaceta de Madrid, núm. 29, de 29 de enero de 1910, páginas 211 a 224.	Se publicó con carácter provisional el Reglamento de Policía Minera. Se expusieron las normas de Policía y Seguridad que regularían la actividad de las explotaciones mineras y metalúrgicas.
1910	Ley de 27 de diciembre de 1910, por la que se fija la jornada máxima de trabajo en las minas. Gaceta de Madrid, núm. 365, de 31 de diciembre de 1910, páginas 795 a 796.	Se estableció una jornada laboral máxima de nueve horas diarias para los mineros subterráneos.
1911	Ley de 17 de julio de 1911, de Contrato de aprendizaje. Gaceta de Madrid, núm. 200, de 19 de julio de 1911, páginas 246 a 247.	El contrato de aprendizaje respondió a la necesidad de que el empresario enseñase el oficio al obrero, estableciendo o no remuneración económica durante el tiempo específico del aprendizaje. La vigencia de este contrato no podría superar los cuatro años. Se podría establecer un período de prueba, no superior a dos meses.
1912	Ley de 27 de febrero de 1912, disponiendo que en los almacenes, tiendas, oficinas, escritorios, y en general, en todo establecimiento no fabril, de cualquier clase que sea, donde se vendan o expendan artículos u objetos al público por mujeres empleadas, sea obligatorio para el dueño o su representante particular o Compañía tener dispuesto un asiento para cada una de ellas. Gaceta de Madrid, núm. 59, de 28 de febrero de 1912, páginas 565 a 566.	Estableció la obligación de proveer de un asiento a cada una de las empleadas de tiendas y almacenes.

AÑO	NORMATIVA	DESCRIPCIÓN
1912	Ley de 11 de julio de 1912, sobre la prohibición del trabajo nocturno de las mujeres en talleres y fábricas. Gaceta de Madrid, núm. 194, de 12 de julio de 1912 , páginas 94 a 94.	Se prohibió el trabajo nocturno de las mujeres en talleres y fábricas. Se produjo una mejora en las condiciones laborales femeninas. Limitó el acceso de mujeres en determinados trabajos que habían desempeñado previamente con motivo de la industrialización.
1913	Real Decreto de 24 de agosto de 1913, de fijación de la jornada máxima de ambos sexos en la industria textil. Gaceta de Madrid, núm. 237, de 25 de agosto de 1913, páginas 473 a 475.	Limitó a sesenta horas la jornada laboral máxima en el sector textil.
1916	Real Decreto de 13 de enero de 1916, por el que se establece que no podrá exigirse a los obreros cantidad alguna por reconocimiento médico, impuesto por los patronos antes o después de la admisión de aquellos al trabajo. Gaceta de Madrid, núm. 16, de 16 de enero de 1916, páginas 110 a 110.	Asociaciones obreras pusieron de manifiesto que los empresarios requerían el cobro a sus trabajadores de las realizaciones de reconocimientos médicos. Las Compañías de seguros retribuyeron a los facultativos por la prestación de sus servicios.
1916	Real Decreto de 23 de enero de 1916, fijando las condiciones que deben reunir los andamios total o parcialmente colgados, usados para el revoco o reparación de fachadas. Gaceta de Madrid, núm. 25, de 25 de enero de 1916, páginas 195 a 196.	Se publicó el Reglamento sobre condiciones de seguridad en los andamios, debiendo ser controlados por la Inspección de Trabajo.
1919	Real Decreto de 3 de abril de 1919, de fijación de ocho horas al día la jornada de trabajo. Gaceta de Madrid, núm. 94, de 4 de abril de 1919, páginas 42 a 43.	Se estableció una jornada laboral de ocho horas de trabajo, con un máximo de cuarenta y ocho horas semanales.
1919	Real Decreto de 11 de marzo de 1919, por el que se establece el Régimen de intensificación de Retiros obreros. Gaceta de Madrid, núm. 71, de 12 de marzo de 1919, páginas 916 a 918.	Se mejoró la cuestión de las pensiones.
1920	Real Orden de 15 de enero de 1920, por el que se establecen normas generales de aplicación de la jornada máxima de ocho horas. Gaceta de Madrid, núm. 16, de 16 de enero de 1920, páginas 168 a 170.	Según el informe del Instituto de Reformas Sociales, se establecieron las normas generales para la aplicación de la jornada máxima de ocho horas, salvo para los servicios domésticos y otras excepciones. Se permitió en cómputo semanal, una jornada de cuarenta y ocho horas por semana de seis días hábiles, en casos específicos o bajo acuerdo entre patronos y obreros. En casos de urgente necesidad y previo acuerdo, se podrían realizar horas extraordinarias siempre que no pasasen de cincuenta en un mes, ni de ciento veinte en el año.

AÑO	NORMATIVA	DESCRIPCIÓN
1920	Real Orden de 29 de septiembre de 1920, por la que se crea, bajo la superior dirección e inspección de este Ministerio, un servicio general de colocación y otro de estadísticas de la oferta y de la demanda de trabajo. Gaceta de Madrid, núm. 275, de 1 de octubre de 1920, páginas 18 a 20.	Se creó el Servicio de Colocación Obrera perteneciente al Ministerio de Trabajo. Tuvo como principal función interceder en los contratos de trabajo y realizar estadísticas de la oferta y la demanda, entre otras. Primer intento de crear un servicio público de colocación.
1921	Real Decreto de 21 de enero de 1921, por el que se aprueba el Reglamento general que se inserta, para la aplicación del Real Decreto de 11 de marzo de 1919 sobre intensificación del régimen de retiros obreros. Gaceta de Madrid, núm. 23, de 23 de enero de 1921, páginas 262 a 270.	Se establecieron las condiciones en las que los trabajadores serían incluidos en el régimen de seguro obligatorio de vejez y los organismos responsables de llevar a cabo el régimen obligatorio de retiros.
1922	Ley de 10 de enero de 1922, relativa a los accidentes de trabajo. Gaceta de Madrid, núm. 11, de 11 de enero de 1922, páginas 177 a 181.	Se produjo un aumento de las indemnizaciones por incapacidad temporal. El Seguro de Accidentes continuó voluntario. Se indicó la obligación de disponer de servicios médicos en algunas empresas y se crearon las primeras instituciones públicas destinadas a la rehabilitación de los trabajadores accidentados.
1922	Real Decreto de 29 de diciembre de 1922, que aprueba el Reglamento para la aplicación de la ley reformada acerca de los accidentes de trabajo. Gaceta de Madrid, núm. 365, de 31 de diciembre de 1922, páginas 1354 a 1362.	Se reguló la realización de reconocimientos médicos teniendo en cuenta la propensión de padecer cualquier tipo de hernia, mediante la valoración de síntomas específicos.
1924	Real Decreto de 24 de marzo de 1924, autorizando al Gobierno para adherirse al Convenio internacional para la supresión de la trata de mujeres y niños, firmado en Ginebra el 30 de Septiembre de 1921. Gaceta de Madrid, núm. 86, de 26 de marzo de 1924, páginas 1578 a 1579.	Autorización al Gobierno para unirse al Convenio internacional. Se aseguró la protección de mujeres y niños que buscasen trabajo en otros países.
1924	Decreto de 29 abril de 1924, por el que se autoriza al Gobierno para ratificar y registrar en la Secretaría de la Sociedad de Naciones los siguientes proyectos de Convenio adoptados en la Conferencia general del Trabajo y en sus sesiones: Convenio relativo a la prohibición del empleo de cerusa en la pintura. Gaceta de Madrid, núm. 134, de 13 de mayo de 1924, páginas 786 a 792.	Se autorizó al Gobierno a ratificar y registrar en la Secretaría de la Sociedad de Naciones, los proyectos de Convenio relativos a la edad mínima de los niños en la labor marítima, las indemnizaciones de paro debidas a los naufragios, la prohibición del uso de la cerusa en la pintura, el descanso semanal en las empresas industriales, la edad mínima de acceso laboral en los trabajos que implicasen emplear calderas y pañoles y los exámenes médicos obligatorios de los menores embarcados.
1925	Real Orden de 17 de noviembre de 1925, por el que se aprueba el Reglamento, que se inserta, de establecimientos clasificados en incómodos, insalubres o peligrosos. Gaceta de Madrid, núm. 331, de 27 de noviembre de 1925, páginas 1066 a 1076.	Legislación relacionada con el régimen de los establecimientos, industrias y locales, que pudiesen suponer una molestia o un peligro para los inmuebles cercanos y sus residentes. Se clasificó a las industrias, fábricas, talleres y almacenes en establecimientos incómodos, insalubres o peligrosos.

AÑO	NORMATIVA	DESCRIPCIÓN
1926	Decreto de 19 febrero de 1926, por el que se dispone que desde el día 1º de Noviembre de 1928 quede prohibido en España, salvo las excepciones que se fijarán, el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo y de todos los productos que contengan estos pigmentos, en los trabajos de pintura interior de los edificios. Gaceta de Madrid, núm. 51, de 20 de febrero de 1926, páginas 934 a 935.	Por el que se ratifica el Convenio internacional para la manipulación y utilización de la cerusa, sulfato de plomo y demás productos que contengan esos pigmentos. Prohibición de su empleo exceptuando algunos casos específicos. Se estableció la creación de una estadística sobre trabajadores pintores afectados de saturnismo, así como de la mortalidad por esa causa. Se prohibió su uso por menores de dieciocho años y por mujeres.
1926	Real Decreto-Ley de 23 de agosto de 1926, de Código de trabajo. Gaceta de Madrid, núm. 244, de 1 de septiembre de 1926, páginas 1298 a 1311.	Constitución de un cuerpo legal que reguló el contrato de trabajo, su modalidad de aprendizaje, los accidentes del trabajo dentro del contrato y los Tribunales industriales, como órganos expertos en el cumplimiento del Derecho.
1927	Real Decreto-Ley de 15 de agosto de 1927, sobre descanso nocturno de la mujer obrera. Gaceta de Madrid, núm. 231, de 19 de agosto de 1927, páginas 1012 a 1014.	Se determinó un descanso mínimo y continuo de doce horas entre cada dos jornadas consecutivas de trabajo para todas las mujeres, sin distinción de edad, empleadas en fábricas, talleres y demás explotaciones y establecimientos industriales y mercantiles. Quedaron excluidas de la norma las mujeres dedicadas al servicio doméstico, las que realizaban trabajo a domicilio y las que trabajaban en talleres de familia.
1928	Real Decreto de 21 diciembre de 1928, por el que se aprueba el Estatuto de Formación Profesional. Gaceta de Madrid, núm. 363, de 28 de diciembre de 1928, páginas 1989 a 2002.	Se regularon los servicios de enseñanza industrial. Se describió la Formación Profesional como "la orientación y selección, el preaprendizaje y la instrucción parcial o completa, complementaria o de perfeccionamiento de los trabajadores profesionales de ambos sexos en las diferentes manifestaciones individuales del trabajo industrial ".
1929	Real Decreto de 5 de abril de 1929, disponiendo alcancen a los dueños o armadores de embarcaciones pesqueras, cualquiera que sea su tonelaje y el personal empleado en éstas, las obligaciones y derechos establecidos en el Libro III del Código de Trabajo, en caso de accidentes del trabajo. Gaceta de Madrid, núm. 99, de 9 de abril de 1929, páginas 148 a 148.	En caso de accidentes de mar y de accidentes de trabajo, los dueños o armadores seguirían las obligaciones y derechos establecidos en el libro III del Código de Trabajo, independientemente del tonelaje de la embarcación y el personal empleado en ella. Se obligó a la creación de mutualidades para ocuparse de los costos por el auxilio e indemnizaciones por la ocurrencia de accidentes de trabajo o por accidentes de mar. No sería renunciable el derecho a la indemnización.
1929	Real Decreto de 21 de noviembre de 1929, por el que se aprueba el Reglamento, que se inserta, para el reconocimiento y pruebas de los aparatos y recipientes que contienen fluidos a presión. Gaceta de Madrid, núm. 24, de 24 de enero de 1930, páginas 578 a 586.	Se concretaron las inspecciones y exámenes a los que tendrían que someterse los aparatos y recipientes con fluidos a presión. Se establecieron elementos de seguridad que tendrían que estar presentes en los diferentes aparatos para garantizar la seguridad de su empleo.
1930	Real Orden de 9 de mayo de 1930, por la que se aprueba el Reglamento, que se inserta, de la "Previsión Médica Nacional". Gaceta de Madrid, núm. 154, de 3 de junio de 1930, páginas 1395 a 1404.	Se aprobó el Reglamento para constituir la Mutualidad bajo el amparo y propuesta del Consejo General de Colegios Médicos, con el fin de respaldar y salvaguardar frente a los peligros previsibles. La Organización Médica Colegial, se estableció como una asociación profesional de carácter obligatorio.

AÑO	NORMATIVA	DESCRIPCIÓN
1931	Decreto de 28 de mayo de 1931, prohibiendo en los trabajos de pintura interior de los edificios el empleo de la cerusa, sulfato de plomo y de todos los productos que contengan estos pigmentos. Gaceta de Madrid, núm. 149, de 29 de mayo de 1931, páginas 1000 a 1001.	Tras España ratificar el Convenio adoptado en la III Conferencia Internacional del Trabajo sobre la prohibición del empleo de la cerusa en la pintura, se promulgó el Decreto de 19 de Febrero de 1926, por el que se estableció la prohibición en España del empleo de la cerusa, sulfato de plomo y otros productos que presentasen esos pigmentos. Se dictó el Reglamento para regular ciertas excepciones en su empleo.
1931	Decreto de 12 de junio de 1931, por el cual se aprueban las Bases que se insertan para la aplicación a la Agricultura de la ley de Accidentes del Trabajo. Gaceta de Madrid, núm. 164, de 13 de junio de 1931, páginas 1352 a 1354.	La Ley de 30 de enero de 1900 de Accidentes, solo otorgó protección a los obreros agrícolas que empleasen motores para los que fuese necesario el uso de la fuerza no proporcionada por la persona. Tras la promulgación de esta norma, se amplió la protección a todos los trabajadores agrícolas bajo la Ley de Accidentes.
1931	Decreto de 1 de julio de 1931, disponiendo sea de ocho horas diarias la duración máxima legal de la jornada de trabajo. Gaceta de Madrid, núm. 183, de 2 de julio de 1931, páginas 43 a 53.	Nueva fijación de la jornada laboral con un máximo de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales.
1931	Decreto de 25 de agosto de 1931, por el que se prueba el Reglamento para la aplicación a la agricultura de la Ley de Accidentes de Trabajo. Gaceta de Madrid, núm. 242, de 30 de agosto de 1931, páginas 1509 a 1518.	Se publicó el Reglamento por el que se hace extensa la protección de la Ley de Accidentes a los obreros agrícolas. Se definió el concepto de obrero y patrono en el contexto agrícola.
1931	Orden de 28 de agosto de 1931, por la que se dispone que, a partir del día 1º de Septiembre próximo, sea de siete horas la jornada de trabajo en las labores subterráneas de las explotaciones mineras carboníferas, y que en los trabajos subterráneos de las demás explotaciones mineras, la jornada podrá continuar ampliándose hasta el máximo de ocho horas durante el semestre que corre, terminando esta excepción el 31 de Diciembre del año actual. Gaceta de Madrid, núm. 241, de 29 de agosto de 1931, páginas 1503 a 1503.	Se estableció una jornada de siete horas para trabajos subterráneos y explotaciones carboníferas.
1931	Ley de 21 de noviembre de 1931, de Contrato de Trabajo. Gaceta de Madrid, núm. 326, de 22 de noviembre de 1931, páginas 1130 a 1138.	Se publicó la primera normativa de contrato de trabajo colectivo y seguro contra el paro forzoso. Se definió el concepto de contrato de trabajo, su objeto, ámbito de aplicación y otras cuestiones relacionadas.
1931	Ley de 27 de noviembre de 1931, relativa a los Jurados mixtos, del trabajo industrial y rural, de la propiedad rústica y de la producción y las industrias agrarias. Gaceta de Madrid, núm. 332, de 28 de noviembre de 1931, páginas 1251 a 1262.	Surgieron como ruptura con el sistema de Comités Paritarios, a pesar de tener un funcionamiento similar. Instituciones creadas por el Ministerio de Trabajo, encargados de la negociación colectiva y el arbitraje como instrumento para resolver las controversias laborales.
1931	Ley de 9 de diciembre de 1931, de Constitución de la República Española. Gaceta de Madrid, núm. 344, de 10 de diciembre de 1931, páginas 1578 a 1588.	No contiene normativa específicamente laboral, pero establece en su articulado que "la República asegurará a todo trabajador las condiciones necesarias para una existencia digna".

AÑO	NORMATIVA	DESCRIPCIÓN
1932	Ley de 8 de abril de 1932, disponiendo que todas las Asociaciones constituidas o que se constituyan por patronos o por obreros para la defensa de los intereses de las clases respectivas en determinadas profesiones, industrias o ramos de ésta, habrán de sujetarse a los preceptos de la Ley que se inserta. Gaceta de Madrid, núm. 105, de 14 de abril de 1932, páginas 330 a 334.	Estableció que las Asociaciones tendrían el objetivo de defender intereses de patronos y trabajadores de diversas profesiones o industrias, regulando su funcionamiento, organización e inscripción. Se especificaron los requisitos para formar parte como miembros y se precisó la cantidad mínima de socios por los que podrían estar compuestas.
1932	Ley de 8 de abril de 1932, ratificando el Convenio relativo a derechos de Asociación y coalición de los obreros agrícolas. Gaceta de Madrid, núm. 105, de 14 de abril de 1932, páginas 334 a 334.	Ratificación del Convenio de la Organización Internacional del Trabajo de 1921.
1932	Ley de 8 de abril de 1932, ratificando el Convenio relativo a edad mínima de admisión de los niños al trabajo de la Agricultura. Gaceta de Madrid, núm. 105, de 14 de abril de 1932, páginas 334 a 334.	Ratificación del Convenio de la Organización Internacional del Trabajo de 1921.
1932	Ley de 8 de abril de 1932, ratificando el Convenio relativo al seguro de enfermedad de los trabajadores agrícolas. Gaceta de Madrid, núm. 105, de 14 de abril de 1932, páginas 334 a 335.	Ratificación del Convenio de la Organización Internacional del Trabajo de 1927.
1932	Ley de 8 de abril de 1932, ratificando el Convenio relativo al trabajo forzoso u obligatorio. Gaceta de Madrid, núm. 105, de 14 de abril de 1932, páginas 335 a 335.	Ratificación del Convenio de la Organización Internacional del Trabajo de 1930.
1932	Ley de 8 de abril de 1932, ratificando el Convenio relativo a la protección de los trabajadores ocupados en la carga y descarga de los buques. Gaceta de Madrid, núm. 105, de 14 de abril de 1932, páginas 335 a 335.	Ratificación del Convenio de la Organización Internacional del Trabajo de 1927.
1932	Ley de 8 de abril de 1932, ratificando el Convenio relativo a la indicación del peso de los grandes fardos transportados por buques. Gaceta de Madrid, núm. 105, de 14 de abril de 1932, páginas 335 a 335.	Ratificación del Convenio de la Organización Internacional del Trabajo de 1927.
1932	Ley de 8 de abril de 1932, ratificando el Convenio relativo a la Reglamentación de la duración del trabajo en el Comercio y en las Oficinas. Gaceta de Madrid, núm. 105, de 14 de abril de 1932, páginas 335 a 335.	Ratificación del Convenio de la Organización Internacional del Trabajo de 1930.
1932	Ley de 8 de abril de 1932, ratificando el Convenio relativo a reparación de las enfermedades profesionales. Gaceta de Madrid, núm. 105, de 14 de abril de 1932, páginas 335 a 335.	Ratificación del Convenio de la Organización Internacional del Trabajo de 1926.

AÑO	NORMATIVA	DESCRIPCIÓN
1932	Ley de 8 de abril de 1932, ratificando el Convenio relativo a jornada de trabajo en las minas de carbón. Gaceta de Madrid, núm. 105, de 14 de abril de 1932, páginas 335 a 336.	Ratificación del Convenio de la Organización Internacional del Trabajo de 1931.
1932	Ley de 8 de abril de 1932, ratificando el Convenio relativo al seguro de enfermedad de los trabajadores de la industria y del comercio y de los sirvientes domésticos. Gaceta de Madrid, núm. 105, de 14 de abril de 1932, páginas 336 a 336.	Ratificación del Convenio de la Organización Internacional del Trabajo de 1927.
1932	Ley de 8 de abril de 1932, ratificando el Convenio relativo al trabajo nocturno de las mujeres en la industria. Gaceta de Madrid, núm. 105, de 14 de abril de 1932, páginas 336 a 336.	Ratificación del Convenio de la Organización Internacional del Trabajo de 1919.
1932	Ley de 8 de abril de 1932, ratificando el Convenio relativo al trabajo nocturno de los niños en la industria. Gaceta de Madrid, núm. 105, de 14 de abril de 1932, páginas 336 a 336.	Ratificación del Convenio de la Organización Internacional del Trabajo de 1919.
1932	Ley de 8 de abril de 1932, ratificando el Convenio relativo al trabajo nocturno en las panaderías. Gaceta de Madrid, núm. 105, de 14 de abril de 1932, páginas 336 a 336.	Ratificación del Convenio de la Organización Internacional del Trabajo de 1926.
1932	Ley de 8 de abril de 1932, ratificando el Convenio relativo a edad mínima de admisión de los niños en los trabajos industriales. Gaceta de Madrid, núm. 105, de 14 de abril de 1932, páginas 336 a 336.	Ratificación del Convenio de la Organización Internacional del Trabajo de 1919.
1932	Ley de 4 de julio de 1932, estableciendo que la indemnización por muerte e incapacidad a causa de accidente del trabajo consista en renta vitalicia en vez del pago de una cantidad, creando en el Instituto Nacional de Previsión la Caja Nacional de Seguro contra accidentes del trabajo y ordenando la aplicación del texto refundido de la Ley y del Reglamento. Gaceta de Madrid, núm. 189, de 7 de abril de 1932, páginas 179 a 180.	Se fijaron indemnizaciones por accidentes de trabajo.
1932	Decreto de 8 de octubre de 1932, por el que se aprueba el texto refundido de la legislación de Accidentes de trabajo en la industria. Gaceta de Madrid, núm. 286, de 12 de octubre de 1932, páginas 218 a 224.	Se actualizó la legislación sobre accidentes en la industria. Mantuvo la responsabilidad del empresario en la ocurrencia de los accidentes de trabajo y definió los procedimientos para las indemnizaciones ante trabajadores lesionados o fallecidos. Precisó criterios para la evaluación correcta de las lesiones y aportó un marco en el que basar la atención médica y rehabilitación de los lesionados. Se estableció la obligatoriedad de los seguros y reguló las condiciones a cumplir por las empresas en prevención.

AÑO	NORMATIVA	DESCRIPCIÓN
1933	Decreto de 31 de enero de 1933, que aprueba el Reglamento que se inserta de la ley de Accidentes del Trabajo en la Industria. Gaceta de Madrid, núm. 38, de 7 de febrero de 1933, páginas 949 a 965.	Se aprobó para precisar la normativa sobre Accidentes en la industria, concretando los derechos y obligaciones de las empresas y trabajadores en caso de accidentes de trabajo. Se definió el concepto de accidente, así como la responsabilidad del empresario en proporcionar indemnizaciones, según la gravedad o el fallecimiento causados, y en facilitar la asistencia sanitaria a los trabajadores afectados. Se establecieron los procedimientos para la notificación de los accidentes, el acceso a la solicitud de las indemnizaciones y se impulsaron medidas destinadas a mejorar la seguridad en el trabajo. Se estableció el seguro obligatorio para garantizar la protección de los trabajadores.
1934	Orden de 24 de abril de 1934, relativa a los honorarios de los Facultativos al servicio de las Empresas y Mutualidades dedicadas al seguro de Accidentes del trabajo. Gaceta de Madrid, núm. 119, de 29 de abril de 1934, páginas 706 a 710.	Se establecieron las tarifas mínimas de los servicios médicos para empresas y mutualidades encargadas de prestar asistencia a los accidentes de trabajo. Se determinó la tarifa de dos tipos de reconocimientos médicos que se practicarían por cuenta de la empresa: reconocimiento previo a la incorporación laboral con certificado de hernia y reconocimiento completo.
1934	Decreto de 23 de agosto de 1934 (rectificado), que aprueba el Reglamento de Policía Minera y Metalúrgica. Gaceta de Madrid, núm. 259, de 16 de septiembre de 1934, páginas 2346 a 2374.	Se publicaron preceptos de seguridad, salubridad e higiene de las minas, a propuesta del Ministro de Industria y Comercio. La tecnología empleada para la explotación minera junto con la reforma de la legislación social desde 1910, motivaron la redacción de la normativa.
1934	Decreto de 23 de agosto de 1934, por el que se crea en la Dirección general de Sanidad de este Ministerio una Sección llamada Inspección Médica del Trabajo. Gaceta de Madrid, núm. 237, de 25 de agosto de 1934, páginas 1706 a 1707.	Se creó la Inspección Médica del Trabajo para comprobar el cumplimiento de las medidas preventivas en las empresas y estudiar los problemas sanitarios relacionados con los convenios internacionales ratificados por España y de la legislación nacional. Puso en valor la importancia de la Medicina del Trabajo como requisito preferente para desempeñar cargos técnicos en la Inspección.
1934	Decreto de 25 de septiembre de 1934, de Prohibición del trabajo de los niños en tareas agrícolas durante horas escolares. Gaceta de Madrid, núm. 275, de 2 de octubre de 1934, páginas 51 a 51.	Tras la ratificación del Convenio adoptado en la III Sesión de la Conferencia Internacional del Trabajo, celebrada en Ginebra en el año 1921, se prohibió el trabajo en menores de catorce años en empresas agrícolas, públicas o privadas o en sus instalaciones, durante el tiempo establecido para la enseñanza escolar.
1935	Decreto de 19 de agosto de 1935, relativo a la industria del plomo y a la reforma del régimen actual de primas. Gaceta de Madrid, núm. 232, de 20 de agosto de 1935, páginas 1513 a 1519.	Se creó un Patronato para cubrir los gastos de asistencia médica y hospitalización de los obreros de minas de plomo que contrajesen silicosis.
1935	Orden de 16 de septiembre de 1935, por el que se aprueba el Reglamento para el funcionamiento del Patronato de lucha contra la silicosis. Gaceta de Madrid, núm. 267, de 24 de septiembre de 1935, páginas 2339 a 2340.	Se aprobó el Reglamento para el funcionamiento y atribuciones del Patronato con el fin de prevenir y curar los afectados de silicosis.

AÑO	NORMATIVA	DESCRIPCIÓN
1935	Decreto de 15 de noviembre de 1935, de prohibición de la utilización de todo lugar de trabajo de sacas, fardos o cualquier utensilio para el transporte, carga y descarga de mercancías, que haya de hacerse a brazo, cuya capacidad sea superior a 80 kilogramos de peso. Gaceta de Madrid, núm. 323, de 19 de noviembre de 1935, páginas 1378 a 1378.	Se estableció la prohibición de transportar y cargar mercancías con un peso superior a ochenta kilogramos de peso. La Inspección de Trabajo se encargaría del obligado cumplimiento de la norma.
1936	Orden Ministerial de 25 de mayo de 1936, abriendo una información pública, por término de veinte días, para que puedan formularse por escrito las observaciones que se estimen procedentes en relación con las Bases del anteproyecto para la Unificación de los Seguros Sociales. Gaceta de Madrid, núm. 149, de 28 de mayo de 1936, páginas 1787 a 1791.	Se estableció un periodo en el cual se podrían formular por escrito aquellas propuestas relacionadas con las bases del anteproyecto para la unificación de los Seguros Sociales de maternidad y enfermedad y los de invalidez, vejez y muerte. Las propuestas se dirigirían al Ministerio de Trabajo, Sanidad y Previsión. Sería obligatorio estar asegurados para todos los asalariados, siempre que hubiesen cumplido los dieciséis años y no llegasen a los sesenta y cinco, cuyas compensaciones económicas anuales no superasen las seis mil pesetas.
1936	Ley de 13 de julio de 1936, relativa a enfermedades profesionales. Gaceta de Madrid, núm. 197, de 15 de julio de 1936, páginas 515 a 517.	Recogió una serie de enfermedades que se denominaron profesionales, siempre que su origen estuviera relacionada con los trabajos enumerados en la normativa. Se centró en la reparación del daño causado, estableciendo para ello las correspondientes indemnizaciones. Los reconocimientos periódicos se realizarían en función de los riesgos de cada trabajo, constituyendo un elemento preventivo de protección de la salud del trabajador.
1937	Decreto de 16 de febrero de 1937, recordando a las Empresas industriales la obligación de abonar a las Compañías de Seguros las cuotas por los conceptos de Retiro obrero, Maternidad y Accidentes del Trabajo, a fin de que se cumplan los fines sociales previstos. Gaceta de la República, núm. 50, de 19 de febrero de 1937, páginas 883 a 884.	Se insistió en la obligatoriedad de la patronal de ocuparse de las cuotas para los seguros de Retiro Obrero, Maternidad y Accidentes del Trabajo.
1937	Orden de 15 julio de 1937, por la que se dictan reglas a las que habrán de ajustarse las Mutualidades Patronales y Sociedades de Seguros de accidentes del trabajo. Boletín Oficial del Estado, núm. 277, de 24 de julio de 1937, páginas 2516 a 2517.	Las Mutualidades Patronales y Sociedades de Seguros estuvieron obligadas a depositar a disposición del Ministerio de Trabajo, una fianza para el desempeño de sus funciones, que podría sufrir fluctuaciones en función de la declaración de los salarios asegurados en el año anterior. Las Mutualidades patronales tendrían que remitir a la Comisión de Trabajo, los documentos de: copia certificada de los Estatutos aprobados de su funcionamiento, domicilio de su asentamiento, relación de los directivos que la presiden, copia certificada del resguardo que justifique el depósito de la fianza y la declaración de operaciones realizadas en el año 1936.

AÑO	NORMATIVA	DESCRIPCIÓN
1937	Decreto de 28 de octubre de 1937, disponiendo sean de aplicación los beneficios de la legislación de Accidentes del Trabajo al personal dedicados al servicio doméstico en las condiciones que se establece. Gaceta de la República, núm. 304, de 31 de octubre de 1937, páginas 405 a 406.	La legislación vigente de accidentes laborales excluyó a los trabajadores del servicio doméstico. Esta normativa definió el servicio doméstico como el que se contratase por un dueño de la casa, con remuneración o sin ella y de forma continuada y permanente. Se estableció como obligatorio su aseguramiento contra los riesgos de incapacidad permanente y muerte por causa o a consecuencia de accidentes del trabajo. Este seguro se acordaría con la Caja Nacional de Seguros de Accidentes del Trabajo. También se establecieron enfermedades profesionales que podrían presentar estos trabajadores.
1938	Decreto de 9 de marzo de 1938, por el que se aprueba el Fuero del Trabajo formulado por el Consejo Nacional de Falange Española Tradicionalista y de las Juntas de Ofensiva Nacional- Sindicalista (J.O.N.S.). Boletín Oficial del Estado, núm. 505, de 10 de marzo de 1938, páginas 6178 a 6181.	Supuso la instauración de una nueva consideración del concepto de trabajo. El trabajador colaboraría en la producción mediante sus facultades intelectuales y manuales en beneficio de la economía nacional.
1938	Decreto de 2 de junio de 1938, reconstituyendo provisionalmente el Instituto Social de la Marina. Boletín Oficial del Estado, núm. 590, de 4 de junio de 1938, páginas 7690 a 7691.	Colaboró con la Caja Nacional en el Seguro de Enfermedad, entre algunas de sus funciones. Su labor se detalló en la Orden de 19 de febrero de 1946.
1938	Decreto de 3 de junio de 1938, por el que se fijan las normas sobre las Compañías y Mutualidades cuyas centrales se encuentren fuera del territorio sometido al Gobierno de la República, respecto al Seguro de Accidentes de Trabajo, y que no tienen depositadas las fianzas en la zona leal al mismo, para su actuación. Gaceta de la República, núm. 156, de 5 de junio de 1938, páginas 1202 a 1203.	Las Compañías y Mutualidades que se encontraron fuera del control del Gobierno de la República y que no depositaron sus fianzas en zona territorial afín, no podrían desempeñar las funciones relacionadas con el Seguro de Accidentes, excepto que depositasen la fianza en el Ministerio de Trabajo y Asistencia Social.
1938	Decreto de 8 de junio de 1938, disponiendo que por las Empresas de trabajo se habiliten locales comedores para sus obreros. Boletín Oficial del Estado, núm. 597, de 11 de junio de 1938, páginas 7802 a 7803.	De acuerdo con el Fuero del Trabajo aprobado el 9 de marzo de 1938, se estableció la obligación de habilitar un local-comedor para los trabajadores que no dispusieran de dos horas para el almuerzo.
1938	Orden de 29 de agosto 1938, disponiendo la forma de pago de primas del seguro obligatorio de Accidentes del Trabajo. Boletín Oficial del Estado, núm. 66, de 4 de septiembre de 1938, páginas 1077 a 1077.	Obligación de pagar las primas del seguro a la Caja Nacional.
1939	Ley de 24 de noviembre de 1939, sobre ordenación y defensa de la industria. Boletín Oficial del Estado, núm. 349, de 15 de diciembre de 1939, páginas 7034 a 7040.	Se fijaron las bases para regular la actividad industrial. Reguló las inversiones extranjeras en la industria española. Se requería de autorización del Ministerio de Industria para establecer, reubicar y expandir las empresas.
1939	Ley de 15 diciembre de 1939, organizando el Cuerpo Nacional de Inspección del Trabajo. Boletín Oficial del Estado, núm. 363, de 29 de diciembre de 1939, páginas 7344 a 7347.	Se trasladaron al Cuerpo Nacional de Inspección del Trabajo las funciones de las Inspecciones de Trabajo, de Seguros Sociales y de Emigración. Se definieron las funciones específicas del Cuerpo Nacional de Inspección, entre las que se encontró velar por el cumplimiento de la normativa laboral.

AÑO	NORMATIVA	DESCRIPCIÓN
1940	Orden de 16 de enero de 1940, disponiendo las normas que han de seguirse para unificar las estadísticas de accidente de Trabajo. Boletín Oficial del Estado, núm. 29, de 29 de enero de 1940, páginas 728 a 741.	Las estadísticas de accidentes realizadas hasta la fecha, no permitían una comparación entre ellas debido a la diferencia de criterios en su realización. Se resaltó la importancia de que incluyesen ciertos datos y se realizasen de la misma manera, para establecer conclusiones sobre el coste de los accidentes, datos sobre la gravedad, etc. Se estableció clasificar los accidentes según las industrias, sus causas, el lugar y naturaleza de las lesiones, la incapacidad resultante y su duración, la edad y el sexo, la hora del día, la hora de trabajo y la antigüedad en el puesto del trabajador.
1940	Ley de 26 de enero de 1940, sobre Unidad Sindical. Boletín Oficial del Estado, núm. 31, de 31 de enero de 1940, páginas 772 a 773.	Declaró que la organización sindical de la Falange, sería la única admitida por el Estado. Aquellas Asociaciones de defensa de intereses económicos o de clase, se incorporarían a la Organización Sindical del Movimiento.
1940	Orden de 31 de enero de 1940, aprobando el Reglamento general de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Boletín Oficial del Estado, núm. 34, de 3 de febrero de 1940, páginas 914 a 924.	El primer artículo refiere como objetivo la protección al trabajador de los riesgos inherentes a su actividad laboral.
1940	Decreto de 4 de junio de 1940, por el que se dictan normas en relación con el seguro de accidentes del trabajo en el mar. Boletín Oficial del Estado, núm. 172, de 20 de junio de 1940, páginas 4245 a 4248.	Estableció la regulación para los accidentes de trabajo en el mar, hasta ahora excluidos de la normativa para los accidentes en la industria. Se definió como accidente de trabajo en el mar, aquel que sucediese estando a bordo o en tierra, con ocasión de las labores complementarias de la navegación o pesca, realizadas por cuenta ajena. Se determinó que los trabajadores serían indemnizados según lo establecido en el Reglamento de 31 de enero de 1933, para los Accidentes del Trabajo en la Industria. Se instauró el seguro de incapacidad permanente y muerte como obligatorio.
1940	Ley de 13 de julio de 1940, relativa al descanso dominical. Boletín Oficial del Estado, núm. 200, de 18 de julio de 1940, páginas 5000 a 5003.	La tradición católica del Estado español, condicionó la normativa de acuerdo con los principios cristianos, estableciendo el descanso de los operarios los domingos y los días de fiesta con carácter religioso. Se establecieron excepciones de trabajos en los que se podría incumplir el descanso.
1940	Orden de 26 de agosto de 1940, por la que se establecen normas sobre iluminación en los centros de trabajo. Boletín Oficial del Estado, núm. 242, de 29 de agosto de 1940, páginas 5991 a 5993.	Se estableció el nivel del iluminación artificial según los distintos trabajos e industrias, de acuerdo con la prevención de accidentes y la higiene visual de los trabajadores.
1941	Decreto de 25 de enero de 1941, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley de Descanso Dominical. Boletín Oficial del Estado, núm. 64, de 5 de marzo de 1941, páginas 1570 a 1574.	Para la aplicación de la Ley de 13 julio de 1940, relativa al descanso dominical. Se establecieron laborables todos los días del año, excepto los domingos y fiestas oficiales y religiosas equiparadas al domingo. Se definieron excepciones al descanso dominical para ciertos trabajos.

AÑO	NORMATIVA	DESCRIPCIÓN
1941	Orden de 7 de marzo de 1941, por la que se dictan normas para la prevención e indemnización de la silicosis como enfermedad profesional. Boletín Oficial del Estado, núm. 77, de 18 de marzo de 1941, páginas 1873 a 1875.	Se estableció la obligación de realizar reconocimientos médicos y el deber de someterse a ellos, con el fin de detectar la predisposición de los trabajadores a estas enfermedades. Los reconocimientos serían previos a la incorporación laboral en empresas con riesgo de neumoconiosis y periódicos anuales para los trabajadores en activo y para los que ya no trabajasen.
1941	Decreto orgánico regulando la reglamentación del trabajo, de 29 de marzo de 1941. Boletín Oficial del Estado, núm. 99, de 9 de abril de 1941, páginas 2393 a 2394.	El Fuero del Trabajo promulgado en 1938, incorporó que las bases reguladoras de las relaciones laborables serían cuestión a tratar por el Estado, con la intervención de los Sindicatos. Las sugerencias de la Organización sindical constarían de un informe en el que se apoyarían para justificar las innovaciones o modificaciones de las normas vigentes. Las reglamentaciones de trabajo podrían ser de ámbito nacional, provincial, comarcal o local, según
1941	Decreto de 3 de septiembre de 1941, por el que se establece el seguro de enfermedad profesional denominada silicosis. Boletín Oficial del Estado, núm. 7, de 7 de enero de 1942, páginas 112 a 114.	Trató aspectos sobre la vigilancia de la salud y medidas protectoras de la salud. En el caso de que se identificasen trabajadores afectados de silicosis en los reconocimientos médicos, se reubicarían dentro de la misma empresa en otros trabajos exentos de riesgo. En caso de no ser posible y bajo la supervisión del Inspector de Trabajo, se daría de baja al trabajador, que percibiría un subsidio. El subsidio correría a cargo de la empresa durante el primer año y de la Sección de seguro de la silicosis durante un tiempo inferior a seis meses.
1942	Orden de 17 de enero de 1942, por la que se establece el modelo oficial de la ficha médica para reconocimiento ordenado en la norma transitoria segunda del Decreto de 3 de septiembre de 1941 que establece el seguro de la enfermedad profesional denominada silicosis. Boletín Oficial del Estado, núm. 24, de 24 de enero de 1942, páginas 545 a 546.	En la ficha se haría referencia a si el obrero padecía o no silicosis, el grado de enfermedad en el que se encontraba, si implicaba peligro la permanencia en el trabajo o si padecía silicosis avanzada susceptible de incapacidad permanente.
1942	Ley de 16 de octubre de 1942, por la que se establecen normas para regular la elaboración de las reglamentaciones de trabajo. Boletín Oficial del Estado, núm. 296, de 23 de octubre de 1942, páginas 8462 a 8465.	Se recabó la importancia de regular las medidas preventivas de cada industria a través de los Reglamentos nacionales de trabajo y los Reglamentos de régimen interior.
1942	Orden de 14 de noviembre de 1942, por la que se aprueba el Reglamento del seguro de enfermedad profesional denominada silicosis. Boletín Oficial del Estado, núm. 324, de 20 de noviembre de 1942, páginas 9404 a 9407.	Se aprobó el Reglamento del seguro de silicosis. Se determinaron circunstancias en las que debería realizarse el reconocimiento médico: cuando el trabajador se incorporase a la empresa por primera vez; anualmente, en el mes que fijase la Sección de previsión de accidentes e higiene del trabajo para cada industria; a petición del trabajador o de sus representantes legales; cuando la empresa lo considerase conveniente y cuando la Sección de previsión lo dispusiese.

AÑO	NORMATIVA	DESCRIPCIÓN
1943	Ley de 10 de febrero de 1943, sobre colocación de trabajadores. Boletín Oficial del Estado, núm. 61, de 2 de marzo de 1943, páginas 2009 a 2012.	La colocación de los trabajadores tuvo carácter nacional, público, gratuito y se vinculó a la Delegación Nacional de Sindicatos. Se crearon los Servicios de Colocación, de ámbito nacional, provincial, comarcal y local. Estos Servicios tendrían funciones de clasificar profesionalmente a los trabajadores, promover la colocación, registrar los contratos de aprendizaje, realizar estadística general de la colocación y de los movimientos migratorios e informar sobre las cuestiones de aprendizaje, formación y orientación profesional.
1943	Orden de 28 de marzo de 1943, por la que se aprueba la Reglamentación nacional del trabajo en el sector lanero de la industria textil. Boletín Oficial del Estado, núm. 103, de 13 de abril de 1943, páginas 3271 a 3292.	La normativa estableció su ámbito de aplicación, definió el alcance de la industria textil y abarcó aquellas actividades de lavado, hilado, peinado y transformación de la lana. Se trató la cuestión de la organización del trabajo, las categorías de los trabajadores, los procedimientos para la promoción y condiciones de trabajo. Reguló las retribuciones con diferentes cuantías en función de la zona geográfica y la antigüedad del trabajador. En relación a la vigilancia de la salud, se hizo referencia a la actualización del certificado médico para la aptitud.
1943	Orden de 1 de abril de 1943, por la que se aprueba la reglamentación nacional del trabajo en el Sector Algodón de la Industria Textil. Boletín Oficial del Estado, núm. 121, de 1 de mayo de 1943, páginas 3968 a 3988.	Reglamentación laboral para el sector. Se especificaron cuestiones sobre la jornada laboral, los descansos, las vacaciones, el salario y las horas extra. En cuanto a la jornada, se estableció en 48 horas semanales, repartidas en seis días de la semana. Se definieron categorías profesionales según las funciones de los trabajadores y se especificaron normas para la contratación y promoción entre los diferentes grupos. Según la responsabilidad y el nivel de especialización, se definieron las diferencias salariales. Se concretaron medidas de Higiene y Seguridad en el trabajo, con el objeto de prevenir la ocurrencia de accidentes laborales.
1944	Decreto de 26 de enero de 1944, por el que se aprueba el texto refundido del Libro I de la Ley de Contrato de Trabajo. Boletín Oficial del Estado, núm. 55, de 24 de febrero de 1944, páginas 1627 a 1634.	Se reguló el contrato de trabajo, entendido como aquel por el que una o varias personas de forma voluntaria, participarían en la producción ofreciendo sus facultades intelectuales y manuales al servicio de uno o varios empresarios o personas jurídicas, a cambio de una remuneración. El objeto del contrato, se refirió a todo trabajo por cuenta ajena. Se establecieron fuera de la regulación los trabajos de carácter familiar que se ejecutasen ocasionalmente y el servicio doméstico.
1944	Orden de 26 de enero de 1944, por la que se dispone que las empresas mineras de carbón deberán asegurar obligatoriamente a sus obreros contra el riesgo de silicosis. Boletín Oficial del Estado, núm. 33, de 2 de febrero de 1944, páginas 938 a 940.	Se implantó el Seguro de Silicosis en las minas de carbón, que estableció la necesidad de realizar reconocimientos médicos iniciales y periódicos.

AÑO	NORMATIVA	DESCRIPCIÓN
1944	Orden de 23 de febrero de 1944, por la que se aprueba la Reglamentación Nacional del Trabajo en la Industria de Artes Gráficas. Boletín Oficial del Estado, núm. 58, de 27 de febrero de 1944, páginas 1720 a 1735.	Reguló las relaciones laborales en las Empresas dedicadas a las Artes Gráficas, encargadas de la edición, composición, grabado o impresión, sobre determinados materiales de caracteres tipográficos, dibujos o imágenes. Se estableció la clasificación del personal y la definición de los puestos desempeñados por los trabajadores, se trató el aprendizaje y la formación profesional, las retribuciones, la jornada laboral, las sanciones y disposiciones sobre seguridad e higiene del trabajo, como las condiciones de temperatura y ventilación.
1944	Decreto de 7 de julio de 1944, por el que se crea el Instituto Nacional de Medicina, Higiene y Seguridad del Trabajo. Boletín Oficial del Estado, núm. 208, de 26 de julio de 1944, páginas 5707 a 5709.	Organismo que se creó para mejorar las condiciones de trabajo atendiendo a la salud, higiene y seguridad, para promocionar la prevención de riesgos laborales en España y reducir los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Formado por varias secciones especializadas en higiene laboral, seguridad industrial y medicina del trabajo.
1944	Orden de 31 de julio 1944, sobre intervención del Ministerio de Trabajo en cuanto se refiere a la propaganda escrita y gráfica relativa a la prevención de accidentes y a la utilización de material de protección personal del trabajador. Boletín Oficial del Estado, núm. 245, de 1 de septiembre de 1944, páginas 6573 a 6574.	Los medios de propaganda escrita y gráfica, realizados por profesionales cualificados y destinados a la prevención de accidentes, se establecieron como elementos fundamentales para combatir los riesgos profesionales. El equipo de protección personal debería cumplir un mínimo de condiciones que asegurasen la protección de los trabajadores.
1944	Orden de 31 de julio de 1944, sobre declaración obligatoria al Ministerio de Trabajo de los casos de enfermedades profesionales. Boletín Oficial del Estado, núm. 245, de 1 de septiembre de 1944, páginas 6574 a 6575.	Se consideró esencial para la prevención y realización de estadísticas, conocer el número de casos de afectados por enfermedades profesionales. El empresario tendría que notificar obligatoriamente a las Inspecciones de Trabajo, los casos de enfermedades profesionales acaecidos en sus centros de trabajo.
1944	Orden de 21 de septiembre de 1944, sobre creación de Comités de Seguridad e Higiene del Trabajo. Boletín Oficial del Estado, núm. 274, de 30 de septiembre de 1944, páginas 7260 a 7261.	Se estableció obligatoria la presencia de Comités de Seguridad e Higiene en diversos centros de trabajo, como las industrias químicas y textil, siempre y cuando el número de trabajadores fuese igual o mayor a quinientos trabajadores; en la industria siderometalúrgica, con doscientos cincuenta o más obreros; en la construcción, con doscientos cincuenta o más obreros. Entre las funciones de los Comités se definieron: velar por el cumplimiento de la legislación en materia de seguridad e higiene del trabajo, realizar estudios de accidentes y enfermedades profesionales, manejar estadísticas de accidentes y enfermedades profesionales, organización de la lucha contra incendios en la empresa, atender los servicios higiénicos y sanitarios del establecimiento, así como los reconocimientos médicos de los trabajadores y la enseñanza en cuestiones relacionadas con la seguridad e higiene del trabajo.
1944	Orden de 19 de octubre de 1944, por la que se organizan los estudios relativos a la enfermedad denominada «Cannabosis», en la cuenca del río Segura. Boletín Oficial del Estado, núm. 296, de 22 de octubre de 1944, páginas 7972 a 7972.	Estudio de la cannabiosis a consecuencia del cáñamo. Se estableció la realización de reconocimientos médicos sin más especificaciones.

AÑO	NORMATIVA	DESCRIPCIÓN
1944	Orden de 27 de octubre de 1944, por la que se dispone el reconocimiento médico de los obreros que prestan servicio en las explotaciones de tierras arcillosas a los efectos del Seguro de Silicosis. Boletín Oficial del Estado, núm. 309, de 4 de noviembre de 1944, páginas 8291 a 8292.	Realización de reconocimientos médicos de los obreros que trabajasen en las explotaciones de tierras arcillosas, a los efectos del Seguro de Silicosis.
1944	Orden de 22 de diciembre de 1944, por la que se crea un Servicio de Silicosis y Neumoconiosis en general, en el Patronato Antituberculoso, que observará todas las funciones que hasta la fecha ha tenido el Patronato de Defensa Sanitaria de las Industrias del plomo. Boletín Oficial del Estado, núm. 361, de 26 de diciembre de 1944, páginas 9664 a 9665.	El estudio de la silicosis implicó la realización de estadísticas, estudios clínicos y radiológicos y aplicación de medidas higiénico-sanitarias con el objetivo de prever la enfermedad entre los trabajadores de la industria del plomo. Se establecieron centros para la atención sanitaria de los afectados, así como seguros sociales ante la incapacidad por la enfermedad. Para paliar la presencia de tuberculosis concomitante con silicosis, el Patronato Nacional Antituberculoso creó un Servicio de Silicosis y Neumoconiosis como una de las medidas para evitar la propagación de la enfermedad tuberculosa entre los trabajadores y sus familias.
1944	Orden de 22 de diciembre de 1944, por la que se aprueba la Reglamentación Nacional del Trabajo en Prensa. Boletín Oficial del Estado, núm. 364, de 29 de diciembre de 1944, páginas 9736 a 9751.	Se aprobó la Reglamentación para los trabajadores de Prensa y Agencias informativas, telegráficas o telefónicas. Incluyó a los trabajadores que realizasen una función técnica o administrativa, estableciendo algunas excepciones. Se clasificó al personal en grupos y se definió cada uno de ellos, así como sus respectivas categorías profesionales. Se reguló la jornada laboral, las licencias, excedencias, faltas y sanciones. Se obligó al empresario a velar por la seguridad e higiene en el trabajo, estableciendo medidas específicas para estos.

AÑO	NORMATIVA	DESCRIPCIÓN
1944	Orden de 23 de diciembre de 1944, por la que se aprueba el Reglamento por el que ha de regirse el Instituto Nacional de Medicina, Higiene y Seguridad del Trabajo. Boletín Oficial del Estado, núm. 7, de 7 de enero de 1945, páginas 221 a 226.	Se reguló el funcionamiento y gestión del Instituto Nacional de Medicina, Higiene y Seguridad del Trabajo, que dependería jerárquica y administrativamente del Ministerio de Trabajo. Entre sus funciones se encontrarían: investigación y estudio de la Medicina, Higiene y Seguridad del Trabajo; asesoramiento sobre estas cuestiones al Ministerio de Trabajo, otros Organismos oficiales, Empresas, Entidades y particulares; estudio e información sobre procedimientos y medios preventivos de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales; estudio e información sobre metodología laboral y tecnologías industriales; estudio e información sobre los problemas médicos relacionados con los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales; estudio e información sobre los problemas de higiene del trabajo y del trabajador, y de adaptación de éste al trabajo; realización de ensayos, experimentos y análisis clínicos, químicos toxicológicos, sobre condiciones de ambiente del trabajo, elementos de protección, adecuación del trabajo, productos y maquinaria peligrosos; enseñanza para la formación de profesionales especializados en las materias propias del Instituto; divulgación y publicaciones sobre Medicina, Higiene y Seguridad del Trabajo; formación de una Biblioteca y Archivo documentales y estadísticos; establecimiento de relaciones e intercambios de elementos técnicos y publicaciones con instituciones similares del extranjero y organización de Congresos, Asambleas sobre Medicina, Higiene y Seguridad del Trabajo.
1945	Orden de 19 de septiembre de 1945, por la que se dispone la práctica en las Industrias mineras de una lucha de prevención contra la silicosis. Boletín Oficial del Estado, núm. 275, de 2 de octubre de 1945, páginas 2077 a 2078.	Las medidas para abordar la silicosis como el seguro para hacer frente a la incapacidad ocasionada por la enfermedad, la red de asistencia sanitaria especializada para estos enfermos, la realización de reconocimientos previos y periódicos para los trabajadores expuestos al polvo de sílice y las estadísticas sobre el alcance de la enfermedad, lograron buenos resultados para combatir la silicosis. Se afirmó la necesidad de instaurar una campaña preventiva mediante el uso de mascarillas y de elementos que impidieran la formación de polvo, para disminuir la presencia de enfermedad entre los trabajadores, empezando por la industria de la minería.
1946	Orden de 31 de enero de 1946, por la que se aprueba el Reglamento Nacional de Trabajo para el Sector Sedero de la Industria Textil. Boletín Oficial del Estado, núm. 41, de 10 de febrero de 1946, páginas 1121 a 1139.	Se aprobó la Reglamentación para los trabajadores del Sector Sedero de la Industria Textil. Incluyó a los trabajadores que realizasen labores intelectuales, manuales y mecánicas, con el objetivo de convertir materias textiles en hilos y tejidos. Se clasificó al personal en secciones y se definió cada una de ellas, así como sus respectivas operaciones. Se reguló la jornada laboral, las remuneraciones, sanciones y las condiciones del trabajo a destajo. Se establecieron medidas específicas en Seguridad e Higiene en el Trabajo.

AÑO	NORMATIVA	DESCRIPCIÓN
1946	Orden de 29 de marzo de 1946, por la que se aprueba el Reglamento del Seguro de enfermedad profesional denominado «Silicosis», texto refundido. Boletín Oficial del Estado, núm. 99, de 9 de abril de 1946, páginas 2650 a 2656.	Derogó el anterior y propuso nuevos aspectos relacionados con los reconocimientos médicos. Se establecieron medidas contra los trabajadores que no quisieran someterse a reconocimientos médicos.
1946	Orden de 3 de abril de 1946, por la que se aprueba el Reglamento Nacional de Trabajo en la Industria Papelera. Boletín Oficial del Estado, núm. 97, de 7 de abril de 1946, páginas 2616 a 2626.	Se aprobó la Reglamentación para la Industria Papelera. Incluyó a los trabajadores que realizasen una función técnica o administrativa, estableciendo algunas excepciones. Se clasificó al personal en grupos y se definió cada uno de ellos, así como sus respectivas categorías. Se reguló la jornada laboral, las remuneraciones, sanciones y excedencias.
1946	Orden de 27 de abril de 1946, por la que se dispone se facilite a los trabajadores menores de veintiún años una prenda de trabajo. Boletín Oficial del Estado, núm. 120, de 30 de abril de 1946, páginas 3137 a 3137.	Se determinó la obligación de proporcionar en las empresas industriales de más de veinte trabajadores fijos, una prenda de trabajo tipo mono a los trabajadores menores de veintiún años.
1946	Orden de 26 de octubre de 1946, por la que se aprueba el Reglamento del Instituto Nacional de Medicina, Higiene y Seguridad del Trabajo. Boletín Oficial del Estado, núm. 305, de 1 de noviembre de 1946, páginas 8005 a 8009.	Con competencias de investigación, asesoramiento en riesgos del trabajo y prevención de accidentes laborales y enfermedades profesionales.
1947	Decreto de 10 de enero de 1947, por el que se crea el Seguro de enfermedades profesionales. Boletín Oficial del Estado, núm. 21, de 21 de enero de 1947, páginas 486 a 490.	De aplicación ante aquellas enfermedades que fueron consideradas como profesionales. Inicialmente centrado en la reparación de la silicosis pulmonar y en las industrias incluidas. Podrían incluirse más, previo estudio científico e informe de instituciones interesadas. Los reconocimientos médicos serían realizados por los servicios médicos del Seguro. Algunas empresas podrían realizarlos por sí mismas cuando la Caja Nacional de Seguro de Accidentes de Trabajo les delegase esta función y bajo su dirección y vigilancia.
1947	Decreto de 18 de agosto de 1947, por el que se crean los Jurados de Empresa. Boletín Oficial del Estado, núm. 282, de 9 de octubre de 1947, páginas 5568 a 5569.	De acuerdo a las concepciones establecidas en el Fuero del Trabajo, se instauraron los Jurados de Empresa, constituidos por representantes de diversos sectores o actividades con la función de resolver las disparidades entre los trabajadores y los empresarios. Se encargaron del asesoramiento o consulta mediante una cooperación efectiva de todos los elementos, sectores y categorías profesionales en beneficio de la producción. Se crearon en empresas con más de cincuenta trabajadores.
1948	Decreto de 16 enero de 1948, por el que se organiza la Escuela Nacional de Medicina del Trabajo. Boletín Oficial del Estado, núm. 36, de 5 de febrero de 1948, páginas 532 a 533.	Se estableció la organización y funciones de docencia e investigación de la Escuela Nacional de Medicina del Trabajo, que a pesar de depender del Instituto Nacional de Previsión, a través del Instituto Nacional de Medicina, Higiene y Seguridad en el Trabajo, se enmarcó dentro de la Universidad Española.

AÑO	NORMATIVA	DESCRIPCIÓN
1949	Orden de 19 de julio de 1949, por la que se aprueba el Reglamento del Seguro de Enfermedades Profesionales. Boletín Oficial del Estado, núm. 231, de 19 de agosto de 1949, páginas 3688 a 3695.	Introdujo el seguro obligatorio para cubrir a los trabajadores frente a enfermedades profesionales. Se garantizaría la asistencia médica, las prestaciones por incapacidad y las indemnizaciones a familiares en caso de fallecimiento. Se detalló el procedimiento de diagnóstico médico para que se reconociese una enfermedad profesional.
1952	Orden de 20 de mayo de 1952, por la que se aprueba el Reglamento de Seguridad del Trabajo en la Industria de la Construcción. Boletín Oficial del Estado, núm. 167, de 15 de junio de 1952, páginas 2682 a 2688.	Debido a la frecuencia de los accidentes de trabajo en la industria de la Construcción, se propuso un aumento de medidas respecto a las propuestas en la sección primera del capítulo XI de la Reglamentación Nacional del Trabajo, de 11 de abril de 1946. Todas las empresas dispondrían en sus centros de trabajo de medios apropiados para realizar curas de urgencia y prestación de primeros auxilios. Se dispondría de un sanitario en aquellos establecimientos de más de 100 trabajadores. Los empresarios proporcionarían los elementos de protección personal adecuados a la actividad laboral de sus trabajadores.
1955	Decreto de 3 junio de 1955, por el que se aprueba el Reglamento Electrotécnico para Baja Tensión. Boletín Oficial del Estado, núm. 201, de 20 de julio de 1955, páginas 4418 a 4426.	Se publicó un nuevo Reglamento que recogiese las aportaciones actuales acordes con los avances en la técnica. La normativa se aplicó a las Instalaciones eléctricas receptoras y a las de baja tensión. Su cumplimiento se extendió a instalaciones nuevas y a ampliaciones de las existentes.
1955	Ley de 22 de diciembre de 1955, por la que se unifica el Seguro de Accidentes en la agricultura con el de la industria. Boletín Oficial del Estado, núm. 359, de 25 de diciembre de 1955, páginas 7825 a 7825.	La normativa sobre accidentes laborales no amparaba a los trabajadores del campo. Se aplicaron las mismas disposiciones de reparación de daños por accidente laboral de los trabajadores de la industria a los trabajadores agrícolas. El Seguro de Accidentes se estableció como obligatorio y se ocupó de los riesgos de incapacidad permanente y muerte; lesiones definitivas que no causasen incapacidad; incapacidad temporal y asistencia sanitaria. Se indicaron las indemnizaciones referentes a la incapacidad temporal, permanente y muerte por accidente laboral, así como por lesiones permanentes que se hubieran producido como secuela, sin causar incapacidad permanente.
1956	Decreto de 22 de junio de 1956, por el que se aprueba el texto refundido de la Legislación de accidentes del Trabajo y Reglamento para su aplicación. Boletín Oficial del Estado, núm. 197, de 15 de julio de 1956, páginas 4614 a 4634.	Se actualizó la normativa anterior, ampliando los beneficios a los trabajadores agrícolas y mejorando ciertas cuestiones, como las compensaciones a los trabajadores industriales frente a lesiones que causasen mutilación o deformidad. Se definieron conceptos clave como el accidente laboral, la consideración de empleado y empleador, así como los tipos de indemnizaciones posibles ante incapacidad. Se especificaron las responsabilidades de los empleadores respecto a las cuestiones preventivas, las sanciones por incumplimientos de la normativa, la obligación de la prestación sanitaria ante accidentes laborales y el seguro obligatorio. Se creó el Fondo de Garantía para hacer frente a las indemnizaciones en caso de insolvencia de los empleadores.

AÑO	NORMATIVA	DESCRIPCIÓN
1956	Decreto de 21 de agosto de 1956, por el que se organizan los Servicios Médicos de Empresa. Boletín Oficial del Estado, núm. 287, de 13 de octubre de 1956, páginas 6497 a 6498.	Se conformó una estructura básica antecesora de los servicios de prevención, con funciones de vigilancia de la salud. Se recogió la realización de reconocimientos generales, no específicos para los riesgos de los puestos de trabajo.
1957	Decreto de 26 de julio de 1957, sobre Industrias y Trabajos prohibidos a mujeres y menores por peligrosos o insalubres. Boletín Oficial del Estado, núm. 217, de 26 de agosto de 1957, páginas 785 a 797.	Se prohibió el trabajo a hombres menores de dieciocho años y a mujeres en cualquier edad, en actividades e industrias como el mantenimiento de máquinas o mecanismos en marcha que supusieran un peligro; manejo de prensas u otros utensilios que por la velocidad de trabajo representasen peligro de accidentes, salvo que pudiesen impedirse completamente con dispositivos de seguridad; trabajos que se realizasen a más de cuatro metros de altura, a excepción de que se realizasen sobre piso continuo y estable; trabajos que perjudicasen la salud por requerir esfuerzo físico y trabajos de manejo de cargas que precisasen un esfuerzo añadido para moverlas. Las Inspecciones Provinciales de Trabajo podrían permitir el empleo de los menores de dieciocho años y de las mujeres de menos de veintiuno, en algunos casos.
1958	Ley de 24 de abril de 1958, sobre Convenios Colectivos Sindicales. Boletín Oficial del Estado, núm. 99, de 25 de abril de 1958, páginas 739 a 740.	Incluyó en su articulado posibles negociaciones sobre el "régimen de seguridad, agrado, comodidad, alegría e higiene en el trabajo".
1959	Orden de 17 de enero de 1959, por la que se dictan medidas de prevención contra la silicosis en las minas de plomo. Boletín Oficial del Estado, núm. 18, de 21 de enero de 1959, páginas 1185 a 1186.	Se establecieron medidas preventivas obligatorias para las minas de plomo, mientras que no se actualizó el nuevo Reglamento de Policía Minera. Se podrían aplicar sanciones por incumplimiento. El Ministerio de Industria, a través de su Dirección General, colaboraría para adoptar medidas para proveer de herramientas que permitieran la eliminación del polvo de sílice.
1959	Decreto 242/1959, de 19 de febrero, sobre reorganización e integración del Instituto Nacional de Medicina y Seguridad del Trabajo en el Instituto Nacional de Previsión. Boletín Oficial del Estado, núm. 46, de 23 de febrero de 1959, páginas 3104 a 3107.	Se definieron las funciones y la estructura organizativa del Instituto Nacional de Medicina y Seguridad del Trabajo, al que se le encomendó realizar estudios de investigación, asesoramiento y desarrollo de la normativa sobre seguridad y salud laboral. Se ocupó del estudio de las enfermedades profesionales, la prevención de riesgos laborales y la mejora de las condiciones de trabajo. Se determinó la organización interna del Instituto y se detallaron los servicios asistenciales de los que dispondría, como la Clínica de Enfermedades Profesionales.
1959	Orden de 8 de abril de 1959, por la que se desarrolla lo dispuesto en el Decreto 242/1959 sobre la Organización de los Servicios Médicos de Empresa. Boletín Oficial del Estado, núm. 93, de 18 de abril de 1959, páginas 5806 a 5807.	Se creó la Organización de los Servicios Médicos de Empresa, que constituyó un servicio central enmarcado entre los órganos sanitario-sociales del Instituto Nacional de Previsión.

AÑO	NORMATIVA	DESCRIPCIÓN
1959	Decreto 1036/1959, de 10 de junio, por el que se reorganizan los Servicios Médicos de Empresa. Boletín Oficial del Estado, núm. 148, de 22 de junio de 1959, páginas 8873 a 8875.	Los Servicios Médicos de Empresa cumplieron objetivos de protección de la salud de los trabajadores y contribuyeron a su bienestar individual y a la mejora de la productividad nacional. La reorganización de la medicina social preventiva en consonancia con la finalidad de los Seguros Sociales, se determinaron esenciales para la defensa de la sanidad del trabajador.
1959	Orden de 14 de septiembre de 1959, por la que se regula la fabricación y empleo de disolventes y otros compuestos preparados con productos que contengan benceno. Boletín Oficial del Estado, núm. 224, de 18 de septiembre de 1959, páginas 12332 a 12332.	El uso creciente de benzoles, conocidos por su toxicidad e implicados en la ocurrencia de accidentes de trabajo, propició la promulgación de regulación específica de estos disolventes para un uso en condiciones técnicas inadecuadas.
1959	Orden de 21 de noviembre de 1959, por la que se aprueba el Reglamento de los Servicios Médicos de Empresa. Boletín Oficial del Estado, núm. 284, de 27 de noviembre de 1959, páginas 15150 a 15158.	Las organizaciones sanitarias constituidas para desempeñar sus funciones en el ámbito laboral, se crearon con el fin de conservar y mejorar la salud de los trabajadores de una o varias empresas y de protegerlos de los riesgos genéricos o específicos del trabajo y de la patología común probable. Las empresas con una dotación de más de mil trabajadores, deberían constituir un Servicio Médico de Empresa propio, pero las empresas de más de cien y menos de mil, deberían agruparse para constituir un Servicio Médico de Empresa común o mancomunado, según lo establecido en el artículo 6. El Médico de Empresa, Ayudante Técnico Sanitario de Empresa y la Enfermera de Empresa, dispondrían de un diploma de aptitud otorgado por la Escuela Nacional de Medicina del Trabajo.
1959	Orden de 22 de diciembre de 1959, por la que se dictan normas para la protección contra radiaciones ionizantes. Boletín Oficial del Estado, núm. 310, de 28 de diciembre de 1959, páginas 16467 a 16468.	Debido a la instauración de la energía nuclear, se mostró el peligro de las radiaciones ionizantes con capacidad para afectar a la salud pública y a los trabajadores expuestos. Se reguló la protección ante la exposición a radiaciones, tanto de los trabajadores como de la población general cercana a las instalaciones donde se produjesen, fabricasen, tratasen y almacenasen.
1961	Decreto 792/1961, de 13 de abril, por el que se organiza el aseguramiento de las enfermedades profesionales y la Obra de Grandes Inválidos y Huérfanos de fallecidos por accidente de trabajo o enfermedad profesional. Boletín Oficial del Estado, núm. 128, de 30 de mayo de 1961, páginas 8138 a 8146.	VIGENCIA AGOTADA. Se creó la Obra de Grandes Inválidos y Huérfanos de fallecidos para proteger a los trabajadores y sus familias ante la ocurrencia de accidentes laborales o enfermedades profesionales. La reparación del accidente o la enfermedad profesional, se compensaría mediante la asistencia sanitaria y prestaciones económicas.
1961	Ley 56/1961, de 22 de julio, sobre derechos políticos profesionales y de trabajo de la mujer. Boletín Oficial del Estado, núm. 175, de 24 de julio de 1961, páginas 11004 a 11005.	VIGENCIA AGOTADA. La normativa confirió los mismos derechos laborales y políticos de los hombres a las mujeres, a excepción de ciertas actividades laborales específicas. Se permitió el derecho a las mujeres de presentarse a cargos públicos, realizar oposiciones a la Administración Pública, efectuar contratos de trabajo y a percibir el mismo salario que los hombres ante desempeños de trabajo con igual función.

AÑO	NORMATIVA	DESCRIPCIÓN
1961	Orden de 14 de noviembre de 1961, por la que se dictan normas para aplicación de la Ley 62/1961, de 22 de julio, sobre Seguro Nacional de Desempleo. Boletín Oficial del Estado, núm. 291, de 6 de diciembre de 1961, páginas 17218 a 17223.	Se establecieron normas para regular la aplicación de la Ley sobre el Seguro Nacional de Desempleo. Se definieron los criterios que deberían requerir los trabajadores para poder optar a las prestaciones por desempleo, que incluiría dos situaciones legales diferentes de desempleo total o parcial y el tiempo mínimo de cotización. Los trabajadores no podrían causar baja voluntaria ni haber sido despedidos por motivo justificado y tendrían que solicitar la prestación en el periodo de tiempo establecido. El cálculo de la prestación se realizaría dependiendo del salario promedio durante el periodo de tiempo determinado. Se estableció el derecho del trabajador a recibir compensación ante un despido injustificado. Los empresarios cumplirían con sus cotizaciones y notificaciones sobre el estado de sus empleados al Instituto Nacional de la Seguridad Social. Se resaltó la necesidad de coordinar los diferentes organismos para abordar la cuestión de las prestaciones por desempleo.
1961	Decreto 2414/1961, de 30 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Actividades Molestas, Insalubres, Nocivas y Peligrosas. Boletín Oficial del Estado, núm. 292, de 7 de diciembre de 1961, páginas 17259 a 17271.	Reglamento que supuso una reforma del anterior, que tuvo por objeto impedir que establecimientos, actividades o determinadas industrias alterasen las condiciones de salubridad e higiene del medio ambiente, poniendo en peligro a las personas o bienes materiales.
1962	Orden de 9 de mayo de 1962, por la que se aprueba el Reglamento del Decreto 792/1961, de 13 de abril, por el que se organiza el aseguramiento de las enfermedades profesionales y la Obra de Grandes Inválidos y Huérfanos de Fallecidos por Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales. Boletín Oficial del Estado, núm. 128, de 29 de mayo de 1962, páginas 7268 a 7279.	El Fondo Compensador del Seguro de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, formó parte de la Caja Nacional del Seguro de Accidentes del Trabajo del Instituto Nacional de Previsión. Entre sus funciones se encontraron: ordenar la administración y el régimen económico de la siniestralidad debida a las enfermedades profesionales, informar de los derechos y revisar incapacidades por causa de enfermedad profesional, ejercer políticas de ordenación, de prevención de siniestros y de rehabilitación de accidentes, dirigir y velar por el cumplimiento de las prestaciones sanitarias de las enfermedades profesionales, reconsiderar las pensiones por causa de accidentes de trabajo o enfermedad profesional y apoyar la Obra Social de Grandes Inválidos y de Huérfanos de Fallecidos por Accidentes de Trabajo o Enfermedad Profesional.
1962	Decreto 1466/1962, de 22 de junio, por el que se modifica y amplía el Reglamento de Policía Minera y Metalúrgica en sus disposiciones en materia de explosivos. Boletín Oficial del Estado, núm. 156, de 30 de junio de 1962, páginas 9182 a 9188.	El incremento en el empleo de explosivos para uso civil debido a la mejora de las técnicas en su utilización, condicionó la modificación de la legislación que se enfocó en la seguridad en el transporte y tratamiento de los explosivos. Se derogaron artículos anteriores del Reglamento de Policía Minera y Metalúrgica, de 23 de agosto de 1934.

AÑO	NORMATIVA	DESCRIPCIÓN
1963	Orden de 12 de enero de 1963, por la que se aprueban las normas reglamentarias de carácter médico por las que se han de regir los reconocimientos, diagnóstico y calificación de las enfermedades profesionales. Boletín Oficial del Estado, núm. 62, de 13 de marzo de 1963, páginas 4218 a 4227.	Se promulgó normativa reglamentaria que trató la cuestión médica por la que debían orientarse los reconocimientos, diagnósticos y calificaciones de enfermedades profesionales, a efectos de su prevención y reparación legal.
1963	Ley 193/1963, de 28 de diciembre, sobre Bases de la Seguridad Social. Boletín Oficial del Estado, núm. 312, de 30 de diciembre de 1963, páginas 18181 a 18190.	Se describieron aspectos fundamentales del sistema de Seguridad Social en España, con disposiciones sobre las prestaciones por desempleo, las cotizaciones de trabajadores y empresarios de carácter obligatorio y la gestión de los servicios sociales. Se estableció la disponibilidad a una asistencia sanitaria, el respaldo económico ante la incapacidad, las pensiones por vejez y la protección familiar. Consolidación de un sistema integral y equitativo para fomentar la solidaridad social, garantizando el bienestar de los trabajadores, así como de sus familias. Disposiciones sobre el funcionamiento de las entidades de la Seguridad Social.
1965	Orden de 15 de diciembre de 1965, por la que se aprueban las normas médicas reglamentarias por las que han de regirse los reconocimientos, diagnósticos y calificación de las enfermedades profesionales que se mencionan. Boletín Oficial del Estado, núm. 14, de 17 de enero de 1966, páginas 534 a 545.	Se promulgó normativa reglamentaria que trató la cuestión médica por la que debían orientarse los reconocimientos, diagnósticos y calificaciones de enfermedades profesionales, a efectos su prevención y reparación legal. Se estableció la realización de los reconocimientos cada año.
1966	Decreto 907/1966, de 21 de abril, aprobando el texto articulado primero de la Ley 193/1963, de 28 de diciembre, sobre Bases de la Seguridad Social. Boletín Oficial del Estado, núm. 96, de 22 de abril de 1966, páginas 4778 a 4807.	La normativa se publicó para garantizar una protección eficaz de la población, mediante la asistencia sanitaria, prestaciones económicas por vejez, incapacidad y desempleo, la Medicina preventiva, Higiene y Seguridad en el Trabajo, la Reeducación y Rehabilitación de inválidos, el Empleo o colocación y la Promoción Social. El Decreto destacó el papel fundamental del Ministerio de Trabajo en el control y supervisión del sistema. Se estableció la estructura del sistema financiero de la Seguridad Social, mediante el ingreso de cuotas.
1967	Orden de 13 de octubre de 1967, por la que se establecen normas para la aplicación y desarrollo de la prestación por incapacidad laboral transitoria en el Régimen general de la Seguridad Social. Boletín Oficial del Estado, núm. 264, de 4 de noviembre de 1967, páginas 15166 a 15170.	Obligación de notificar los Accidentes de Trabajo amparados por el Régimen general. Nuevas condiciones sobre la aplicación de la prestación por incapacidad laboral transitoria.
1968	Orden de 17 de diciembre de 1968, por la que se modifica el procedimiento de tramitación y el modelo del «Boletín Estadístico» para la Estadística de Accidentes de Trabajo. Boletín Oficial del Estado, núm. 304, de 19 de diciembre de 1968, páginas 18309 a 18310.	DISPOSICIÓN DEROGADA. Nueva normativa sobre estadísticas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales.

AÑO	NORMATIVA	DESCRIPCIÓN
1969	Resolución de la Dirección General de la Seguridad Social por la que se modifica el modelo oficial de «Parte de accidente de trabajo», aprobado por Resolución de 22 de septiembre de 1969. Boletín Oficial del Estado, núm. 69, de 21 de marzo de 1973, páginas 5512 a 5513.	DISPOSICIÓN DEROGADA. La Orden 22 de enero de 1973, por la que se modificó la de 13 de octubre de 1967 sobre normas de aplicación y desarrollo de la prestación por incapacidad laboral transitoria en el Régimen General de la Seguridad Social, estableció la presencia de un parte específico para la notificación de las enfermedades profesionales. Esta modificación junto con la experiencia dada por el empleo del modelo del parte de accidente de trabajo anterior, propició una actualización del mismo. En el supuesto de la ocurrencia de un accidente laboral, con o sin baja o con resultado de fallecimiento, la empresa estaría obligada en el plazo de veinticuatro horas de su ocurrencia, a cumplimentar el parte de accidente. Dos ejemplares se entregarían a la Entidad Gestora o Mutua Patronal, otro se archivaría en el expediente del trabajador y el cuarto se entregaría al trabajador afectado o a sus familiares beneficiarios.
1970	Orden de 7 de abril de 1970, por la que se encomienda a la Dirección General de la Seguridad Social la formulación y realización del Plan Nacional de Higiene y Seguridad del Trabajo. Boletín Oficial del Estado, núm. 91, de 16 de abril de 1970, páginas 5958 a 5959.	Se encargó a la Dirección General de la Seguridad Social la realización del Plan Nacional de Higiene y Seguridad del Trabajo, con el objetivo de eliminar o reducir los riesgos a los que estarían expuestos los trabajadores en sus lugares de trabajo y promocionar e impulsar actividades beneficiosas para la prevención de los accidentes y enfermedades profesionales.
1970	Orden de 16 de mayo de 1970, por la que se fijan las cuotas previstas, a efectos de la asistencia sanitaria, en el artículo 29 y en la disposición final segunda del Decreto 2346/1969, de 25 de septiembre. Boletín Oficial del Estado, núm. 125, de 26 de mayo de 1970, páginas 8161 a 8162.	De acuerdo con el Decreto 2346/1969, de 25 de septiembre, la Mutualidad Nacional de Empleados de Hogar aportaría una cuota mensual al Instituto Nacional de Previsión, por cada trabajador del hogar dado de alta. Los pensionistas de vejez e invalidez del Régimen Especial del Servicio Doméstico beneficiarios de asistencia sanitaria, abonarían a la Mutualidad una cuota mensual.
1970	Decreto 2310/1970, de 20 de agosto, por el que se regulan los derechos laborales de la mujer trabajadora en aplicación de la Ley de 22 de julio de 1961. Boletín Oficial del Estado, núm. 202, de 24 de agosto de 1970, páginas 13756 a 13757.	La incorporación de la mujer al mundo laboral, conllevó la evolución de la igualdad de condiciones para desempeñar un empleo que los trabajadores varones. La Ley 56/1961, sobre derechos políticos profesionales y de trabajo de la mujer y su Decreto 258/1962, que equipara a los trabajadores de uno y otro sexo en sus derechos de orden laboral, fueron determinantes para la igualdad de los derechos laborales. El nuevo Decreto surge para conciliar el trabajo femenino por cuenta ajena con las cuestiones familiares y para impulsar un mayor nivel de capacitación profesional de las trabajadoras.
1970	Orden de 28 de agosto de 1970, por la que se aprueba la Ordenanza de Trabajo de la Construcción, Vidrio y Cerámica. Boletín Oficial del Estado, núm. 213, de 5 de septiembre de 1970, páginas 14624 a 14625.	Se aprobó la ordenanza para regular el trabajo en la construcción, la industria del vidrio y la cerámica. Se estableció en su articulado, la organización del trabajo que tenía que prevalecer en la empresa.

AÑO	NORMATIVA	DESCRIPCIÓN
1970	Decreto 2891/1970, de 12 de septiembre, por el que se crea el Consejo Superior de Higiene y Seguridad del Trabajo. Boletín Oficial del Estado, núm. 244, de 12 de octubre de 1970, páginas 16713 a 16714.	Desde que la Ley de la Seguridad Social estableció la acción preventiva de los accidentes laborales entre los Servicios Sociales y desde que se creó el Plan Nacional de Seguridad e Higiene del Trabajo, se precisó de la colaboración de la sociedad y de los servicios técnicos del Estado conformando el Consejo Superior de Higiene y Seguridad del Trabajo. Entre sus funciones se encargó de introducir el método científico en el estudio de la Prevención, Seguridad e Higiene en el Trabajo y asegurar la correcta coordinación de los diferentes Centros y Organismos implicados .
1971	Orden de 6 de febrero de 1971, por la que se aprueba el Reglamento de Seguridad, Higiene y Bienestar de los Estibadores Portuarios. Boletín Oficial del Estado, núm. 47, de 24 de febrero de 1971, páginas 3039 a 3050.	Se aprobó el Reglamento de seguridad, higiene y bienestar de estibadores portuarios. Se estableció la realización de exámenes médicos atendiendo a la fisiología y al aspecto psíquico y caracterológico de la persona. Se excluiría a los candidatos que padecieran sordera, epilepsia, vértigos o defectos graves de la vista.
1971	Orden de 9 de marzo de 1971, por la que se aprueba la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Boletín Oficial del Estado, núm. 64, de 16 de marzo de 1971, páginas 4303 a 4314.	El cambio en los procesos productivos propició la actualización de la normativa en Seguridad e Higiene en el Trabajo. Se revisó el Reglamento General de Seguridad e Higiene vigente desde el 1940 para adaptarlo a los nuevos avances tecnológicos y condiciones laborales. Se recogió la necesidad de normativa concreta para los sectores en los que los trabajadores estuviesen expuestos a riesgos específicos. La Ley de la Seguridad Social de 1966, que concedió potestad al Ministerio de Trabajo para regular la cuestión preventiva en las empresas, impulsó la actualización del Reglamento. Se definieron las funciones del Ministerio de Trabajo para garantizar la protección de los trabajadores, mediante la colaboración con otros departamentos y el control ejercido por la Inspección Nacional de Trabajo y de los Consejos Provinciales y Territoriales de Seguridad e Higiene. Ante incumplimientos de la Ordenanza, se establecieron sanciones para las empresas que no cumpliesen con las normas de seguridad.
1972	Orden de 24 de enero de 1972, por la que se aprueba la Ordenanza de Trabajo para las Industrias Fotográficas. Boletín Oficial del Estado, núm. 51, de 29 de febrero de 1972, páginas 3597 a 3603.	Se publicaron los preceptos relacionados con las Industrias Fotográficas. Se definieron aquellos centros de trabajo y empresas amparados por la normativa, así como las excepciones. Se clasificó al personal en fijo, eventual e interino y según su función.
1972	Orden de 1 de diciembre de 1972, por la que se aprueba la Ordenanza de Trabajo para la limpieza pública, riegos, recogida de basuras y limpieza y conservación de alcantarillado. Boletín Oficial del Estado, núm. 312, de 29 de diciembre de 1972, páginas 23206 a 23222.	Aprobación de la Ordenanza que reguló la limpieza pública, riegos, recogida de basura y limpieza y conservación de alcantarillado. Se definió el ámbito de aplicación, la clasificación del personal según su permanencia y función, las retribuciones, la jornada laboral, faltas y sanciones, las prendas de trabajo y cuestiones de seguridad e higiene en el trabajo.

AÑO	NORMATIVA	DESCRIPCIÓN
1973	Orden de 22 de enero de 1973, por la que se modifica la de 13 de octubre de 1967 sobre normas de aplicación y desarrollo de la prestación por incapacidad laboral transitoria en el Régimen General de la Seguridad Social. Boletín Oficial del Estado, núm. 26, de 30 de enero de 1973, páginas 1688 a 1688.	La Orden de 13 de octubre de 1967 reguló la cumplimentación del parte de accidente. Se modificó para incluir información relacionada con las enfermedades profesionales, mediante su notificación con un parte específico.
1973	Orden de 29 de enero de 1973, por la que se aprueba la Ordenanza de Trabajo para la Minería del Carbón. Boletín Oficial del Estado, núm. 44, de 20 de febrero de 1973, páginas 3290 a 3298.	Aprobación de la Ordenanza propuesta por la Dirección General de Trabajo para regular las condiciones laborales de las empresas dedicadas a la explotación del carbón. Se especificó el personal amparado por la norma y se clasificó en grupos y categorías. Se reguló la jornada laboral, permisos y sanciones, entre otras cuestiones.
1973	Orden de 22 de diciembre de 1973, por la que se aprueba la Ordenanza de Trabajo para las Empresas de Contratas de Centros, Centrales y Locutorios Telefónicos. Boletín Oficial del Estado, núm. 5, de 5 de enero de 1974, páginas 264 a 268.	Ordenanza laboral a petición de la Organización Sindical para las Empresas de Contratas de Centros, Centrales y Locutorios Telefónicos. Se establecieron las normas básicas que regularían las condiciones laborales de los trabajadores de este sector. Se clasificó el personal, así como otras cuestiones como la jornada de trabajo, vacaciones, permisos y sanciones.
1974	Orden de 17 de mayo de 1974, por la que se regula la homologación de los medios de protección personal de los trabajadores. Boletín Oficial del Estado, núm. 128, de 29 de mayo de 1974, páginas 11035 a 11036.	La Orden de 31 de julio de 1944, reguló los medios de protección personal hasta la aprobación de esta nueva Orden. La actualización de los procesos, propició una nueva regulación que se adecuase a las necesidades de ordenar los medios de protección del personal. La Dirección General de Trabajo, por sugerencia del Plan Nacional de Higiene y Seguridad del Trabajo, publicaría normas técnicas sobre los medios de protección personal de obligado cumplimiento para trabajadores.
1974	Orden de 28 de mayo de 1974, por la que se delega la formación de la estadística de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales en la Secretaría General Técnica del Ministerio de Trabajo. Boletín Oficial del Estado, núm. 130, de 31 de mayo de 1974, páginas 11190 a 11190.	La formación de la Estadística de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, reglamentada en la Orden de 17 de diciembre de 1968, pasó a ser competencia de la Secretaría General Técnica del Ministerio de Trabajo, función anteriormente realizada por el Instituto Nacional de Estadística. Las Entidades Gestoras y Mutuas Patronales expondrían con carácter mensual los boletines estadísticos en las Delegaciones Provinciales de Trabajo, de la forma que se estableció para ello.
1974	Decreto 2065/1974, de 30 de mayo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. Boletín Oficial del Estado, núm. 173, de 20 de julio de 1974, páginas 15081 a 15097.	Se realizarían reconocimientos médicos previos y periódicos cuando existiesen riesgos que pudieran producir enfermedades profesionales. Se ampliaron y definieron nuevas cuestiones sobre las enfermedades profesionales.
1975	Orden de 15 de febrero de 1975, por la que se aprueba la Ordenanza Laboral para las Empresas dedicadas a la Limpieza de Edificios y Locales. Boletín Oficial del Estado, núm. 44, de 20 de febrero de 1975, páginas 3596 a 3606.	DISPOSICIÓN DEROGADA. Estableció las normas por las que se regularían las condiciones laborales en el sector. Se definió la jornada laboral, los descansos, el horario y el trabajo nocturno. Se reguló la cuestión salarial, horas extras y la remuneración por los trabajos peligrosos. La ordenanza también introdujo medidas de seguridad e higiene en el trabajo.

AÑO	NORMATIVA	DESCRIPCIÓN
1975	Orden de 1 de julio de 1975, por la que se aprueba la Ordenanza General de Trabajo en el Campo. Boletín Oficial del Estado, núm. 160, de 5 de julio de 1975, páginas 14607 a 14614.	Estableció normas de higiene sin mención a la vigilancia de la salud.
1975	Orden de 19 de noviembre de 1975, por la que se aprueba la Ordenanza Laboral de la Industria Azucarera. Boletín Oficial del Estado, núm. 288, de 1 de diciembre de 1975, páginas 25014 a 25028.	La Ordenanza reguló las relaciones establecidas de carácter laboral en las empresas dedicadas a la producción y transformación de azúcar y melazas. Se especificó el personal amparado por la norma y se clasificó según la función y permanencia, se regularon los ingresos, ascensos y despidos, la jornada laboral, permisos y sanciones, entre otras cuestiones.
1976	Real Decreto 2133/1976, de 10 de agosto, por el que se regulan los Servicios y Organismos de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Boletín Oficial del Estado, núm. 223, de 16 de septiembre de 1976, páginas 18089 a 18093.	DISPOSICIÓN DEROGADA. La Seguridad e Higiene en el trabajo sería responsabilidad del Estado a través del Ministerio de Trabajo. La Ley General de Seguridad Social delegó estas funciones en la Dirección General de Trabajo y en el Cuerpo Nacional de Inspección de Trabajo, encargados de velar por el cumplimiento de la normativa en seguridad. Se definieron las funciones y estructura de organismos como el Servicio General de Higiene y Seguridad en el Trabajo, el Servicio Social de Higiene y Seguridad del Trabajo y el Consejo Superior de Higiene y Seguridad del Trabajo.
1976	Orden de 27 de noviembre de 1976, por la que se aprueba la Ordenanza de Trabajo para la actividad laboral de Estaciones de Servicio. Boletín Oficial del Estado, núm. 302, de 17 de diciembre de 1976, páginas 25128 a 25138.	La Ordenanza reguló las condiciones mínimas de trabajo en las empresas dedicadas a la actividad de las Estaciones de Servicio. Se especificaron las empresas y el personal amparados por la norma, se clasificó según la función y permanencia al personal, se regularon los ingresos, ascensos y despidos, la jornada laboral, retribuciones, permisos y sanciones, entre otras cuestiones.
1976	Orden de 9 de diciembre de 1976, por la que se aprueba la Ordenanza Laboral de Trabajo en Prensa. Boletín Oficial del Estado, núm. 296, de 10 de diciembre de 1976, páginas 24599 a 24603.	La Ordenanza reguló las relaciones de trabajo en Prensa y Agencias Informativas, comprendiendo aquellas actividades que imprimiesen o editasen publicaciones de forma periódica, exceptuando las de carácter religioso, técnico y profesional.
1977	Resolución conjunta de las Direcciones Generales de Trabajo y de Promoción Industrial y Tecnología por la que se actualizan las instrucciones complementarias de desarrollo de la Orden de la Presidencia del Gobierno de 14 de septiembre de 1959, que regula el empleo de disolventes y otros compuestos que contengan benceno. Boletín Oficial del Estado, núm. 60, de 11 de marzo de 1977, páginas 5673 a 5675.	El 1 de marzo de 1960 se aprobó la Resolución conjunta de las Direcciones Generales de Trabajo y de Industria, por la que se ampliaron las directrices de la Orden de 14 de septiembre de 1959, que reguló la fabricación y empleo de disolventes y otros compuestos preparados con productos que contuviesen benceno. Se promulgó de acuerdo a las directrices del Convenio 136 de la Organización Internacional del Trabajo. Se establecieron reconocimientos médicos previos al ingreso laboral.
1977	Orden de 22 de abril de 1977, por la que se aprueba la Ordenanza Laboral de la Piel. Boletín Oficial del Estado, núm. 108, de 6 de mayo de 1977, páginas 9908 a 9923.	Ordenanza laboral a petición de la Dirección General de Trabajo para las Industrias de la Piel. Regulación para industrias que empleasen la piel en la fabricación de diversos productos.

AÑO	NORMATIVA	DESCRIPCIÓN
1978	Real Decreto 1099/1978, de 12 de mayo, por el que se adscribe el Servicio Social de Higiene y Seguridad del Trabajo en el Ministerio de Sanidad y Seguridad Social. Boletín Oficial del Estado, núm. 127, de 29 de mayo de 1978, páginas 12375 a 12375.	El Servicio Social de Higiene y Seguridad del Trabajo, continuando con lo dictado en la Ley General de la Seguridad Social, dependió funcionalmente del Ministerio de Sanidad y Seguridad Social. Entre las funciones del Servicio se establecieron: asesoramiento en las cuestiones que le pida el Ministerio de Trabajo y colaboración con la Inspección de Trabajo.
1978	Real Decreto 1995/1978, de 12 de mayo, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social. Boletín Oficial del Estado, núm. 203, de 25 de agosto de 1978, páginas 19909 a 19916.	DISPOSICIÓN DEROGADA. De acuerdo con lo establecido en la Ley de la Seguridad Social aprobada en 1974, se promulgó esta normativa para actualizar el cuadro de enfermedades profesionales y la serie de empleos con riesgo de causarlas. Los avances en investigación médica, seguridad e higiene del trabajo y la incorporación de nuevas sustancias en los procesos industriales, requirieron de una nueva revisión de las enfermedades profesionales.
1978	Real Decreto 2015/1978, de 15 de julio, por el que se regula la obtención de títulos de especialidades médicas. Boletín Oficial del Estado, núm. 206, de 29 de agosto de 1978, páginas 20172 a 20174.	DISPOSICION DEROGADA. Avance en formación de los profesionales que realizaban los reconocimientos médicos.
1978	Real Decreto-Ley 36/1978, de 16 de noviembre, sobre gestión institucional de la Seguridad Social, la salud y el empleo. Boletín Oficial del Estado, núm. 276, de 18 de noviembre de 1978, páginas 26246 a 26249.	Se creó el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (I.N.S.H.T.), como Organismo Autónomo dentro del Ministerio de Trabajo.
1978	Constitución Española. Boletín Oficial del Estado, núm. 311, de 29 de diciembre de 1978, páginas 29313-29424.	En vigor desde el 29 de diciembre de 1978. Constituye el ordenamiento jurídico de España.
1979	Orden de 27 de julio de 1979, por la que se regula, técnicamente, el equipamiento de los tractores agrícolas con bastidores o cabinas oficialmente homologados. Boletín Oficial del Estado, núm. 192, de 11 de agosto de 1979, páginas 18910 a 18913.	DISPOSICIÓN DEROGADA. Debido a las condiciones en las que trabajaban los tractores y los terrenos por los que se desplazaban con riesgo de vuelco, se reguló el empleo de equipamiento con bastidores y cabinas oficialmente ensayados y homologados, con el objetivo de evitar consecuencias graves para el conductor.
1979	Orden de 21 de noviembre de 1979, por la que se modifica el Reglamento de los Servicios Médicos de Empresa. Boletín Oficial del Estado, núm. 308, de 25 de diciembre de 1979, páginas 29548 a 29548.	De acuerdo con el artículo 89 del Reglamento de los Servicios Médicos de Empresa de 21 de noviembre de 1959, los Ayudantes Técnicos Sanitarios y las Enfermeras de Empresa se clasificaron como técnicos de grado medio.
1980	Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores. Boletín Oficial del Estado, núm. 64, de 14 de marzo de 1980, páginas 5799 a 5815.	DEROGADA. Norma axial de las relaciones de trabajo en España, de aplicación a trabajadores que prestasen sus servicios por cuenta ajena, percibiendo remuneración por ello y dentro de la organización y dirección de otra persona, física o jurídica.

AÑO	NORMATIVA	DESCRIPCIÓN
1981	Real Decreto 2821/1981, de 27 de noviembre, por el que se modifica el párrafo cuarto, punto tercero, del apartado D) del Real Decreto 1995/1978, de 12 de mayo, que aprobó el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social. Boletín Oficial del Estado, núm. 287, de 1 de diciembre de 1981, páginas 28103 a 28103.	DISPOSICIÓN DEROGADA. El Real Decreto 1995/1978, de 12 de mayo, que aprobó el Cuadro de Enfermedades Profesionales en el sistema de la Seguridad Social, estableció la infección carbuncosa contraída por "carga o descarga de transportes y manipulación de productos de origen animal". Se modificó este párrafo a "Carga, descarga o transporte de mercancías".
1981	Resolución de 22 de diciembre de 1981, de la Dirección General de Salud Pública, por la que se modifica la lista de enfermedades de declaración obligatoria. Boletín Oficial del Estado, núm. 13, de 15 de enero de 1982, páginas 907 a 907.	DISPOSICIÓN DEROGADA. La lista de enfermedades de declaración obligatoria vigente hasta su actualización, fue aprobada por la Ley de Sanidad Nacional en 1944. Los cambios en la incidencia y prevalencia de enfermedades, el mayor conocimiento médico en el manejo de las mismas y los avances en el control de enfermedades transmisibles, propiciaron la adopción de nuevas medidas sanitarias y la actualización del listado.
1982	Real Decreto 577/1982, de 17 de marzo, por el que se regulan la estructura y competencias del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Boletín Oficial del Estado, núm. 69, de 22 de marzo de 1982, páginas 7300 a 7302.	Organismo autónomo de carácter administrativo adscrito al Ministerio de Trabajo. Se reguló la estructura y competencias del Instituto para adecuar sus objetivos con el mundo laboral. Entre sus funciones se establecieron la gestión, asesoramiento y control de las acciones técnico-preventivas para reducir los riesgos laborales, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
1982	Orden de 21 de julio de 1982, sobre las condiciones en que deben realizarse los trabajos en que se manipula el amianto. Boletín Oficial del Estado, núm. 191, de 11 de agosto de 1982, páginas 21651 a 21652.	Se regularon las condiciones en las que debía manipularse el amianto, con el objetivo de eliminar o reducir en todo lo posible el riesgo profesional de acuerdo con las directrices acordadas por el Consejo de las Comunidades Europeas, fundamentadas en los descubrimientos técnicos, médicos y prevencionistas.
1983	Real Decreto 3349/1983, de 30 de noviembre, por el que se aprueba la Reglamentación Técnico - Sanitaria para la fabricación, comercialización y utilización de plaguicidas. Boletín Oficial del Estado, núm. 20, de 24 de enero de 1984, páginas 1850 a 1856.	La publicación del Decreto 2519/1974, de 9 de agosto, sobre entrada en vigor, aplicación y desarrollo del Código Alimentario Español, conllevó la regulación sobre la fabricación, comercialización y utilización de los plaguicidas, siguiendo las disposiciones de la Comunidad Económica Europea. Se establecieron definiciones sobre conceptos clave como: plaguicida, ingrediente activo-técnico, ingredientes inertes, coadyuvantes, aditivos, formulación o preparado, residuos de plaguicidas, plazo de seguridad, plaguicidas de uso ganadero, plaguicidas para uso en la industria alimentaria, plaguicidas de uso ambiental, plaguicidas para uso en higiene personal, plaguicidas para uso doméstico. Se realizó una clasificación de plaguicidas atendiendo a ciertos criterios y se establecieron requisitos de fabricación, almacenamiento, comercialización y aplicación de plaguicidas y de materiales relacionados con ellos.
1985	Orden de 25 de enero de 1985, por la que se desarrolla la estructura orgánica del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Boletín Oficial del Estado, núm. 29, de 2 de febrero de 1985, páginas 2757 a 2759.	Se expusieron las diferentes Unidades que conforman el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

AÑO	NORMATIVA	DESCRIPCIÓN
1985	Orden de 25 de enero de 1985, por la que se aprueba el Reglamento de Funcionamiento del Consejo General del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Boletín Oficial del Estado, núm. 37, de 12 de febrero de 1985, páginas 3550 a 3551.	Tras la aprobación del Real Decreto 577/1982, de 17 de marzo, por el que se reguló la estructura y competencias del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, fue preciso regular el funcionamiento de uno de sus órganos centrales, el Consejo General, en el cual participarían las Organizaciones Sindicales y Empresariales y la Administración Pública. Se definieron las funciones del Consejo: elaborar enfoques y guías de actuación del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, informar al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de los planes nacionales en cuestiones de Seguridad e Higiene en el Trabajo, aprobar anteproyectos de presupuestos, aprobar la Memoria anual de sus actividades y otras funciones varias.
1985	Real Decreto 530/1985, de 8 de abril, por el que se determina la estructura orgánica básica del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y se suprimen determinados Organismos autónomos del Departamento. Boletín Oficial del Estado, núm. 98, de 24 de abril de 1985, páginas 11211 a 11218.	DISPOSICIÓN DEROGADA. Se adscribió el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (I.N.S.H.T.) a la Secretaría General de Empleo y Relaciones Laborales.
1985	Resolución de 27 de septiembre de 1985, de la Secretaria General de Empleo y Relaciones Laborales, por la que se regula la composición y funcionamiento de las Comisiones Provinciales del Consejo General de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Boletín Oficial del Estado, núm. 267, de 7 de noviembre de 1985, páginas 35197 a 35198.	La Secretaria General de Empleo y Relaciones Laborales instauró las normas para la composición y el funcionamiento de las Comisiones Provinciales del Consejo General de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Entre sus funciones, estuvieron encargadas de velar por el cumplimiento de los acuerdos del Consejo General a nivel provincial y plantearon mejoras en la gestión de planes y programas. Cada Comisión contaría con representantes de sindicatos, organizaciones empresariales y la administración. Se definieron funciones específicas para cada uno de los integrantes y se establecieron procedimientos para las convocatorias de las sesiones y el contacto con cada uno de los participantes.
1985	Real Decreto 2330/1985, de 6 de noviembre, por el que se aprueban las normas de seguridad de los juguetes, útiles de uso infantil y artículos de broma. Boletín Oficial del Estado, núm. 300, de 16 de diciembre de 1985, páginas 39565 a 39566.	Ante el aumento del mercado nacional e internacional de estos artículos destinados a la población infantil, se regularon los riesgos derivados de su utilización para garantizar la seguridad de su uso.
1985	Real Decreto 2291/1985, de 8 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Aparatos de Elevación y Manutención de los mismos. Boletín Oficial del Estado, núm. 296, de 11 de diciembre de 1985, páginas 39103 a 39105.	Se regularon aspectos relacionados con los ascensores, montacargas, grúas, plataformas elevadoras y otros aparatos susceptibles de provocar accidentes. Se dispusieron de forma independiente las normas de carácter general, de las exclusivamente técnicas.

AÑO	NORMATIVA	DESCRIPCIÓN
1986	Real Decreto 555/1986, de 21 de febrero, por el que se implanta la obligatoriedad de la inclusión de un estudio de Seguridad e Higiene en el Trabajo en los proyectos de edificación y obras públicas. Boletín Oficial del Estado, núm. 69, de 21 de marzo de 1986, páginas 10658 a 10659.	DISPOSICIÓN DEROGADA. Con motivo de la ocurrencia de accidentes laborales graves en el sector de la construcción, se abogó por una visión que tuviese en cuenta una prevención eficaz ante los riesgos a los que se encontrasen expuestos los trabajadores. La inclusión de la planificación preventiva se ratificó como necesaria en los proyectos de las obras desde sus inicios, incluyendo estudios de seguridad e higiene en el trabajo. Vigencia para obras de construcción en las que ocurriesen determinadas condiciones referidas a volumen de contratación, número de trabajadores o existencia de características específicas en cuanto a riesgos de inquebrantable cumplimiento.
1986	Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad. Boletín Oficial del Estado, núm. 102, de 29 de abril de 1986, páginas 15207 a 15224.	Se promulgó para regular las prestaciones públicas y la estructura del Sistema Nacional de Salud, con el fin de proteger la salud de la población.
1986	Real Decreto 1495/1986, de 26 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento de Seguridad en las Máquinas. Boletín Oficial del Estado, núm. 173, de 21 de julio de 1986, páginas 26185 a 26193.	DISPOSICIÓN DEROGADA. Para garantizar la seguridad de los trabajadores y minimizar los riesgos por el empleo de maquinaria. Se definió el término de máquina como un medio técnico con capacidad para transformar y transferir energía. Se establecieron medidas de seguridad que tendrían que implantarse en las máquinas, previas a su comercialización. Los fabricantes e importadores, tendrían la responsabilidad de que sus productos cumpliesen con las medidas de seguridad. Se realizarían inspecciones de las máquinas para garantizar el cumplimiento y se establecieron sanciones por omisión de las medidas de seguridad.
1987	Orden de 16 de diciembre de 1987, por la que se establecen nuevos modelos para la notificación de accidentes de trabajo y se dan instrucciones para su cumplimentación y tramitación. Boletín Oficial del Estado, núm. 311, de 29 de diciembre de 1987, páginas 38065 a 38071.	La Orden del Ministerio de Trabajo de 13 de octubre de 1967, estableció la obligación de las Empresas de notificar los accidentes de trabajo a través del parte de accidente que se aprobó el 22 de septiembre de 1969. En 1970, la obligación de notificar se aplicaría a empresas con trabajadores de Regímenes Especiales de la Seguridad Social, cuya protección incluyese la contingencia de accidente de trabajo. Se modificaron los modelos, instrucciones de cumplimentación y tramitación en la notificación de los accidentes, en beneficio de un mejor manejo y tratamiento de la estadística sobre la materia.

AÑO	NORMATIVA	DESCRIPCIÓN
1987	Orden de 22 de diciembre de 1987, por la que se aprueba el modelo de libro registro de datos correspondientes al Reglamento sobre Trabajos con Riesgo de Amianto. Boletín Oficial del Estado, núm. 311, de 29 de diciembre de 1987, páginas 38072 a 38076.	DISPOSICIÓN DEROGADA. La Orden de 31 de octubre de 1984 por la que se aprobó el Reglamento sobre Trabajos con Riesgo de Amianto, dispuso que las empresas que estuviesen afectadas por el cumplimiento del Reglamento, tendrían la obligación de registrar información y preservar archivos de documentación sobre la evaluación y control del ambiente laboral y la vigilancia de la salud de los trabajadores. Este libro de registro de datos sobre el control del ambiente laboral y la vigilancia médica, permitió valorar la evolución de las condiciones de trabajo y el estado de salud de los trabajadores expuestos a amianto. Mediante la Orden de 22 de diciembre de 1987, se establecieron los modelos de libro registro para normalizar la recogida de la información.
1988	Ley 8/1988, de 7 de abril, sobre infracciones y sanciones en el orden social. Boletín Oficial del Estado, núm. 91, de 15 de abril de 1988, páginas 11427 a 11434.	Se promulgó ante la necesidad de desarrollar en un texto único, las infracciones y sanciones en el orden social mencionadas en el artículo 57 del Estatuto de los Trabajadores. De acuerdo a los convenios 81 y 129 de la Organización Internacional del Trabajo, se recabaron algunas funciones de la Inspección de Trabajo para impulsar acciones preventivas.
1988	Real Decreto 886/1988, de 15 de julio, sobre prevención de accidentes mayores en determinadas actividades industriales. Boletín Oficial del Estado, núm. 187, de 5 de agosto de 1988, páginas 24285 a 24292.	DISPOSICIÓN DEROGADA. Los procesos industriales y su peligrosidad, pueden suponer situaciones de emergencia en las instalaciones industriales y en su entorno. La Administración Pública y los Organismos Internaciones, han tenido en cuenta esta situación para legislar la cuestión de la prevención de riesgos y control de emergencias. Se promulgó este Real Decreto con el objeto de regular la prevención y control de accidentes en ciertas instalaciones industriales, de acuerdo con la Directiva 82/501/CEE y con los artículos 5.° y 6. de la Ley 2/1985, sobre Protección Civil.
1989	Orden de 18 de octubre de 1989, por la que se suprimen las exploraciones radiológicas sistemáticas en los exámenes de salud de carácter preventivo. Boletín Oficial del Estado, núm. 252, de 20 de octubre de 1989, páginas 33043 a 33043.	Se suprimieron las exploraciones radiológicas sistemáticas en los exámenes de salud de carácter preventivo.
1989	Real Decreto 1316/1989, de 27 de octubre, sobre protección de los trabajadores frente a los riesgos derivados de la exposición al ruido durante el trabajo. Boletín Oficial del Estado, núm. 263, de 2 de noviembre de 1989, páginas 34428 a 34431.	DISPOSICIÓN DEROGADA. Atendiendo a Directivas europeas, el Real Decreto estableció medidas para disminuir la exposición al ruido durante el trabajo y una reducción de los riesgos para la salud de los trabajadores, con el fin de protegerlos ante la exposición al ruido. De aplicación a los trabajadores por cuenta ajena, con excepción de las tripulaciones de los medios de transporte aéreo y marítimo.
1990	Ley 7/1990, de 19 de julio, sobre negociación colectiva y participación en la determinación de las condiciones de trabajo de los empleados públicos. Boletín Oficial del Estado, núm. 173, de 20 de julio de 1990, páginas 21195 a 21196.	Se trató la negociación colectiva y la participación de los empleados públicos en la determinación de las condiciones de trabajo.

AÑO	NORMATIVA	DESCRIPCIÓN
1991	Real Decreto 108/1991, de 1 de febrero, sobre la prevención y reducción de la contaminación del medio ambiente producida por el amianto. Boletín Oficial del Estado, núm. 32, de 6 de febrero de 1991, páginas 4062 a 4064.	Con la promulgación de la Ley 20/1986, de 14 de mayo, Básica de Residuos Tóxicos y Peligrosos, la aplicación del Reglamento para su ejecución aprobado por Real Decreto 833/1988, de 20 de junio y atendiendo a las Directivas europeas, se establecieron un conjunto de cuestiones a tener en cuenta con la finalidad de reducir y evitar la contaminación producida por el amianto.
1992	Real Decreto 407/1992, de 24 de abril, por el que se aprueba la Norma Básica de Protección Civil. Boletín Oficial del Estado, núm. 105, de 1 de mayo de 1992, páginas 14868 a 14870.	DISPOSICIÓN DEROGADA. En la Ley 2/1985, de 21 de enero, sobre Protección Civil, se estableció la obligación de los poderes públicos de garantizar el derecho a la vida y la integridad física. Se definió como un servicio público en cuya organización, funcionamiento y ejecución participarían las diferentes Administraciones públicas, así como la población. La Norma Básica de Protección Civil es el marco fundamental para la integración de los Planes de protección civil en un conjunto operativo para conseguir la coordinación entre las diferentes Administraciones públicas ante emergencias de interés nacional.
1992	Ley 21/1992, de 16 de julio, de Industria. Boletín Oficial del Estado, núm. 176, de 23 de julio de 1992, páginas 25498 a 25506.	Se regularon las condiciones para la comercialización y libre circulación intracomunitaria de los equipos de protección individual.
1992	Real Decreto 1407/1992, de 20 de noviembre, por el que se regulan las condiciones para la comercialización y libre circulación intracomunitaria de los equipos de protección individual. Boletín Oficial del Estado, núm. 311, de 28 de diciembre de 1992, páginas 44120 a 44131.	DISPOSICIÓN DEROGADA. Reguló la libre comercialización en la Comunidad Europea. El Decreto se promulgó en consonancia con las Directivas Europeas 89/686/CEE y 89/656/CEE, que determinaron las características mínimas de seguridad para los equipos de protección individual desde el proceso de fabricación a su uso. Definió el concepto de equipo de protección individual y su objetivo de proteger de los riesgos que pusiesen en peligro la seguridad y salud de los trabajadores que los usasen. Los fabricantes tendrían responsabilidad en la eficacia de los equipos.
1992	Real Decreto 1435/1992, de 27 de noviembre, por el que se dictan las disposiciones de aplicación de la Directiva del Consejo 89/392/CEE, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros sobre máquinas. Boletín Oficial del Estado, núm. 297, de 11 de diciembre de 1992, páginas 41972 a 41994.	DISPOSICIÓN DEROGADA. Se establecieron las características que deberían reunir las máquinas para cumplir con estándares de seguridad y salud. Se definió el concepto de máquina y se establecieron exclusiones de aplicación de la norma.
1992	Resolución de 1 de diciembre de 1992, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción en el correspondiente Registro y su publicación del acta que recoge los Acuerdos del Convenio General del Sector de la Construcción. Boletín Oficial del Estado, núm. 11, de 13 de enero de 1993, páginas 872 a 878.	Se ordenó la inscripción de actas y Estatutos de la Fundación Laboral de la Construcción en el Registro, con notificación a la Comisión paritaria del Convenio General del Sector de la Construcción. Publicación posterior en el Boletín Oficial del Estado.
1992	Sentencia del Tribunal Constitucional 229/1992, de 14 de diciembre de 1992. Boletín Oficial del Estado, núm. 16, de 19 de enero de 1993, páginas 58 a 63.	Se reconoció el derecho en el acceso laboral a las mujeres, sin carácter discriminatorio, que superaran las pruebas pertinentes al igual que los varones, para el mismo puesto laboral.

AÑO	NORMATIVA	DESCRIPCIÓN
1993	Orden de 27 de mayo de 1993, por la que se dispone la publicación del Acuerdo del Consejo de Ministros relativo a la información al público sobre las medidas de protección sanitaria aplicables y sobre el comportamiento a seguir en caso de emergencia radiológica. Boletín Oficial del Estado, núm. 133, de 4 de junio de 1993, páginas 16939 a 16940.	DISPOSICIÓN DEROGADA. El Plan Básico de Emergencia Nuclear (PLABEN) y los Planes Provinciales de Emergencia Nuclear, regularon las medidas preventivas para los núcleos poblacionales cercanos a las centrales nucleares. Con la promulgación de la Directiva del Consejo 89/618/EURATOM, de 27 de noviembre de 1989, se actualizaron las medidas para ajustarse a las directrices europeas. Se fortaleció la protección sanitaria de los núcleos poblacionales en caso de emergencias radiológicas, se identificaron las situaciones potenciales de emergencia radiológica que podrían liberar materiales radioactivos que supusieran un peligro para la salud pública y se determinaron parámetros de información para la población perjudicada.
1993	Real Decreto 822/1993, de 28 de mayo, por el que se establecen los principios de buenas prácticas de laboratorio y su aplicación en la realización de estudios no clínicos sobre sustancias y productos químicos. Boletín Oficial del Estado, núm. 128, de 29 de mayo de 1993, páginas 16272 a 16278.	Según lo dispuesto en la Directiva del Consejo de las Comunidades Europeas 67/548/CEE, los laboratorios que realizasen ensayos sobre los productos químicos, establecerían los efectos que pudiesen ejercer sobre el hombre, animales y medio ambiente, atendiendo a los principios de buenas prácticas de laboratorio establecidas en el Real Decreto.
1993	Orden de 9 de septiembre de 1993, por la que se determina la señalización luminosa de los tractores, maquinaria agrícola y demás vehículos especiales o de transportes especiales. Boletín Oficial del Estado, núm. 223, de 17 de septiembre de 1993, páginas 27221 a 27221.	DISPOSICIÓN DEROGADA. El Reglamento General de Circulación, aprobado por Real Decreto 13/1992, de 17 de enero, estableció la obligación de utilizar una señal luminosa cuando se circulase por vías de uso público y no se superase los 40 kilómetros por hora. Posteriormente, se precisó el tipo de señal luminosa que se debería emplear.
1993	Real Decreto 1942/1993, de 5 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de instalaciones de protección contra incendios. Boletín Oficial del Estado, núm. 298, de 14 de diciembre de 1993, páginas 35159 a 35168.	DISPOSICIÓN DEROGADA. Se regularon las condiciones que deberían caracterizar los aparatos, equipos y sistemas, así como su instalación y mantenimiento destinados a proteger en caso de incendios.
1993	Resolución de 30 de diciembre de 1993, de la Secretaría General para la Seguridad Social, por la que se considera provisionalmente como enfermedad profesional la detectada en industrias del sector de aerografía textil de la Comunidad Autónoma Valenciana. Boletín Oficial del Estado, núm. 8, de 10 de enero de 1994, páginas 517 a 517.	El Síndrome de Ardystil o Neumopatía intersticial difusa detectado en las industrias del sector de aerografía textil, fue declarado como enfermedad profesional a la espera de que se identificase el agente causal.
1994	Real Decreto 65/1994, de 21 de enero, relativo a las exigencias de seguridad de los aparatos eléctricos utilizados en medicina y veterinaria. Boletín Oficial del Estado, núm. 45, de 22 de febrero de 1994, páginas 5696 a 5699.	DISPOSICIÓN DEROGADA. Atendiendo a lo expuesto en la Directiva del Consejo de la Unión Europea de 17 de septiembre de 1984 (84/539/CEE), la Ley 21/1992, de 16 de julio, de Industria y la Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad, se formuló este Real Decreto con el objeto de regular los aparatos eléctricos destinados a ser empleados en el ejercicio de la medicina humana y veterinaria.

AÑO	NORMATIVA	DESCRIPCIÓN
1994	Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal. Boletín Oficial del Estado, núm. 131, de 2 de junio de 1994, páginas 17408 a 17412.	Hasta el momento, el artículo 43 del Estatuto de los Trabajadores se encargaba de la regulación de la contratación de trabajadores para prestarlos o cederlos temporalmente a un empresario, solo pudiendo llevarse a cabo a través de Empresas de Trabajo Temporal. La Ley 14/1994, de 1 de junio, reguló en el ordenamiento jurídico español la actividad de las empresas de trabajo temporal. El objetivo de esta norma fue igualar la situación a la de algunos países de la Unión Europea, garantizando el cumplimiento de los derechos laborales y la protección social de los trabajadores contratados para ser cedidos por parte de las empresas de trabajo temporal.
1994	Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. Boletín Oficial del Estado, núm. 154, de 29 de junio de 1994, páginas 20658 a 20708.	DISPOSICIÓN DEROGADA. Para consolidar las disposiciones legales sobre la Seguridad Social. Aseguró la protección social de la población y de los trabajadores en situaciones de enfermedad, desempleo, invalidez, jubilación y fallecimiento. Estableció los diferentes regímenes, tanto el común para la mayoría de los trabajadores, como los específicos. Se detalló la procedencia de la financiación de la Seguridad Social y se especificaron las prestaciones a las que tendrían derecho los afiliados. Obligación de los empresarios a registrar a sus trabajadores y a realizar las cotizaciones correspondientes.
1995	Real Decreto 158/1995, de 3 de febrero, sobre protección física de los materiales nucleares. Boletín Oficial del Estado, núm. 54, de 4 de marzo de 1995, páginas 7477 a 7481.	DISPOSICIÓN DEROGADA. Estableció un marco regulador para la protección física de materiales nucleares desde su producción, almacenamiento y transporte. Se clasificaron en categorías atendiendo al nivel de riesgo, especificando las medidas de protección que serían necesarias según la categoría a la que perteneciesen. Se instauraron medidas de seguridad en los accesos a las instalaciones y se precisaron sanciones por incumplimiento de la normativa.
1995	Real Decreto 363/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento sobre notificación de sustancias nuevas y clasificación, envasado y etiquetado de sustancias peligrosas. Boletín Oficial del Estado, núm. 133, de 5 de junio de 1995, páginas 16544 a 16547.	De acuerdo con las directivas europeas que han implicado modificaciones sobre la regulación de la materia, se promulgó el Real Decreto, con el objeto de proteger la salud y lograr el mayor nivel de seguridad de la población y el medio ambiente. Se incorporaron definiciones de ciertos conceptos y modificaciones de otros, nuevos símbolos de peligro para el medio ambiente y se trató en profundidad los criterios de clasificación y etiquetado de sustancias. También se incorporó la ficha de datos de seguridad, con el objeto de proteger el medio ambiente y fomentar la salud y seguridad en el trabajo.
1995	Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Boletín Oficial del Estado, núm. 75, de 29 de marzo de 1995, páginas 9654 a 9688.	DISPOSICIÓN DEROGADA. Se promulgó para regular las relaciones laborales de los trabajadores por cuenta ajena con las empresas. De obligado cumplimiento en todos los sectores productivos.

AÑO	NORMATIVA	DESCRIPCIÓN
1995	Real Decreto 1300/1995, de 21 de julio, por el que se desarrolla, en materia de incapacidades laborales del sistema de la Seguridad Social, la Ley 42/1994, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y de orden social. Boletín Oficial del Estado, núm. 198, de 19 de agosto de 1995, páginas 25856 a 25860.	Se dotó de responsabilidad al Instituto Nacional de la Seguridad Social para encargarse de las competencias relacionadas con la declaración de la invalidez permanente y a establecer los órganos que desarrollarían tareas de calificación de incapacidades.
1995	Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo. Boletín Oficial del Estado, núm. 230, de 26 de septiembre de 1995, páginas 28606 a 28613.	El Estatuto de los Trabajadores recogió la posibilidad de realizar modificaciones en la regulación de la jornada laboral y de los descansos, también en trabajadores nocturnos y regímenes de descanso alternativos para actividades concretas. También refirió la necesidad de aprobar una nueva norma que tratase la ordenación de la jornada que se ajustase mejor a los requerimientos del momento relacionados con la cuestión legal, con las condiciones laborales y con la importancia de la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores. Este Real Decreto surgió atendiendo a las indicaciones de la Directiva 93/104/CE, del Consejo, de 23 de noviembre, relativa a la ordenación del tiempo de trabajo y concedió a la negociación colectiva un papel relevante para establecer acuerdos entre empresarios y trabajadores.
1995	Real Decreto 2085/1994, de 20 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de Instalaciones Petrolíferas. Boletín Oficial del Estado, núm. 23, de 27 de enero de 1995, páginas 2591 a 2627.	Se determinó la regulación del almacenamiento y distribución de los productos petrolíferos. Se establecieron las bases de las cuestiones técnicas necesarias para mantener la seguridad de la población y de los bienes.
1995	Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. Boletín Oficial del Estado, núm. 269, de 10 de noviembre de 1995, páginas 32590 a 32611.	Transposición de la Directiva 89/391/CEE. Normativa que se publicó para promocionar y mejorar la seguridad y la salud de los trabajadores en su ámbito laboral. Se estableció la obligación de que las empresas implementasen medidas de prevención de riesgos con el fin de minimizarlos y realizarían evaluaciones frecuentes de los mismos. Los trabajadores tendrían derecho a recibir información adecuada sobre los riesgos a los que estarían expuestos. También se contaría con la colaboración de servicios de prevención propios o externos, que realizarían funciones prevención de riesgos laborales.
1995	Real Decreto 1993/1995, de 7 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento sobre colaboración de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social. Boletín Oficial del Estado, núm. 296, de 12 de diciembre de 1995, páginas 35584 a 35613.	La normativa reguló el modo en que las mutuas colaborarían en la gestión de la contingencia laboral y otras prestaciones económicas, como la incapacidad temporal por contingencia común. Se establecieron normas sobre la administración de las mutuas, responsabilidades de los empresarios asociados, la prestación de los servicios sanitarios y preventivos y condiciones para su fusión y disolución.

AÑO	NORMATIVA	DESCRIPCIÓN
1996	Orden de 18 de enero de 1996, para la aplicación y desarrollo del Real Decreto 1300/1995, de 21 de julio, sobre incapacidades laborales del sistema de la Seguridad Social. Boletín Oficial del Estado, núm. 23, de 26 de enero de 1996, páginas 2532 a 2538.	El Real Decreto 1300/1995, de 21 de julio y la Ley 42/1994, de 30 de diciembre, establecieron la creación, estructura y funciones de los equipos de valoración de incapacidades. También se definieron las prestaciones en caso de invalidez permanente, así como procedimientos asociados al trámite. Esta Orden se publicó para continuar regulando el procedimiento sobre las incapacidades laborales.
1996	Real Decreto 1879/1996, de 2 de agosto, por el que se regula la composición de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. Boletín Oficial del Estado, núm. 192, de 9 de agosto de 1996, páginas 24702 a 24703.	La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, estableció la creación de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, como órgano encargado de asesoramiento a las Administraciones públicas. Se encargaría de la elaboración de las políticas de prevención y de la participación institucional en materia de seguridad y salud en el trabajo.
1997	Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención. Boletín Oficial del Estado, núm. 27, de 31 de enero de 1997, páginas 3031 a 3045.	La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, estableció una nueva visión de la prevención de riesgos laborales, que se incluyó en una serie de actividades y en la gestión empresarial desde un inicio. La prevención se instauraría desde la planificación de la misma, atendiendo a la evaluación de los riesgos inherentes al trabajo y a la adopción de medidas adecuadas ante esos riesgos. Además, estableció la necesidad de que se regulasen los procedimientos de evaluación de los riesgos para la salud de los trabajadores y de las modalidades de organización, funcionamiento y control de los servicios de prevención, así como de las capacidades y aptitudes que han de reunir dichos servicios y los trabajadores designados para desarrollar la actividad preventiva. Este Real Decreto reguló la acreditación por la autoridad laboral de los servicios de prevención externos y la auditoría o evaluación externa del sistema de prevención, cuando esta actividad fuese asumida por el empresario.
1997	Real Decreto 413/1997, de 21 de marzo, sobre protección operacional de los trabajadores externos con riesgo de exposición a radiaciones ionizantes por intervención en zona controlada. Boletín Oficial del Estado, núm. 91, de 16 de abril de 1997, páginas 11957 a 11959.	DISPOSICIÓN DEROGADA. De acuerdo a las directrices de la Directiva Europea 90/64/EURATOM. La normativa estableció cuestiones básicas sobre protección radiológica de los trabajadores externos, con el objeto de prevenir la producción de efectos biológicos no estocásticos y eliminar la probabilidad de aparición de efectos biológicos estocásticos.
1997	Resolución de 21 de marzo de 1997, de la Dirección General de Producciones y Mercados Agrícolas, por la que se actualiza el anexo 1 de la norma que establece la obligatoriedad de equipamiento de «estructuras de protección» en los tractores agrícolas. Boletín Oficial del Estado, núm. 87, de 11 de abril de 1997, páginas 11447 a 11449.	La Orden del Ministerio de Agricultura de 27 de julio de 1979, reguló cuestiones técnicas sobre la equipación de los tractores agrícolas en caso de vuelco. En el año 1983, se modificaría la Orden actualizando ciertas cuestiones sobre el equipamiento. La publicación de la Resolución en 1997, se adecuó a Directivas Comunitarias.

AÑO	NORMATIVA	DESCRIPCIÓN
1997	Real Decreto 485/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas en materia de señalización de seguridad y salud en el trabajo. Boletín Oficial del Estado, núm. 97, de 23 de abril de 1997, páginas 12911 a 12918.	De acuerdo con la Directiva Europea 92/58/CEE. Se establecieron señales para avisar de la presencia de peligros, de la obligación de utilizar equipos de protección, para la evacuación en caso de emergencia y para la lucha contra incendios, con el objeto de prevenir los riesgos laborales. Se especificaron las características y ubicación en las que deberían estar las señales.
1997	Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo. Boletín Oficial del Estado, núm. 97, de 23 de abril de 1997, páginas 12918 a 12926.	De acuerdo con las medidas adoptadas por la Directiva Europea 89/654/CEE. Se publicó con el objeto de asegurar los espacios de trabajo y proteger la salud de los trabajadores. Se establecieron varias cuestiones en relación a la seguridad, como la estabilidad y la solidez de los lugares de trabajo. Se incorporaron normas sobre las dimensiones de los espacios para asegurar el movimiento seguro de los trabajadores, y se especificaron condiciones ambientales adecuadas. Se dispuso la obligación de contar con servicios higiénicos y el mantenimiento de las zonas limpias y ordenadas.
1997	Real Decreto 487/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la manipulación manual de cargas que entrañe riesgos, en particular dorso lumbares, para los trabajadores. Boletín Oficial del Estado, núm. 97, de 23 de abril de 1997, páginas 12926 a 12928.	De acuerdo con la Directiva Europea 90/269/CEE, por la que se fijaron medidas para garantizar que la manipulación manual de cargas no supusiera un riesgo dorsolumbar para los trabajadores. La ratificación por España del Convenio número 127 de la Organización Internacional del Trabajo, también estableció el peso máximo de carga que podría ser transportada por un trabajador.
1997	Real Decreto 488/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización. Boletín Oficial del Estado, núm. 97, de 23 de abril de 1997, páginas 12928 a 12931.	De acuerdo a la Directiva Europea 90/270/CEE, se establecieron medidas para garantizar que no supusiera riesgo para la seguridad y salud de trabajadores, el uso de pantallas de visualización. El empresario aseguraría el derecho a la salud de los trabajadores, valorándose los riesgos para la vista y los problemas físicos y de carga mental, que pudieran ser concomitantes.
1997	Real Decreto 664/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo. Boletín Oficial del Estado, núm. 124, de 24 de mayo de 1997, páginas 16100 a 16111.	De acuerdo a la Directiva Europea 90/679/CEE y posteriores modificaciones, para la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados por la exposición a agentes biológicos. Se definieron los conceptos de agente biológico, microorganismos y cultivos celulares. Se realizó una clasificación de los agentes biológicos en cuatro grupos: agente biológico del grupo 1, con baja probabilidad de provocar enfermedad en el hombre; agente biológico del grupo 2, puede provocar enfermedad en el hombre y puede suponer un peligro para los trabajadores, para el cual existe profilaxis o tratamiento eficaz; agente biológico del grupo 3, provoca enfermedad grave en el hombre y presenta un peligro para los trabajadores, con riesgo de diseminación a la población para el que existe profilaxis o tratamiento eficaz; agente biológico del grupo 4, provoca enfermedad grave en el hombre y supone peligro para los trabajadores, alta probabilidad de diseminación a la población y sin existencia de profilaxis o tratamiento eficaz.

AÑO	NORMATIVA	DESCRIPCIÓN
1997	Real Decreto 665/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes cancerígenos durante el trabajo. Boletín Oficial del Estado, núm. 124, de 24 de mayo de 1997, páginas 16111 a 16115.	De acuerdo a la Directiva Europea 90/394/CEE, para asegurar la protección de los trabajadores contra los riesgos por la exposición a agentes cancerígenos, mutágenos o reprotóxicos, como consecuencia de su trabajo.
1997	Real Decreto 773/1997, de 30 de mayo, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la utilización por los trabajadores de equipos de protección individual. Boletín Oficial del Estado, núm. 140, de 12 de junio de 1997, páginas 18000 a 18017.	De acuerdo a la Directiva Europea 89/656/CEE, se establecieron disposiciones mínimas de seguridad y de salud para el empleo de equipos de protección individual, con el objeto de evitar riesgos para la salud y seguridad de los trabajadores, cuando las medidas de protección colectiva o la adopción de medidas de organización del trabajo, pudieran ser insuficientes. El Convenio 155 de la Organización Internacional del Trabajo de 1981, estableció la obligación de los empleadores a proporcionar ropas y equipos de protección a sus trabajadores.
1997	Real Decreto 952/1997, de 20 de junio, por el que se modifica el Reglamento para la ejecución de la Ley 20/1986, de 14 de mayo, Básica de Residuos Tóxicos y Peligrosos, aprobado mediante Real Decreto 833/1988, de 20 de julio. Boletín Oficial del Estado, núm. 160, de 5 de julio de 1997, páginas 20871 a 20880.	De acuerdo a la Directiva 91/689/CEE, se realizaron modificaciones en el articulado del Reglamento para la ejecución de la Ley 20/1986. La Ley 20/1986, Básica de Residuos Tóxicos y Peligrosos, estableció las bases en la producción y gestión de los residuos tóxicos y peligrosos con el fin de proteger la salud humana, el medio ambiente y los recursos naturales. Este Real Decreto cambió las sustancias peligrosas por las que aparecen en la Directiva 91/689/CEE.
1997	Orden de 27 de junio de 1997, por la que se desarrolla el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, en relación con las condiciones de acreditación de las entidades especializadas como servicios de prevención ajenos a las empresas, de autorización de las personas o entidades especializadas que pretendan desarrollar la actividad de auditoría del sistema de prevención de las empresas y de autorización de las entidades públicas o privadas para desarrollar y certificar actividades formativas en materia de prevención de riesgos laborales. Boletín Oficial del Estado, núm. 159, de 4 de julio de 1997, páginas 20768 a 20774.	DISPOSICIÓN DEROGADA. La Ley de Prevención de Riesgos Laborales estableció las herramientas para realizar las actividades preventivas en las empresas. Para ello nombraron a los servicios de prevención, que estarían acreditados por la autoridad laboral. Con la aprobación de la Orden, se estableció las condiciones mínimas que debería reunir el personal, en el cumplimiento de las funciones específicas y se estableció la comprobación del mantenimiento de las condiciones de acreditación o autorización.
1997	Real Decreto 1215/1997, de 18 de julio, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud para la utilización por los trabajadores de los equipos de trabajo. Boletín Oficial del Estado, núm. 188, de 7 de agosto de 1997, páginas 24063 a 24070.	De acuerdo con la Directiva Europea 89/655/CEE y su posterior modificación, sobre las normas mínimas de seguridad y de salud para la utilización de los equipos de trabajo por los trabajadores. Los Convenios 119 y 155 de la Organización Internacional del Trabajo de 1963 y de 1981, respectivamente, establecieron disposiciones sobre la maquinaria con el objeto de evitar los accidentes u otros daños a la salud de los trabajadores.

AÑO	NORMATIVA	DESCRIPCIÓN
1997	Real Decreto 1216/1997, de 18 de julio, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo a bordo de los buques de pesca. Boletín Oficial del Estado, núm. 188, de 7 de agosto de 1997, páginas 24070 a 24078.	Transposición de lo dispuesto en la Directiva Europea 93/103/CEE, para asegurar que no se derivasen riesgos para la seguridad o salud de los trabajadores, en los empleos a bordo de buques de pesca.
1997	Real Decreto 1314/1997, de 1 de agosto, por el que se dictan las disposiciones de aplicación de la Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo 95/16/CE, sobre ascensores. Boletín Oficial del Estado, núm. 234, de 30 de septiembre de 1997, páginas 28451 a 28467.	DISPOSICIÓN DEROGADA. Atendiendo a directrices europeas, entró en vigor el Real Decreto para modificar ciertas cuestiones del diseño de aparatos de elevación y manutención, así como aspectos de su instrucción técnica.
1997	Real Decreto 1389/1997, de 5 de septiembre, por el que se aprueban las disposiciones mínimas destinadas a proteger la seguridad y la salud de los trabajadores en las actividades mineras. Boletín Oficial del Estado, núm. 240, de 7 de octubre de 1997, páginas 29154 a 29164.	Siguiendo las directrices de la Directiva Europea 92/104/CEE, para aumentar la seguridad y la salud de los trabajadores en las industrias extractivas a cielo abierto o subterráneas. Esta cuestión se encontraba regulada por el Reglamento General de Normas Básicas de Seguridad Minera, aprobado por Real Decreto 863/1985, de 2 de abril, y el Reglamento de Policía Minera y Metalúrgica, de 23 de agosto de 1934. Las normativas establecieron las condiciones mínimas de seguridad de formas de explotación que requiriesen técnicas mineras o explosivos y otros establecimientos que empleasen recursos geológicos y técnicas mineras. Los empresarios tendrían que hacer controles frecuentes de las medidas en seguridad y salud para garantizar su cumplimiento.
1997	Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen disposiciones mínimas de seguridad y de salud en las obras de construcción. Boletín Oficial del Estado, núm. 256, de 25 de octubre de 1997, páginas 30875 a 30886.	De acuerdo con la Directiva Europea 92/57/CEE, para reducir la ocurrencia de los accidentes laborales en el sector de la construcción. Se incluyó a todas las obras públicas y privadas. Obligación de elaborar un Plan de Seguridad y Salud inicial basado en el Estudio de Seguridad y Salud. Se estableció la figura del Coordinador de Seguridad y Salud, nombrado por el promotor y responsable del cumplimento de las medidas de seguridad en la obra. Se definieron las responsabilidades y obligaciones en la seguridad y salud de los trabajadores de los promotores, contratistas, subcontratistas y trabajadores autónomos. Obligación del uso de equipos de protección personal y medidas de protección colectiva. Los trabajadores deberían estar formados en prevención de riesgos laborales y estar informados de los riesgos específicos de sus tareas.

AÑO	NORMATIVA	DESCRIPCIÓN
1998	Ley 10/1998, de 21 de abril, de Residuos. Boletín Oficial del Estado, núm. 96, de 22 de abril de 1998, páginas 13372 a 13384.	DISPOSICIÓN DEROGADA. De acuerdo a las modificaciones llevadas a cabo por la Directiva Comunitaria 91/156/CEE, del Consejo, de 18 de marzo de 1991, se revisó la clasificación de los residuos, motivo por el cual se aprobó esta Ley, como adaptación a los nuevos cambios. Intención de protección del medio ambiente coordinando intereses políticos, económicos e industriales. Reguló actividades de los productores, importadores y de cualquier persona que pusiese en el mercado productos generadores de residuos. También estableció la forma de recogida de los residuos urbanos, así como traslados de residuos entre Estados de la Unión Europea. El ámbito de aplicación de la norma incluyó a todos los residuos, menos las emisiones a la atmósfera, los residuos radiactivos y los vertidos a las aguas. Mencionó la elaboración de planes nacionales de residuos.
1998	Real Decreto 928/1998, de 14 de mayo, 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. Boletín Oficial del Estado, núm. 132, de 3 de junio de 1998, páginas 18299 a 18311.	Con la promulgación de la Ley 42/1997, de 14 de noviembre, ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, se establecieron los ejes principales del sistema sancionador por infracciones en el orden social y de liquidación de cuotas de la Seguridad Social. Se autorizó al Gobierno para desarrollar y aplicar este Real Decreto, para regular el procedimiento sancionador y de liquidación de cuotas para las Administraciones públicas competentes en la materia.
1998	Real Decreto 1932/1998, de 11 de septiembre, de adaptación de los capítulos III y V de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, al ámbito de los centros y establecimientos militares. Boletín Oficial del Estado, núm. 224, de 18 de septiembre de 1998, páginas 31306 a 31309.	En concordancia con la disposición adicional novena de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos laborales, se realizaron modificaciones sobre derechos y obligaciones en seguridad y salud en el trabajo, y de consulta y participación de ciertos trabajadores que prestan sus servicios en establecimientos dependientes de la Administración Militar.
1999	Real Decreto 216/1999, de 5 de febrero, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo en el ámbito de las empresas de trabajo temporal. Boletín Oficial del Estado, núm. 47, de 24 de febrero de 1999, páginas 7599 a 7602.	Se promulgó siguiendo la directriz de la Directiva 91/383/CEE, del Consejo, de 25 de junio. La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, estableció en su articulado que los trabajadores sujetos a contratos temporales, con duración determinada y en empresas de trabajo temporal, estarían amparados por la normativa y con las mismas garantías de protección de su salud y seguridad que otros trabajadores de la empresa en la que prestan sus servicios.
1999	Orden de 30 de marzo de 1999, por la que se establece el día 28 de abril de cada año como Día de la Seguridad y la Salud en el Trabajo. Boletín Oficial del Estado, núm. 88, de 13 de abril de 1999, páginas 13761 a 13761.	Se estableció el día 28 de abril de cada año, como Día de la Seguridad y Salud en el Trabajo, como una "reivindicación constante de los agentes sociales para celebrar y divulgar la cultura prevencionista".

AÑO	NORMATIVA	DESCRIPCIÓN
1999	Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. Boletín Oficial del Estado, núm. 266, de 6 de noviembre de 1999, páginas 38934 a 38942.	Ratificación por la legislación española de normativas internacionales y europeas. Incorporó cambios en la normativa laboral que permitieron mayor implicación en la vida personal, con una mejora de la conciliación familiar e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Se produjeron modificaciones en el Estatuto de los Trabajadores, en el Real Decreto legislativo 2/1995, de 7 de abril, de la Ley de Procedimiento Laboral, en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y en el Real Decreto legislativo 1/1994, de 20 de junio, de la Ley General de la Seguridad Social.
2000	Real Decreto 138/2000, de 4 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento de Organización y Funcionamiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Boletín Oficial del Estado, núm. 40, de 16 de febrero de 2000, páginas 7078 a 7092.	Modificado en el 2005 por el Real Decreto 689/2005, de 10 de junio. Se aprobó el Reglamento de Organización y Funcionamiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, por el que se establecieron sus principios, estructura y funciones. El organismo se encargó de velar por el cumplimiento de la normativa laboral. Se estableció el procedimiento para realizar las actuaciones inspectoras e impondrían sanciones por incumplimiento de la legislación.
2000	Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. Boletín Oficial del Estado, núm. 189, de 8 de agosto de 2000, páginas 28285 a 28300.	Se autorizó al Gobierno a la elaboración de la Ley, con el objeto de aclarar y regular las infracciones administrativas en el orden social. Se clasificaron las infracciones como leves, graves y muy graves y se estableció la obligación de la cumplimentación correcta de su expediente.
2001	Real Decreto 374/2001, de 6 de abril, sobre la protección de la salud y seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con los agentes químicos durante el trabajo. Boletín Oficial del Estado, núm. 104, de 1 de mayo de 2001, páginas 15893 a 15899.	De acuerdo con la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y según los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo ratificados por España, se establecieron las disposiciones mínimas para la mejora de la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores expuestos a los riesgos relacionados con los agentes químicos. Se establecieron valores de referencia publicados por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, para la evaluación y el control de los riesgos originados por la exposición.
2001	Real Decreto 614/2001, de 8 de junio, sobre disposiciones mínimas para la protección de la salud y seguridad de los trabajadores frente al riesgo eléctrico. Boletín Oficial del Estado, núm. 148, de 21 de junio de 2001, páginas 21970 a 21977.	De acuerdo con la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y según los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo ratificados por España, se establecieron las disposiciones mínimas para la mejora de la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores expuestos al riesgo eléctrico.
2002	Real Decreto 707/2002, de 19 de julio, por el que se aprueba el Reglamento sobre el procedimiento administrativo especial de actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y para la imposición de medidas correctoras de incumplimientos en materia de prevención de riesgos laborales en el ámbito de la Administración General del Estado. Boletín Oficial del Estado, núm. 182, de 31 de julio de 2002, páginas 28246 a 28248.	La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, implementó en sus preceptos a personal civil de las Administraciones públicas. Con el Reglamento se amplió y reguló algunas cuestiones de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Se excluyó de la aplicación reglamentaria las entidades públicas empresariales en determinadas circunstancias, así como las obras de construcción en las cuales la Administración General del Estado actuase como promotora.

AÑO	NORMATIVA	DESCRIPCIÓN
2003	Real Decreto 681/2003, de 12 de junio, sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores expuestos a los riesgos derivados de atmósferas explosivas en el lugar de trabajo. Boletín Oficial del Estado, núm. 145, de 18 de junio de 2003, páginas 23341 a 23345.	De acuerdo con la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y según los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo ratificados por España, se establecieron las disposiciones mínimas para la mejora de la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores expuestos a los riesgos derivados de atmósferas explosivas. La norma definió el concepto de atmósfera explosiva. Se especificaron obligaciones para el empresario para prevenir las explosiones.
2003	Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales. Boletín Oficial del Estado, núm. 298, de 13 de diciembre de 2003, páginas 44408 a 44415.	Para reducir los accidentes laborales y mejorar la seguridad laboral. Se propuso la integración de las medidas preventivas en todas las actividades de la empresa, responsabilidad de la directiva para liderar la seguridad laboral, coordinación entre empresas para evitar riesgos, aumento de la participación de los trabajadores, evaluación y adaptación de riesgos en trabajadores vulnerables y aumento de las sanciones por incumplimiento.
2004	Real Decreto 5/2005, de 14 de enero, por el que se somete a referéndum consultivo de la Nación la decisión política de ratificar el Tratado por el que se establece una Constitución para Europa. Boletín Oficial del Estado, núm. 13, de 15 de enero de 2005, páginas 1627 a 1628.	Se sometió a referendo consultivo de todos los ciudadanos, la aprobación del Tratado para establecer una Constitución para Europa.
2004	Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales. Boletín Oficial del Estado, núm. 27, de 31 de enero de 2004, páginas 4160 a 4165.	Se estableció la necesidad de un sistema adecuado para la coordinación empresarial en materia de prevención de riesgos laborales ante situaciones de concurrencia de actividades empresariales en un mismo centro de trabajo, bajo circunstancias en las que se subcontratase a otras empresas para la realización de obras o servicios. Las obligaciones determinadas por las normativas para las empresas que confluyesen en un mismo centro de trabajo, constituyeron un derecho para garantizar la protección de la seguridad y salud a todos los trabajadores.
2004	Resolución de 28 de diciembre de 2004, de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, por la que se fijan nuevos criterios para la compensación de costes prevista en el artículo 10 de la Orden de 22 de abril del 1997, por la que se regula el régimen de funcionamiento de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social en el desarrollo de actividades de Prevención de Riesgos Laborales. Boletín Oficial del Estado, núm. 314, de 30 de diciembre de 2004, páginas 42370 a 42372.	La Orden 22 de abril de 1997, reguló el funcionamiento de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social en relación a las actividades relacionadas con la prevención de riesgos laborales, estableciendo de forma provisional, la base para las funciones correspondientes a los servicios de prevención ajenos. La Orden diferenció las actividades preventivas desarrolladas por las Mutuas, de otras correspondientes a las funciones como servicio de prevención ajeno. Se definió la posibilidad de utilización compartida de medios humanos y materiales entre ambas funciones, estableciendo la forma de imputar los gastos.

AÑO	NORMATIVA	DESCRIPCIÓN
2005	Real Decreto 179/2005, de 18 de febrero, sobre prevención de riesgos laborales en la Guardia Civil. Boletín Oficial del Estado, núm. 49, de 26 de febrero de 2005, páginas 7108 a 7112.	Atendiendo a lo publicado en la Directiva 89/391/CEE del Consejo, de 12 de junio de 1989, sobre las medidas para promover la mejora de la seguridad y la salud de los trabajadores, en su artículo 2, se incluyó en su ámbito de aplicación a todos los sectores de actividades públicas o privadas, exceptuando en determinadas ocasiones, a las Fuerzas Armadas o la Policía. Sin embargo, se determinó la necesidad de velar por la seguridad y salud de estos trabajadores. La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, estableció su inaplicación a aquellos trabajos cuyas particularidades lo impidan. No obstante, se implementarían medidas apropiadas para proteger a los trabajadores de este colectivo.
2005	Real Decreto 689/2005, de 10 de junio, por el que se modifica el Reglamento de organización y funcionamiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 138/2000, de 4 de febrero, y el Reglamento general sobre procedimientos para la imposición de sanciones por infracciones de orden social y para los expedientes liquidatorios de cuotas a la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 928/1998, de 14 de mayo, para regular la actuación de los técnicos habilitados en materia de prevención de riesgos laborales. Boletín Oficial del Estado, núm. 149, de 23 de junio de 2005, páginas 21857 a 21863.	Se reguló la actuación de los técnicos habilitados en materia de prevención de riesgos laborales y se modificó el Reglamento de organización y funcionamiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Se añadió un título al Reglamento de organización y funcionamiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en el que se desarrolla el "Régimen de colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de los funcionarios públicos, dependientes de las Administraciones Públicas que ejercen labores técnicas en materia de prevención de riesgos laborales, para el ejercicio de las funciones a que se refriere los apartados 2 y 3 del artículo 9 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre".
2005	Real Decreto 1311/2005, de 4 de noviembre, sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores frente a los riesgos derivados o que puedan derivarse de la exposición a vibraciones mecánicas. Boletín Oficial del Estado, núm. 265, de 5 de noviembre de 2005, páginas 36385 a 36390.	De acuerdo con la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y según los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo ratificados por España, se establecieron las disposiciones mínimas sobre la seguridad y salud relativas a la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a vibraciones mecánicas. Se definió la vibración transmitida al sistema mano-brazo y vibración transmitida al cuerpo entero. Se estableció la obligación de que el empresario realizase mediciones para determinar niveles de vibraciones mecánicas de los trabajadores expuestos. No sería de aplicación para los trabajadores de los sectores de la navegación marítima y aérea, en lo que respecta a las vibraciones transmitidas al cuerpo entero.

AÑO	NORMATIVA	DESCRIPCIÓN
2006	Real Decreto 2/2006, de 16 de enero, por el que se establecen normas sobre prevención de riesgos laborales en la actividad de los funcionarios del Cuerpo Nacional de Policía. Boletín Oficial del Estado, núm. 14, de 17 de enero de 2006, páginas 1873 a 1878.	Atendiendo a lo publicado en la Directiva 89/391/CEE del Consejo, de 12 de junio de 1989, sobre las medidas para promover la mejora de la seguridad y la salud de los trabajadores, en su artículo 2, se incluyó en su ámbito de aplicación a todos los sectores de actividades públicas o privadas, exceptuando en determinadas ocasiones, a las Fuerzas Armadas o la Policía. Sin embargo, se determinó la necesidad de velar por la seguridad y salud de estos trabajadores. La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, estableció su inaplicación a aquellos trabajos cuyas particularidades lo impidiesen. No obstante, se implementarían medidas apropiadas para proteger a los trabajadores de este colectivo, que serían objeto de regulación específica.
2006	Decreto 12/2006, de 31 de enero, por el que se regulan las condiciones, procedimiento de habilitación y organización para el ejercicio de la función de comprobación de las condiciones de seguridad y salud en las empresas y centros de trabajo por parte de personal técnico de la Generalitat de Cataluña. Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, núm. 4564, de 2 de febrero de 2006, páginas 5111 a 5113.	Primer Decreto español en regular las condiciones y procedimientos de habilitación y organización, para el personal técnico de la Generalitat de Cataluña.
2006	Real Decreto 286/2006, de 10 de marzo, sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición al ruido. Boletín Oficial del Estado, núm. 60, de 11 de marzo de 2006, páginas 9842 a 9848.	De acuerdo con la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y según los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo ratificados por España, se establecieron las disposiciones mínimas sobre la seguridad y salud relativas a la exposición de los trabajadores a los riesgos derivados de los agentes físicos (ruido). Se introdujo la obligación empresarial de preparar y aplicar un programa de medidas técnicas y/o organizativas destinadas a reducir la exposición al ruido, cuando se superasen ciertos valores de exposición definidos.
2006	Real Decreto 396/2006, de 31 de marzo, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud aplicables a los trabajos con riesgo de exposición al amianto. Boletín Oficial del Estado, núm. 86, de 11 de abril de 2006, páginas 13961 a 13974.	De acuerdo con la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y según los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo ratificados por España, se establecieron las disposiciones mínimas de seguridad y salud para la protección de los trabajadores contra los riesgos derivados de la exposición a amianto. Se definió el término amianto para los silicatos fibrosos según el registro de sustancias químicas del Chemical Abstract Service (CAS).
2006	Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción. Boletín Oficial del Estado, núm. 250, de 19 de octubre de 2006, páginas 36317 a 36323.	La normativa reguló la subcontratación en el sector de la construcción y tuvo por objeto la mejoría de las condiciones de trabajo y de seguridad y salud de los trabajadores. Quedaron amparados por la Ley los trabajos que se subcontratasen de excavación, movimiento de tierras, construcción, montaje y desmontaje de elementos prefabricados, acondicionamientos o instalaciones, transformación, rehabilitación, reparación, desmantelamiento, derribo, mantenimiento, conservación y trabajos de pintura y limpieza, y saneamiento.

AÑO	NORMATIVA	DESCRIPCIÓN
2006	Orden TAS/3623/2006, de 28 de noviembre, por la que se regulan las actividades preventivas en el ámbito de la Seguridad Social y la financiación de la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales. Boletín Oficial del Estado, núm. 285, de 29 de noviembre de 2006, páginas 41810 a 41813.	Estableció el marco normativo por el que se regularían las actividades preventivas en la Seguridad Social y la financiación de la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales. El objetivo principal fue el fomento de la prevención de riesgos a través de la colaboración de las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Las actividades preventivas se clasificaron en aquellas realizadas por las mutuas, dirigidas a pequeñas empresas o sectores con mayor siniestralidad, y las financiadas por el Fondo de Prevención y Rehabilitación. Se aseguró la financiación a la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales con contribuciones periódicas.
2007	Real Decreto 597/2007, de 4 de mayo, sobre publicación de las sanciones por infracciones muy graves en materia de prevención de riesgos laborales. Boletín Oficial del Estado, núm. 108, de 5 de mayo de 2007, páginas 19415 a 19416.	Se estableció la manera de publicar las sanciones administrativas por infracciones muy graves relacionadas con la prevención riesgos laborales, según lo expuesto en el artículo 40.2 del texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto y en concordancia con el artículo 49.5 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. El procedimiento comenzaría con la proposición en acta de infracción de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
2007	Real Decreto 1109/2007, de 24 de agosto, por el que se desarrolla la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción. Boletín Oficial del Estado, núm. 204, de 25 de agosto de 2007, páginas 35747 a 35764.	Se establecieron los preceptos para la aplicación y desarrollo de la Ley 32/2006, de 18 de octubre. Las empresas susceptibles de ser contratadas o subcontratadas en el sector de la construcción, deberían estar inscritas en el Registro de Empresas Acreditadas.
2007	Real Decreto 1755/2007, de 28 de diciembre, de prevención de riesgos laborales del personal militar de las Fuerzas Armadas y de la organización de los servicios de prevención del Ministerio de Defensa. Boletín Oficial del Estado, núm. 16, de 18 de enero de 2008, páginas 3679 a 3684.	La Directiva del Consejo de las Comunidades Europeas 89/391/CEE, de 12 de junio de 1989, sobre aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores, amparó a los trabajadores de los sectores públicos y privados, con algunas excepciones, como en las Fuerzas Armadas. Sin embargo, la legislación que se promulgó para regular la protección y salud de sus integrantes, estaría fundamentada en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
2010	Real Decreto 67/2010, de 29 de enero, de adaptación de la legislación de Prevención de Riesgos Laborales a la Administración General del Estado. Boletín Oficial del Estado, núm. 36, de 10 de febrero de 2010, páginas 12169 a 12181.	Desde la promulgación del Real Decreto 1488/1998, de 10 de julio, de adaptación de la legislación de prevención de riesgos laborales a la Administración General del Estado, se produjeron importantes modificaciones en la normativa general de prevención de riesgos laborales, que se transfirieron al ámbito de la Administración General del Estado. Todas la modificaciones afectaron de primera mano al Real Decreto 1488/1998 y precisaron de una revisión de la normativa para subsanar los defectos y aumentar el resultado de la actividad preventiva de la Administración General del Estado.

AÑO	NORMATIVA	DESCRIPCIÓN
2010	Real Decreto 486/2010, de 23 de abril, sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a radiaciones ópticas artificiales. Boletín Oficial del Estado, núm. 99, de 24 de abril de 2010, páginas 36103 a 36120.	Conforme a la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y ratificación de Convenios internacionales, con el objeto de proteger a los trabajadores contra los riesgos derivados de la exposición a radiaciones ópticas artificiales. Reguló las disposiciones encaminadas a evitar o a reducir la exposición.
2010	Orden TIN/2504/2010, de 20 de septiembre, por la que se desarrolla el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, en lo referido a la acreditación de entidades especializadas como servicios de prevención, memoria de actividades preventivas y autorización para realizar la actividad de auditoría del sistema de prevención de las empresas. Boletín Oficial del Estado, núm. 235, de 28 de septiembre de 2010, páginas 82247 a 82277.	Las sucesivas modificaciones en el Reglamento de los Servicios de Prevención por el Real Decreto 337/2010, de 19 de marzo, y las subsiguientes normativas, dan lugar a esta Orden para regular los Servicios de Prevención Ajenos, por la que se establecen sus funciones, recursos materiales y humanos, procedimiento de acreditación, entre otros.
2011	Real Decreto 843/2011, de 17 de junio, por el que se establecen los criterios básicos sobre la organización de recursos para desarrollar la actividad sanitaria de los servicios de prevención. Boletín Oficial del Estado, núm. 158, de 4 de julio de 2011, páginas 70693 a 70703.	La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, estableció que los servicios de prevención serían multidisciplinares y realizarían sus funciones sanitarias teniendo en cuenta los riesgos derivados del trabajo. Según el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, sobre el Reglamento de los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales, esta actividad sanitaria contaría con la especialidad de medicina del trabajo para realizar la vigilancia de la salud, integrada en la planificación de la empresa.
2015	Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Boletín Oficial del Estado, núm. 174, de 22 de julio de 2015, páginas 61661 a 61693.	La actividad pública y funciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, avanzó y se adecuó a los cambios normativos del ordenamiento sociolaboral español, así como el desarrollo de sus competencias por parte de las Comunidades Autónomas. La Inspección de Trabajo y Seguridad Social sufrió un proceso de modernización y tecnificación en sus actividades, que conllevó un refuerzo institucional de la misma.
2016	Real Decreto 299/2016, de 22 de julio, sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a campos electromagnéticos. Boletín Oficial del Estado, núm. 182, de 29 de julio de 2016, páginas 52811 a 52829.	Atendiendo a los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo ratificados por España y a la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, se establecieron preceptos con el objeto de proteger la salud de los trabajadores frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo. Se determinaron las actividades necesarias para proteger a los trabajadores contra los riesgos por exposición a campos electromagnéticos y la obligación empresarial de elaborar y aplicar un plan de acción para impedir que la exposición superase determinados valores.

AÑO	NORMATIVA	DESCRIPCIÓN
2017	Real Decreto 231/2017, de 10 de marzo, por el que se regula el establecimiento de un sistema de reducción de las cotizaciones por contingencias profesionales a las empresas que hayan disminuido de manera considerable la siniestralidad laboral. Boletín Oficial del Estado, núm. 71, de 24 de marzo de 2017, páginas 20719 a 20733	La cotización por contingencias profesionales se estableció según la siniestralidad de la actividad económica de la empresa, que variaría entre unas empresas y otras, dentro de cada actividad. Para alentar a las empresas a apostar por la prevención de riesgos laborales, se promulgó el Real Decreto 404/2010, de 31 de marzo, por el cual se redujeron las cotizaciones por contingencias profesionales a las empresas que disminuyesen su siniestralidad laboral. Esta normativa estableció un avance para lograr una tramitación del incentivo más rápida.
2018	Orden ESS/256/2018, de 12 de marzo, por la que se desarrolla el Real Decreto 231/2017, de 10 de marzo, por el que se regula el establecimiento de un sistema de reducción de las cotizaciones por contingencias profesionales a las empresas que hayan disminuido de manera considerable la siniestralidad laboral. Boletín Oficial del Estado, núm. 67, de 17 de marzo de 2018, páginas 30862 a 30872.	El Real Decreto 231/2017, de 10 de marzo, reguló el sistema para la disminución de las cotizaciones por contingencias profesionales. Se promulgaron disposiciones para desarrollar la aplicación de la ley, así como el método para enviar el informe-propuesta no vinculante para la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social, sobre los incentivos que podrían solicitar las empresas.
2018	Real Decreto 192/2018, de 6 de abril, por el que se aprueban los estatutos del Organismo Autónomo Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Boletín Oficial del Estado, núm. 85, de 7 de abril de 2018, páginas 36600 a 36625.	La Ley 23/2015, de 21 de julio, instauró el Organismo Estatal de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Se establecieron sus Estatutos y la regulación de su estructura, los órganos de dirección y participación institucional y lo concerniente al régimen económico, patrimonial y de contratación.
2018	Real Decreto 860/2018, de 13 de julio, por el que se regulan las actividades preventivas de la acción protectora de la Seguridad Social a realizar por las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social. Boletín Oficial del Estado, núm. 173, de 18 de julio de 2018, páginas 72113 a 72118.	Las actividades preventivas de la Seguridad Social según la Ley General de la Seguridad Social, se crearon con el objeto de disminuir los accidentes laborales y las enfermedades profesionales. Prestaciones asistenciales para los empresarios asociados, para sus trabajadores, así como para otros por cuenta propia suscritos. Proporcionaron orientación y consulta a las empresas asociadas para las adaptaciones de puestos de trabajo y tareas de investigación, desarrollo e innovación, para disminuir la contingencia profesional.
2020	Real Decreto 618/2020, de 30 de junio, por el que se establecen mejoras en las condiciones de trabajo en el sector pesquero. Boletín Oficial del Estado, núm. 182, de 2 de julio de 2020, páginas 46127 a 46145.	Las embarcaciones pesqueras que realizasen desplazamientos para realizar sus funciones por territorios internacionales o bajo la jurisdicción de diferentes Estados, se encontrarían sujetos a la legislación de la bandera que izasen y compuestos por trabajadores de diversas nacionalidades. Por tanto, la protección de los trabajadores bajo el amparo de leyes nacionales, no sería efectiva, debido a la desigualdad entre las normativas. La Organización Internacional del Trabajo promulgó varios Convenios dirigidos a los trabajadores del sector pesquero: el Convenio número 112, sobre la edad mínima de los pescadores; el Convenio número 113, sobre el examen médico de los pescadores; el Convenio número 114, sobre el contrato de alistamiento de los pescadores; y el Convenio número 126, sobre su alojamiento. El Real Decreto 618/2020, incorporó la Directiva 2017/159, para adecuarse al Convenio 188 de la Organización Internacional del Trabajo.

AÑO	NORMATIVA	DESCRIPCIÓN
2021	Real Decreto-Ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo. Boletín Oficial del Estado, núm. 313, de 30 de diciembre de 2021, páginas 166882 a 166935.	La reforma laboral se planteó para resolver problemas estructurales del mercado de trabajo, como el desempleo. La precariedad laboral afectó negativamente a la productividad y derechos laborales. Desde la aprobación del Estatuto de los Trabajadores en el 1980, no se redujo la temporalidad de los contratos, fomentada por los cambios en el mercado laboral. La Unión Europea animó a España para iniciar la reforma, con el objeto de reducir la temporalidad, fomentar la negociación colectiva, mejorar la flexibilidad interna en reducciones de personal e impulsar el crecimiento económico a través de la formación y la tecnología.

Tabla 1: Elaboración propia. Promulgación de normativa laboral ordenada de forma cronológica relacionada con las relaciones laborales, accidentes de trabajo y prevención de riesgos laborales.

Crónica Legislativa, Doctrina Judicial y Noticias Bibliográficas

Laborum

Revista Crítica
de
Relaciones de Trabajo

Laborum

Crónica Legislativa, Doctrina Judicial y Noticias Bibliográficas
nº 14 (1er Trimestre 2025)
ISSN: 2792-7962 – ISSNe: 2792-7970
Págs. 381-419

Crónica legislativa, Doctrina Judicial y Noticias Bibliográficas

María Nieves Moreno Vida *Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*
Universidad de Granada
https://orcid.org/0000-0002-0600-8332

Sumario

1. CRÓNICA LEGISLATIVA LABORAL Y OTRAS MATERIAS CONEXAS
   1.1. Medidas urgentes
   1.2. Modificación del Estatuto de los Trabajadores
   1.3. Relaciones laborales
   1.4. Empleo
   1.5. Formación profesional
   1.6. Migraciones
   1.7. Participación institucional
   1.8. Cotización
   1.9. Jubilación
   1.10. Cuantía de las pensiones
   1.11. Gestión de la Seguridad Social
   1.12. Incapacidad temporal
   1.13. Fondo de reserva de la Seguridad Social
   1.14. Protección social y dependencia
   1.15. Planes y fondos de pensiones
   1.16. Administración Pública
   1.17. Otras normas
2. CRÓNICA DE DOCTRINA JUDICIAL. JURISPRUDENCIA SELECCIONADA
3. NOVEDADES BIBLIOGRÁFICAS
4. RECENSIONES BIBLIOGRÁFICAS

Cita Sugerida: MORENO VIDA, M.N.: «Crónica legislativa, Doctrina Judicial y Noticias Bibliográficas». *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum*, 14 (2025): 381-419.

1. CRÓNICA LEGISLATIVA LABORAL Y OTRAS MATERIAS CONEXAS

1.1. Medidas urgentes

— Medidas urgentes. Real Decreto-ley 1/2025, de 28 de enero, por el que se aprueban medidas urgentes en materia económica, de transporte, de Seguridad Social, y para hacer frente a situaciones de vulnerabilidad (BOE 29-1-2025). Acuerdo de convalidación BOE 15-2-2025

En este real decreto-ley se adoptan nuevas medidas en el ámbito económico, de transporte o de Seguridad Social. El título I recoge medidas en materia económica y de financiación territorial y el título II se dedica a medidas en materia de transporte terrestre (especialmente, ayudas directas al transporte de viajeros).

El título III incorpora medidas en materia de Seguridad Social:

1.En primer lugar, el capítulo I está dedicado a las medidas en materia de pensiones y otras prestaciones públicas:

-En el marco de la prórroga presupuestaria, el presente real decreto-ley aborda, como cuestión urgente y prioritaria, la revalorización de las pensiones y otras prestaciones públicas en el año 2025 en el porcentaje equivalente al valor medio de las tasas de variación interanual expresadas en tanto por ciento del Índice de Precios al Consumo de los doce meses previos a diciembre del año anterior, expresado con un decimal, resultando un 2,8 por ciento.

Como complemento a este primer capítulo, se añaden los anexos I y II, en los que se recogen las cuantías mínimas de pensión, límites y otras pensiones públicas para el año 2025. Resulta imprescindible detallar las cuantías de 2025 puesto que las cuantías mínimas de pensión no tienen la consideración de pensiones, sino la de importes no consolidables a garantizar a los pensionistas que cumplen unos determinados requisitos de rentas. Este hecho determina la necesidad de establecer una tabla de cuantías mínimas, cuantías que se incrementan anualmente con arreglo a un porcentaje previamente establecido legalmente.

A su vez, se hace necesario incluir en este real decreto-ley la actualización de la base máxima de cotización al sistema de Seguridad Social, así como la aplicación de la nueva cotización de solidaridad regulada en el artículo 19 bis LGSS y que, de acuerdo con la disposición transitoria cuadragésima segunda LGSS, ha de comenzar a aplicarse el 1 de enero de 2025.

2. El capítulo II de este título contempla otras medidas en materia de Seguridad Social:

-En primer lugar, se introduce una nueva disposición transitoria en el texto refundido de la Ley de Clases Pasivas del Estado para hacer extensible a este Régimen Especial la aplicación de la disposición transitoria trigésima novena LGSS, que determina el incremento progresivo de la cuantía máxima inicial prevista en este artículo 57 de esta misma norma para las pensiones que se causen desde 2025 a fin de acompasarla con el progresivo incremento aplicado a la base máxima de cotización desde 2024.

-Además, se modifica la disposición adicional quinta de la Ley 47/2015, de 21 de octubre, reguladora de la protección social de las personas trabajadoras del sector marítimo-pesquero, para que la cotización adicional de solidaridad no resulte de aplicación a las personas trabajadoras por cuenta

propia del Régimen Especial del Mar, dado que esa cotización adicional es de aplicación exclusiva a las personas trabajadoras por cuenta ajena.

-También se modifica la Ley General de la Seguridad Social, en relación con los beneficios en la cotización a la Seguridad Social aplicables a los expedientes de regulación temporal de empleo y al Mecanismo RED; que están actualmente condicionados al mantenimiento en el empleo de las personas trabajadoras afectadas durante los seis meses siguientes a la finalización del periodo de vigencia del expediente de regulación temporal de empleo.

-Con la finalidad de permitir una mejor adaptación a las circunstancias particulares de cada caso y de garantizar, en su caso, un compromiso reforzado de mantenimiento de los puestos de trabajo, se modifica el apartado 10 de la disposición adicional cuadragésima cuarta LGSS, para establecer que esa obligación se extenderá durante un mínimo de seis meses y máximo de dos años siguientes al periodo de vigencia del expediente de regulación temporal de empleo.

3. El capítulo III incluye medidas en materia de empleo: En particular, se disponen las medidas de acompañamiento necesarias para asegurar la protección social, evitando despidos y destrucción de puestos de trabajo:

-Las empresas beneficiarias de las ayudas directas no podrán justificar despidos objetivos basados en el aumento de los costes energéticos.

-Las empresas que se acojan a las medidas de reducción de jornada o suspensión de contratos reguladas en el artículo 47 ET por causas relacionadas con la invasión de Ucrania y que se beneficien de apoyo público no podrán utilizar estas causas para realizar despidos.

El título IV abarca medidas de apoyo a colectivos vulnerables:

1. Se extienden determinadas medidas de protección en situaciones de vulnerabilidad en materia de vivienda que ya fueron introducidas en el Real Decreto-ley 11/2020, de 31 de marzo.

2. Se establece la aplicación hasta el 30 de junio de 2025 de las medidas dirigidas a la reconstrucción económica de la isla de La Palma, ante los efectos producidos por la erupción volcánica de Cumbre Vieja.

3. Se incorpora la aplicación de determinadas medidas dirigidas a consumidores vulnerables.

1.2. Modificación del Estatuto de los Trabajadores

— Servicio Público de Justicia. Ley Orgánica 1/2025, de 2 de enero, de medidas en materia de eficiencia del Servicio Público de Justicia (BOE 3-1-2025)

La Ley Orgánica 1/2025, de 2 de enero, de medidas en materia de eficiencia del Servicio Público de Justicia trata de afianzar el acceso a la justicia a través de la consolidación de derechos y garantías de los ciudadanos; su funcionamiento como servicio público en condiciones de eficiencia operativa; y la transformación digital de nuestra sociedad en la Administración de Justicia. Por todo ello, se adaptan las estructuras de la Justicia y se introducen cambios en la Ley de Enjuiciamiento Criminal, aprobada por el Real Decreto de 14 de septiembre de 1882; en la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativa; en la Ley 1/2000, de 7 de enero, de

Enjuiciamiento Civil; en la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social; y en la Ley 15/2015, de 2 de julio, de la Jurisdicción Voluntaria.

Entre las modificaciones que lleva a cabo en el ámbito laboral destacan las siguientes:

1. La Disposición final vigesimoquinta modifica la Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social:

Se incluye una nueva disposición adicional undécima en la Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en relación con el régimen de incompatibilidades, que determina que los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social y los Subinspectores Laborales podrán realizar actividades de conciliación, mediación y arbitraje en huelgas y otros conflictos laborales ajenas a la función inspectora, en el ámbito de los sistemas autónomos de solución de conflictos laborales constituidos mediante los acuerdos interprofesionales o los convenios colectivos a los que se refiere el artículo 83 ET, de acuerdo con las normas reguladoras del funcionamiento de los mismos, así como funciones arbitrales previstas en el artículo 76 ET, siempre que estas actividades no tengan carácter permanente. Dichas actividades quedan exceptuadas del régimen de incompatibilidades previsto en la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de incompatibilidades al servicio de las Administraciones públicas.

2. La Disposición final vigesimosexta lleva a cabo diversas modificaciones en el Estatuto de los Trabajadores:

-Se modifica el artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores, para clarificar el supuesto de extinción indemnizada del contrato, en caso de retraso o impago del salario, fijando unos plazos de retraso, en consonancia con la jurisprudencia del Tribunal Supremo.

Se establece que "Sin perjuicio de otros supuestos, que, por el juez, la jueza o el tribunal puedan considerarse causa justa a estos efectos, se entenderá que hay retraso:

— cuando se supere en 15 días la fecha fijada para el abono del salario, concurriendo la causa

— cuando se adeuden al trabajador o la trabajadora, en el período de un año, tres mensualidades completas de salario, aún no consecutivas, o

— cuando concurra retraso en el pago del salario durante seis meses, aún no consecutivos.

-Se modifica la letra b) del apartado 4 del artículo 53 y la letra b) del apartado 5 del artículo 55, para corregir el error de la Ley Orgánica de Paridad que eliminó dos causas de nulidad de los despidos introducidas por el Real Decreto-ley 5/2023: en el caso de haber solicitado adaptación de jornada por motivos de conciliación (art. 34. 8 ET) y disfrute del permiso de 5 días para cuidar a familiares por enfermedad u hospitalización de familiar [art. 37.3 b) ET], subsanándose así la redacción del art. 55.5b) ET (despidos disciplinarios) y la del art. 53.4 b) ET (despidos objetivos).

1.3. Relaciones laborales

— Salario mínimo interprofesional. Real Decreto 87/2025, de 11 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2025 (BOE 12-2-2025)

Las nuevas cuantías representan un incremento del 4,41% sobre las del año anterior, quedando fijadas en 19,47 euros/día y 1.184 euros/mes; anualmente, supone una suma de 16.576 euros/año.

Con esta subida del 4,41%, de acuerdo con el Informe presentado el 15 de enero de 2025 por la Comisión Asesora para el Análisis del Salario Mínimo Interprofesional, por un lado, se atiende de manera efectiva al derecho a una remuneración equitativa y suficiente que proporcione a las personas trabajadoras y a sus familias un nivel de vida decoroso; y, por otro, se mantiene el objetivo de que el salario mínimo interprofesional alcance el 60 por ciento del salario medio, dando cabal cumplimiento a lo dispuesto por el Comité Europeo de Derechos Sociales en aplicación de la Carta Social Europea.

— Transportes por carretera. Resolución de 21 de febrero de 2025, de la Dirección General de Transporte por Carretera y Ferrocarril, por la que se modifica la de 18 de marzo de 2022, por la que se establecen los controles mínimos sobre las jornadas de trabajo de los conductores en el transporte por carretera (BOE 25-2-2025)

Mediante esta resolución se incorpora al ordenamiento jurídico español la Directiva Delegada (UE) 2024/846 de la Comisión, de 14 de marzo de 2024, por la que se modifica la Directiva 2006/22/CE del Parlamento Europeo y del Consejo sobre las condiciones mínimas para la aplicación de los Reglamentos (CE) n.º 561/2006 y (UE) n.º 165/2014 y la Directiva 2002/15/CE en lo que respecta a la legislación social relativa a las actividades de transporte por carretera, en lo que respecta a las infracciones que conllevan el riesgo de lesiones graves, muerte o falseamiento de la competencia en el mercado del transporte por carretera.

Por Resolución de 18 de marzo de 2022, de la Dirección General de Transporte por Carretera, se establecieron los controles mínimos sobre las jornadas de trabajo de los conductores en el transporte por carretera, disponiendo en su anexo III la escala de infracciones prevista en los Reglamentos comunitarios, divididas en categorías en función de su gravedad.

Tras las modificaciones operadas por la Directiva delegada (UE) 2024/846, es preciso adaptar las disposiciones del anexo.

— Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo. Orden PJC/1472/2024, de 26 de diciembre, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 23 de diciembre de 2024, por el que se declara la activación del Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo, de conformidad con el artículo 47 bis del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, para el sector de la fabricación de vehículos de motor (BOE 27-12-2024)

El Acuerdo por el que se declara la activación del Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo para el sector de la fabricación de vehículos de motor se incluye como Anexo de esta Orden.

La activación se produce como consecuencia de los cambios que se están produciendo en el sector de las empresas de fabricación de vehículos, previsiblemente permanentes, que generan necesidades de recualificación y de procesos de transición profesional de las personas trabajadoras

hacia otras formas de producción que hacen procedente la aplicación del Mecanismo RED, en su modalidad sectorial, para proteger el empleo y garantizar la competitividad futura de un sector estratégico para la economía española.

Podrán solicitar la aplicación de las medidas de reducción temporal de jornada y suspensión de contratos de trabajo propias del Mecanismo RED sectorial:

a) Las empresas cuya actividad se clasifique a fecha de 30 de noviembre de 2024 en el código de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas –CNAE-2009– que figura en el anexo I, respecto de las personas trabajadoras que figuren de alta en los códigos de cuenta de cotización asignados a tales empresas, cuando se haya producido una pérdida sostenida de afiliación a la Seguridad Social de las personas trabajadoras de la empresa superior al 25 % y la misma haya mantenido, de media, un porcentaje superior al 30 % de su plantilla en ERTE respecto del total de sus personas trabajadoras afiliadas a la Seguridad Social en el periodo comprendido entre desde el 1 de abril de 2022 y el momento de entrada en vigor de este acuerdo.

b) Las empresas cuya actividad se clasifique en los códigos de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas –CNAE-2009– que figuren en el anexo II a la fecha ya indicada y que sean integrantes de la cadena de valor de las empresas de la letra a) en los términos indicados en dicho anexo, respecto de las personas trabajadoras que figuren de alta en los códigos de cuenta de cotización asignados a tales empresas.

El mecanismo permanecerá activado entre el 1 de enero de 2025 y el 31 de diciembre de 2025, perdiendo su vigencia y efectos el 31 de diciembre de 2025, con independencia de la fecha de la solicitud de la empresa.

Las empresas que apliquen este Mecanismo RED se comprometerán a no llevar a cabo despidos ni individuales ni colectivos, ni, salvo cuando concurran causas de fuerza mayor, reducciones de jornada ni suspensiones de contrato por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, de las personas trabajadoras afectadas por las medidas derivadas de este Mecanismo RED durante los dos años siguientes a la finalización de la vigencia de estas medidas. En el caso de contratos fijos-discontinuos, las causas mencionadas en el apartado anterior tampoco justificarán el fin del periodo de actividad ni la falta del llamamiento.

Las empresas solicitantes deberán acompañar un plan de recualificación de sus personas trabajadoras. Dicho plan debe recoger acciones formativas dirigidas a atender las necesidades reales de las empresas ante el cambio del sistema productivo y ajustarse a lo establecido en la disposición adicional vigesimoquinta del ET y en el RD 608/2023, de 11 de julio, por el que se desarrolla el Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo.

1.4. Empleo

— Sistema Nacional de Empleo. Real Decreto 1248/2024, de 10 de diciembre, por el que se modifica el Real Decreto 818/2021, de 28 de septiembre, por el que se regulan los programas comunes de activación para el empleo del Sistema Nacional de Empleo (BOE 11-12-2024)

El Real Decreto 1248/2024 viene a modificar el RD 818/2021, de 28 de septiembre, por el que se regulan los programas comunes de activación para el empleo del Sistema Nacional de Empleo en los términos siguientes:

-En primer lugar, la modificación tiene por objeto que se pueda sumar a las subvenciones de costes salariales la indemnización por residencia en los territorios donde sea de aplicación y la correspondiente cotización empresarial.

-En segundo lugar, se añade el término TándEM a la denominación de los «Programas experienciales de empleo y formación», pues se trata de un término consolidado en el marco de las inversiones realizadas para este tipo de programas dentro del Componente 23 «Nuevas políticas públicas para un mercado de trabajo dinámico, resiliente e inclusivo» del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia. Con ello se trata de posibilitar la participación de empresas privadas en proyectos para personas jóvenes desempleadas menores de 30 años, para incrementar la competitividad de la investigación y la innovación, proyectos que podrán ser cofinanciados con Fondos Europeos (art. 75)

-En tercer lugar, algunas de las iniciativas adoptadas en dicho marco se han demostrado positivas para hacer frente al reto del desempleo juvenil, por lo que merecen ser generalizadas en su aplicación, como manifestación de buenas prácticas, mediante su incorporación a los programas comunes de activación para el empleo del Sistema Nacional de Empleo previstos en el Real Decreto 818/2021, de 28 de septiembre, máxime cuando entre tales programas son escasas las actuaciones dirigidas específicamente a las personas jóvenes.

En concreto, se incorpora un nuevo precepto, art. 76 bis, para añadir dos tipos de subvenciones vinculadas a dos proyectos para la mejora de la empleabilidad e inserción laboral de personas jóvenes desempleadas menores de 30 años:

— Para “Proyectos de primera experiencia en administraciones públicas”

— Para “Proyectos Investigo”, con un periodo subvencionable de mínimo 12 meses y máximo 24 meses, pudiendo contratarse como personal de apoyo subvencionado hasta un 10% del total de puestos de trabajo ofertados, para participación en innovación e investigación de los departamentos de I+D+I, preferentemente en ocupaciones referidas a sanidad, transición ecológica, economía verde, digitalización de servicios y “data science”. Se permite que se beneficien de los incentivos a la contratación las empresas y trabajadores autónomos.

— Acuerdo de Actividad. Resolución de 5 de diciembre de 2024, del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se establece el modelo para la formalización del Acuerdo de Actividad previsto en la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo (BOE 16-12-2024)

La Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo define en su artículo 3 el acuerdo de actividad como el acuerdo, documentado digitalmente o por escrito, mediante el que se establecen derechos y obligaciones entre la persona demandante de los servicios públicos de empleo y el correspondiente Servicio Público de Empleo, para incrementar la empleabilidad de aquella y, en su caso, facilitar su transición al empleo.

El acuerdo de actividad recogerá el compromiso de proporcionar los servicios o programas incluidos en el itinerario o plan personalizado de actuación, que, de acuerdo al perfil de cada persona, se haya definido para mejorar su empleabilidad y facilitar su acceso al mercado de trabajo; entre otras actuaciones podrá incluir ayuda a la búsqueda de empleo y asistencia en el empleo, asesoramiento y orientación, acciones de formación o asesoramiento para el autoempleo y emprendimiento.

Mediante esta Resolución:

Primero: Se aprueba el modelo para la formalización del acuerdo de actividad previsto en la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo.

Segundo: La suscripción del acuerdo de actividad:

-Acredita la búsqueda activa de empleo que ha de realizar la persona para mejorar su empleabilidad o conseguir un puesto de trabajo de calidad y sostenible a lo largo del tiempo.

-Implica para el SEPE la obligación de proporcionar los servicios y programas incluidos en la Cartera de Servicios y, en su caso, comprometidos en el itinerario o en el plan personalizado de actuación y el acompañamiento y seguimiento por la persona tutora.

-Para la persona usuaria, implicará la obligación de participar activamente en dichos servicios y programas y, en su caso, la aceptación de una colocación adecuada. supone para la persona usuaria la obligación de participar activamente en dichos servicios y programas y, en su caso, la aceptación de una colocación adecuada.

-En particular, se atenderán las necesidades de conciliación de la vida familiar y personal, y las de las personas pertenecientes a los colectivos de atención prioritaria.

-Cada acuerdo de actividad se incorporará al expediente laboral personalizado único y estará interconectado con el Sistema Público Integrado de Información de los Servicios Públicos de Empleo (SISPE).

Tercero:

El acuerdo de actividad estará referido a los servicios de la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo y, en su caso, a los servicios complementarios de la cartera de servicios de cada servicio público de empleo, así como a los programas comunes o propios de activación para el empleo del Sistema Nacional de Empleo que se prestan y que la persona se compromete a realizar.

Cuarto:

-Deberá formalizarse y documentarse en soporte digital o por escrito para evidenciar la conformidad documentada de los derechos y obligaciones entre la persona demandante de los servicios públicos de empleo y el correspondiente Servicio Público de Empleo para incrementar su empleabilidad.

-Deberá contener la siguiente información que se incorporará al SISPE:

a) Datos identificativos de las personas suscriptoras del acuerdo de actividad: persona demandante de servicios de empleo, y servicio público de empleo competente debidamente representado.

b) Obligaciones y derechos de la persona demandante de empleo.

c) Compromisos del Servicio Público de Empleo.

Quinto:

A los efectos de lo previsto en el título III de la LGSS cuando fuera necesaria la suscripción del acuerdo de actividad, como requisito para el reconocimiento de las prestaciones por desempleo:

— si no se hubiera formalizado con anterioridad, la fecha de la inscripción como demandante de empleo se considerará fecha de suscripción del citado acuerdo de actividad.

— si la persona estuviera ya inscrita como demandante de empleo, la fecha del reconocimiento de la prestación por desempleo se considerará fecha de suscripción del acuerdo de actividad.

Sexto:

Cuando el acuerdo de actividad requiera la elaboración de un perfil individualizado, se considerará como fecha de inicio del plazo para la elaboración de este perfil, la fecha de solicitud del servicio de orientación o de otro servicio que se estime adecuado, por parte de la persona demandante de empleo, de acuerdo con el artículo 12.3 del Real Decreto 438/2024, de 30 de abril.

El Servicio Público de Empleo competente informará a la persona demandante de empleo de los deberes y derechos derivados de la firma del acuerdo de actividad.

En el anexo de esta resolución se incluye el modelo que formaliza el acuerdo de actividad.

— Subvenciones. Real Decreto 1282/2024, de 17 de diciembre, por el que se regula la concesión directa por el Servicio Público de Empleo Estatal de subvenciones destinadas a la contratación de personas desempleadas para la ejecución de obras y servicios para la recuperación, rehabilitación y reconstrucción de los municipios afectados por los daños causados por la Depresión Aislada en Niveles Altos (DANA) entre el 28 de octubre y el 4 de noviembre de 2024 (BOE 18-12-2024)

Este Real Decreto tiene por objeto regular la concesión directa de subvenciones a las corporaciones locales previstas en el anexo del Real Decreto-ley 6/2024, de 5 de noviembre, para la financiación de las contrataciones laborales para el impulso del Plan de respuesta inmediata, reconstrucción y relanzamiento frente a los daños causados por la Depresión Aislada en Niveles Altos (DANA) en diferentes municipios

La concesión de estas subvenciones persigue una doble finalidad:

— por un lado, dar una oportunidad de empleo a personas desempleadas que se hallen inscritas como demandantes en los servicios públicos de empleo y,

— por otro, que las personas contratadas puedan ayudar con su trabajo a las labores de recuperación, rehabilitación y reconstrucción de las zonas afectadas.

Serán beneficiarias de las subvenciones directas reguladas por este real decreto, las corporaciones locales de los municipios identificados en el anexo del Real Decreto-ley 6/2024, de 5 de noviembre, y que, asimismo, figuran en el anexo I del presente Real Decreto, que podrán solicitar las ayudas correspondientes de conformidad con lo establecido en el art. 10 de este Real Decreto.

1.5. Formación profesional

— Formación profesional. Organización. Real Decreto 69/2025, de 4 de febrero, por el que se desarrollan los elementos integrantes y los instrumentos de gestión del Sistema Nacional de Formación Profesional, y se modifica el Real Decreto 375/1999, de 5 de marzo, por el que se crea el Instituto Nacional de las Cualificaciones (BOE 5-2-2025)

El objeto de este real decreto es desarrollar la estructura, organización y contenido de los elementos integrantes y los instrumentos de gestión del Sistema Nacional de Formación Profesional, según lo establecido en el artículo 7 de la Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional.

-En primer lugar, en este real decreto se regulan los elementos integrantes del Sistema Nacional de Formación Profesional:

1) El Catálogo Nacional de Estándares de Competencias Profesionales.

2) El Catálogo Modular de Formación Profesional.

3) El Catálogo Nacional de Ofertas de Formación Profesional.

4) Los elementos básicos del currículo.

-En segundo lugar, en este real decreto se regulan los instrumentos de gestión del sistema:

1) El Registro Estatal de Formación Profesional.

2) El Registro Estatal de Acreditaciones de Competencias Profesionales Adquiridas por Experiencia Laboral o Vías No Formales e Informales.

3) El Registro General de Centros de Formación Profesional.

Artículo 2. Ámbito de aplicación.

-Se establece que todos los elementos integrantes del Sistema Nacional de Formación Profesional y sus instrumentos de gestión tienen validez y son de aplicación en todo el territorio nacional.

-Por otra parte este real decreto procede a derogar el Real Decreto 1128/2003, de 5 de septiembre (si bien las normas establecidas al amparo de dicho real decreto mantendrán en todo su vigencia, salvo en aquellos aspectos que sean incompatibles con la regulación proyectada en este real decreto o la Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo); el Real Decreto 817/2014, de 26 de septiembre, por el que se establecen los aspectos puntuales de las cualificaciones profesionales para cuya modificación, procedimiento de aprobación y efectos es de aplicación el artículo 7.3 de la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio; y la Orden PCI/18/2020, de 10 de enero, por la que se establece el Reglamento del Observatorio Profesional del Instituto Nacional de las Cualificaciones y se determinan las condiciones para el registro y reconocimiento de las entidades colaboradoras del Instituto Nacional de las Cualificaciones.

-Finalmente, esta norma adapta el Real Decreto 375/1999, de 5 de marzo, por el que se crea el Instituto Nacional de las Cualificaciones, a los cambios derivados de la Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, en lo que atañe a la creación y fines, a las funciones y a la estructura orgánica y funcional (Disposición final primera).

— Competencias profesionales. Real Decreto 86/2025, de 11 de febrero, de evaluación y acreditación de las competencias básicas adquiridas por experiencia laboral, por vías no formales de formación y aprendizajes informales (BOE 12-2-2025)

Este real decreto tiene por objeto establecer el procedimiento para la evaluación y acreditación de las competencias básicas adquiridas por las personas adultas a través de la experiencia laboral, por vías no formales de formación y de aprendizajes informales, así como sus efectos en el marco del Sistema de Formación Profesional.

Se establece el Marco de Referencia para la evaluación y acreditación de las Competencias Básicas de las Personas Adultas como referente común para todas las Administraciones competentes. El procedimiento y el Marco de Referencia establecidos en el presente real decreto, así como las acreditaciones derivadas de su aplicación, tienen alcance y validez en todo el territorio del Estado.

Para ello, el presente real decreto establece en el capítulo I sus disposiciones generales delimitando el objeto y ámbito de aplicación, las definiciones principales, las personas destinatarias, los fines y principios del procedimiento; en el capítulo II se establece el Marco de Referencia para la evaluación y la acreditación de las competencias básicas; en el capítulo III se regula la organización y gestión del procedimiento; en el capítulo IV se establece la información y orientación sobre el procedimiento; en el capítulo V se regulan las fases de desarrollo del procedimiento y en el capítulo VI se establecen los usos y efectos de las acreditaciones en el Sistema de Formación Profesional.

Esta regulación se acomoda al marco establecido por la Recomendación del Consejo, de 22 de mayo de 2018, sobre las competencias clave para el aprendizaje, y por las recomendaciones establecidas en la Agenda de Capacidades para Europa para la competitividad sostenible, la equidad social y la resiliencia (2020); la Resolución del Consejo sobre un nuevo plan europeo de aprendizaje de adultos 2021-2030; la Declaración de Osnabruück, de noviembre de 2020; la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación y la Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional.

La Recomendación del Consejo, de 22 de mayo de 2018, sobre las competencias clave para el aprendizaje recoge un marco de referencia, común y actualizado, en torno a las competencias que toda persona necesita para su desarrollo personal, así como para la ciudadanía activa y la inclusión social, reconociendo como básicas la competencia comunicativa, matemática y digital, por considerar que son la base para el desarrollo de todas las demás competencias.

1.6. Migraciones

— Contrataciones en origen. Orden ISM/1488/2024, de 27 de diciembre, por la que se regula la gestión colectiva de contrataciones en origen para 2025 (BOE 28-12-2024)

Esta orden regula la gestión colectiva de contrataciones en origen para 2025. Las ofertas de empleo presentadas por los empleadores o empleadoras irán dirigidas a la contratación de trabajadores o trabajadoras a través de migración de carácter estable y migración circular, en los términos previstos en el título VIII del Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades

de los extranjeros en España y su integración social, aprobado por el Real Decreto 557/2011, de 20 de abril y en esta orden.

a) Se entiende por migración de carácter estable la contratación de trabajadores o trabajadoras en origen de forma colectiva mediante la gestión simultánea de sus autorizaciones de residencia y trabajo por cuenta ajena para atender a la cobertura de puestos estables que no deban ser objeto de contratos fijos-discontinuos. Estas autorizaciones se concederán en los términos establecidos en el artículo 64 del Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, y su tramitación se realizará de forma colectiva, y se basará en la gestión simultánea de una pluralidad de autorizaciones.

b) Se entiende por migración circular, la concesión de autorizaciones de cuatro años de duración, que habilitan a trabajar por un periodo máximo de nueve meses al año en un único sector laboral, basadas en una contratación fijo-discontinua, para atender a la cobertura de puestos con naturaleza estacional, de temporada o de prestación intermitente con periodos de ejecución ciertos. La vigencia de estas autorizaciones estará supeditada a que la persona contratada a través de este procedimiento cumpla con su compromiso de retorno a su país de origen inmediatamente tras la finalización de la actividad laboral, y al mantenimiento de las condiciones que justificaron la concesión de la autorización, siendo, en este caso, llamado de nuevo en la siguiente temporada o estación, de acuerdo con lo establecido en su contrato. Estas autorizaciones se concederán para un único empleador o única empleadora, sin perjuicio de las posibilidades de cambios de empleador o empleadora y concatenaciones, de acuerdo con lo previsto en esta orden. El incumplimiento del compromiso de retorno o el no mantenimiento de las circunstancias que promovieron la concesión supondrán la extinción de la autorización.

Las ofertas de empleo tanto de carácter estable como circular podrán formularse de forma genérica o nominativa. Con carácter general, se formularán de forma genérica cuando se solicite la concesión de una autorización inicial, en los términos previstos en esta orden. Las ofertas de empleo de carácter nominativo serán siempre relativas a varias personas trabajadoras extranjeras concretas, en los términos establecidos en esta orden.

Las ofertas de empleo para la migración de carácter circular podrán ser: a) Ordinarias, realizándose la presentación de una única oferta por parte de un empresario o empresaria o un número reducido de empresarios o empresarias para un número reducido de personas trabajadoras, bajo la misma solicitud. b) Unificadas: la presentación se realizará de forma unificada, a través de una organización empresarial representante, para la gestión conjunta de las ofertas presentadas por distintos empleadores o empleadoras. c) Concatenadas: en los proyectos de migración circular, se podrá presentar la solicitud de gestión enlazada de periodos de trabajo o actividades, tratando de aprovechar al máximo la estancia de determinados trabajadores o trabajadoras a los que, en una única solicitud, autorización de residencia y trabajo, y visado, se les permitirá desplazarse sucesiva e ininterrumpidamente a diferentes actividades en la misma o distinta provincia en un mismo proyecto o cadena de concatenación.

Las ofertas de empleo, tanto las de carácter genérico como las de carácter nominativo, deberán contener un número mínimo de cinco puestos de trabajo. Podrán presentarse solicitudes que, acumulando ofertas de dos o más empleadores o empleadoras, sumen dicho número.

Los puestos incluidos dentro de una misma oferta de empleo deberán reunir características homogéneas, de forma que permitan su tramitación acumulada y se presentarán tantas ofertas de

empleo como sean necesarias de tal modo que en cada una de ellas los puestos reúnan características homogéneas.

La orden establece las garantías para las personas trabajadoras por parte de los empleadores a los efectos de ser autorizados para la contratación de personas trabajadoras extranjeras en base a lo previsto en esta orden:

a) La actividad continuada durante la vigencia de la autorización solicitada, entendiendo por tal en el sector agrario la actividad que no sea inferior a un 85 % del tiempo de trabajo habitual en el sector, por lo que el número de jornadas y/o horas de trabajo cotizadas en relación con un trabajador o trabajadora se corresponderá con este límite mínimo.

b) El cumplimiento del contrato y de las condiciones de trabajo, que deberán ser las previstas en la oferta de empleo de la que la autorización de residencia y trabajo trae causa.

Además, se deberán garantizar una serie de obligaciones empresariales, entre ellas la puesta a disposición de la persona trabajadora de un alojamiento adecuado, garantizando, en todo caso, la habitabilidad e higiene adecuada del alojamiento; la organización de los viajes de llegada a España y, en el caso de la migración circular, de regreso al país de origen y el coste: y la garantía de información clara y en un idioma que comprenda acerca de las garantías, derechos y, en su caso, obligaciones contraídas al participar en la gestión colectiva de contrataciones en origen en modalidad circular.

La orden establece en concreto las disposiciones relativas a los proyectos de migración circular y las disposiciones relativas a los proyectos de migración estable; la gestión de ofertas genéricas de empleo en migración circular y estable; la gestión de ofertas de empleo de carácter nominativo; los procedimientos de gestión de ofertas de empleo de forma unificada y concatenada; los visados; y el seguimiento de la orden de gestión colectiva.

— Unión Europea. Orden PJC/1474/2024, de 26 de diciembre, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 10 de diciembre de 2024, por el que se prorrogan las medidas contenidas en el artículo 10 del Real Decreto-ley 38/2020, de 29 de diciembre, por el que se adoptan medidas de adaptación a la situación de Estado Tercero del Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte tras la finalización del periodo transitorio previsto en el Acuerdo sobre la retirada del Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte de la Unión Europea y de la Comunidad Europea de la Energía Atómica, de 31 de enero de 2020 (BOE 27-12-2024)

El Acuerdo sobre la Retirada del Reino Unido de la Unión Europea y de la Comunidad Europea de la Energía Atómica preveía un periodo transitorio desde su entrada en vigor hasta el 31 de diciembre de 2020. En este contexto, España aprobó el Real Decreto-ley 38/2020, de 29 de diciembre, por el que se adoptan medidas de adaptación a la situación de Estado Tercero del Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte tras la finalización del periodo transitorio previsto en el Acuerdo sobre la retirada del Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte de la Unión Europea y de la Comunidad Europea de la Energía Atómica, de 31 de enero de 2020.

El Real Decreto-ley 38/2020, de 29 de diciembre, en el artículo 10, relativo al acceso a las prestaciones por desempleo, establecía en su apartado 3, que los ciudadanos de la Unión Europea que se desplazan diariamente a Gibraltar para realizar una actividad laboral y que mantienen la residencia en España y no se encuentran dentro del ámbito de aplicación del Acuerdo de Retirada, podrán acceder, hasta el 31 de diciembre de 2022, a las prestaciones por desempleo, por los períodos

de seguro acreditados en Gibraltar antes y después de la finalización del período transitorio, sin que sea necesario que hayan cotizado en último lugar en España. El 13 de diciembre de 2022, el Consejo de Ministros aprobó el Acuerdo por el que se prorrogan las medidas contenidas en el artículo 10 del Real Decreto-ley 38/2020, de 29 de diciembre, hasta el 31 de diciembre de 2024.

Dado que hasta la fecha no se ha alcanzado un acuerdo internacional sobre este punto con el Reino Unido en relación con Gibraltar y que la pérdida de vigencia de la medida, próxima a expirar el próximo 31 de diciembre de 2024, puede suponer un perjuicio para los ciudadanos españoles y de otros Estados miembros residentes en España, la presente orden prorroga el citado plazo hasta el 31 de diciembre de 2026.

Dichas medidas dejarán de aplicarse si con anterioridad a la fecha de finalización de su vigencia, entrase en vigor un acuerdo de la Unión Europea con el Reino Unido o un acuerdo bilateral entre España y el Reino Unido respecto de Gibraltar que regule el acceso a las prestaciones por desempleo y el correspondiente mecanismo de reembolso recíproco dentro de su ámbito de aplicación material.

— **Autorizaciones de estancia, residencia, trabajo. Resolución de 12 de febrero de 2025, de la Secretaría de Estado de Migraciones, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 11 de febrero de 2025, por el que se aprueban las instrucciones por las que se determina el procedimiento para la prórroga y renovación de las autorizaciones de estancia de larga duración, residencia y/o trabajo para aquellas personas extranjeras que tuvieran el domicilio o su lugar de trabajo en alguno de los municipios afectados por la DANA entre el 28 de octubre y el 4 de noviembre de 2024, y por las que se establece el procedimiento para solicitar una autorización por circunstancias excepcionales sobrevenidas (BOE 13-2-2025)**

-Por un lado, se procede a facilitar el procedimiento de prórroga y renovación de las autorizaciones cuya vigencia expire entre el 30 de julio de 2024 y el 1 de abril de 2025. Dicha prórroga o renovación podrá ser únicamente denegada por razones de orden público, seguridad o salud pública.

-Por otro lado, y, con el mismo objetivo de reforzar la seguridad jurídica y evitar la irregularidad sobrevenida y, teniendo en cuenta que hay autorizaciones de residencia y trabajo que no han podido cobrar eficacia por la imposibilidad del empleador de dar de alta en el régimen correspondiente de Seguridad Social, se flexibilizan dichos requisitos para evitar que las personas que los cumplían queden en situación irregular.

-También es necesario dar respuesta a aquellas personas cuya solicitud de autorización inicial, presentada antes del 4 de noviembre de 2024, estuviera en trámite cuando sucedió la DANA, y como consecuencia de la catástrofe natural hubieran dejado de cumplir con alguno de los requisitos exigidos por la normativa. De igual modo, ocurre con las solicitudes de renovación, modificación o prórroga solicitadas con anterioridad a la referida fecha. En ambos casos, se resolverá la solicitud de forma estimatoria.

-Finalmente, se podrá conceder una autorización de residencia por circunstancias excepcionales para aquellas personas extranjeras y sus familiares que tuvieran su domicilio en alguno de los municipios afectados por la DANA entre el 28 de octubre y el 4 de noviembre de 2024 y, que no fueran titulares de una autorización de residencia. Esta autorización tendrá una vigencia de un año y habilitará a estas personas para residir y trabajar en cualquier parte del territorio nacional. Tras su caducidad, podrán modificar a una de las autorizaciones previstas en el Reglamento de la Ley

Orgánica 4/2000, de 11 de enero. En el caso de los familiares extranjeros de víctimas mortales de la DANA esta autorización tendrá una vigencia de cinco años.

1.7. Participación institucional

— Comunidad Autónoma de Andalucía. Participación institucional. Ley 6/2024, de 20 de diciembre, de participación institucional de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas en la Comunidad Autónoma de Andalucía (BOE 9-1-2025)

El título I de la ley regula las disposiciones generales, señalando el objeto de la norma, su ámbito de aplicación y los denominados criterios de participación y representatividad.

En el título II, de la participación institucional, se determina el contenido propio de la misma, así como las facultades, derechos y deberes inherentes a su ejercicio.

En el título III se concretan las medidas de compensación económica por la participación institucional y de su seguimiento y análisis.

1.8. Cotización

— Orden PJC/1473/2024, de 26 de diciembre, por la que se modifica la Orden PJC/51/2024, de 29 de enero, por la que se desarrollan las normas legales de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional para el ejercicio 2024 (BOE 27-12-2024)

La situación de prórroga presupuestaria automática desde el 1 de enero de 2024 supone, de acuerdo con el artículo 19.1 LGSS, la aplicación el artículo 122 de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023, que estableció las bases y tipos de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional para el ejercicio 2023, y que se prorrogan durante el año 2024, así como su desarrollo llevado a cabo por la Orden de Cotización PJC/51/2024, de 29 de enero para 2024, que, transitoriamente, serán siguiendo de aplicación.

Sin embargo, a la vista del importante incremento que ha sufrido el gasto en prestaciones económicas de incapacidad temporal derivadas de contingencias comunes, tanto en trabajadores por cuenta ajena como por cuenta propia, y en aras a mantener la adecuada suficiencia económica, se hace necesario un incremento de la fracción de cuota que reciben las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social, a través de la Tesorería General de la Seguridad Social, para la financiación de la prestación económica por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes que deban abonar las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social (fracción de cuota que se calcula según la estimación de gasto en prestaciones de incapacidad temporal, fijada en el artículo 24 de la Orden PJC/51/2024).

Para ello, se adoptan dos medidas concretas:

— por un lado, el incremento de la fracción de cuota hasta el tope máximo del 0,081 en los supuestos en que la suma de los resultados a distribuir para la aplicación o dotación de reservas de contingencias comunes y profesionales resulte negativa tras el reconocimiento del coeficiente que corresponda,

— por otro lado, la extensión del mismo régimen de financiación a las prestaciones reconocidas a trabajadores por cuenta propia.

— Orden ISM/87/2025, de 20 de enero, por la que se establecen para el año 2025 las bases de cotización a la Seguridad Social de las personas trabajadoras del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar incluidas en los grupos segundo y tercero (BOE 31-1-2025)

Mediante esta orden se determinan, en función de los valores medios de las remuneraciones percibidas en el año 2024, las bases únicas para la cotización por contingencias comunes y profesionales según provincias, modalidades de pesca y categorías profesionales.

La orden responde a la necesidad de determinar las bases anuales de cotización de las personas trabajadoras del mar incluidas en los grupos segundo y tercero de cotización, y se dicta para desarrollar las previsiones contenidas en la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023, actualmente prorrogada.

Por otro lado, la Disposición transitoria única de esta Orden se refiere al ingreso de diferencias de cotización, estableciendo que las diferencias de cotización que se hubieran podido producir por la aplicación de las bases de cotización establecidas en esta orden respecto de las cotizaciones que a partir de 1 de enero de 2025 se hubieran efectuado, podrán ser ingresadas, sin recargo, en el plazo que finaliza el último día del segundo mes siguiente al de su publicación en el BOE.

— Orden PJC/178/2025, de 25 de febrero, por la que se desarrollan las normas legales de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional para el ejercicio 2025 (BOE 26-2-2025)

En el contexto de prórroga de los Presupuestos Generales del Estado y ante la perentoria necesidad de actualizar las bases de cotización para el año 2025, se ha aprobado el Real Decreto-ley 1/2025, de 28 de enero, por el que se aprueban medidas urgentes en materia económica, de transporte, de Seguridad Social, y para hacer frente a situaciones de vulnerabilidad, que determina las disposiciones legales que permiten articular esta orden.

Entre las principales novedades, destaca la cotización adicional de solidaridad. Las medidas establecidas son las siguientes:

— Las bases mínimas de cotización de los grupos de cotización de los regímenes que las tengan establecidas se incrementarán de forma automática en el mismo porcentaje establecido en el Real Decreto 87/2025, de 11 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2025, incrementado en un sexto, y las bases máximas y el tope máximo de las bases de cotización se fijarán aplicando el porcentaje previsto para la revalorización de pensiones, al que se sumará el establecido en la disposición transitoria trigésima octava de la LGSS.

— Se establece la cotización correspondiente al mecanismo de equidad intergeneracional, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 127 bis y en la disposición transitoria cuadragésima tercera de la LGSS, que será de 0,80 puntos porcentuales.

— Desde el 1 de enero de 2025, resulta de aplicación la cotización adicional de solidaridad prevista en el artículo 19 bis y en la disposición transitoria cuadragésima segunda de la

LGSS, al entrar en vigor la modificación introducida por el Real Decreto-ley 2/2023, de 16 de marzo, de medidas urgentes para la ampliación de derechos de los pensionistas, la reducción de la brecha de género y el establecimiento de un nuevo marco de sostenibilidad del sistema público de pensiones, conforme a lo establecido en su disposición final décima.

Esta cotización adicional de solidaridad varía en función del exceso de los rendimientos del trabajo por cuenta ajena sobre la base máxima de cotización establecida, determinando a ese efecto tres tramos de rendimientos, a los que corresponde un tipo de cotización progresivo.

— Respecto a las personas trabajadoras por cuenta propia, en el año 2025, la tabla general y la tabla reducida y las bases máximas y mínimas aplicables a los diferentes tramos de rendimientos netos se fijan de conformidad con la disposición transitoria primera del Real Decreto-ley 13/2022, de 26 de julio, por el que se establece un nuevo sistema de cotización para los trabajadores por cuenta propia o autónomos y se mejora la protección por cese de actividad.

— La cuantía para el reintegro de cotizaciones a las personas trabajadoras autónomas en situación de pluriactividad, fijada en el artículo 18.8 de esta orden, proviene de la aplicación a la base máxima para el año 2025 del apartado 1 para doce mensualidades del tipo de cotización del 28,30 del apartado 2.a), ambos del mismo artículo.

— En lo que respecta al salario mínimo interprofesional, es de aplicación el Real Decreto 87/2025, de 11 de febrero.

— En materia de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, para las personas trabajadoras por cuenta ajena, será de aplicación la tarifa de primas establecida en la disposición adicional cuarta de la Ley 42/2006, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2007.

— De conformidad con lo dispuesto en el Reglamento General sobre Cotización y Liquidación de otros Derechos de la Seguridad Social (RD 2064/1995, de 22 de diciembre), en esta orden se fijan los coeficientes aplicables para determinar la cotización a la Seguridad Social en supuestos específicos, como son los de convenio especial o exclusión de alguna contingencia.

— En lo que respecta a la cotización de las personas trabajadoras incluidas en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios establecido en el Régimen General de la Seguridad Social, se han determinado los tipos de cotización y reducciones en las aportaciones empresariales, de acuerdo con lo dispuesto en la disposición transitoria decimoctava de la LGSS sobre aplicación paulatina de las bases y tipos de cotización y de reducciones en este sistema especial.

— También se establecen los coeficientes para la determinación de las aportaciones a cargo de las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social al sostenimiento de los servicios comunes de la Seguridad Social, aportaciones mediante las que se garantiza el mantenimiento del equilibrio financiero entre las entidades colaboradoras señaladas y la Administración de la Seguridad Social.

— Por último, en la orden se han introducido las modificaciones necesarias para adecuar su contenido a las recientes reformas legales en materia de Seguridad Social con incidencia en la cotización, debiendo citarse por su significativo alcance, las que derivan del Real Decreto-ley 2/2023, de 16 de marzo.

— Por lo demás, se ha mantenido la regulación de bases y tipos restantes prevista en la Orden PJC/51/2024, de 29 de enero, por la que se desarrollan las normas legales de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional para el ejercicio 2024.

1.9. Jubilación

— Medidas urgentes. Real Decreto-ley 11/2024, de 23 de diciembre, para la mejora de la compatibilidad de la pensión de jubilación con el trabajo (BOE 24-12-2024). Acuerdo de convalidación BOE 23-1-2025

Con este real decreto-ley se lleva a cabo una nueva reforma de la Ley General de la Seguridad Social y de otras normas legales, en el marco del Pacto de Toledo, concretamente de su recomendación 12 sobre edad de jubilación, que recomienda fomentar la permanencia de los trabajadores en activo a través de la adaptación y mejora de los incentivos sociales, fiscales y laborales existentes, siempre que dicha prolongación no esté motivada por una pensión insuficiente.

La reforma se lleva a cabo conforme al acuerdo de la Mesa de Diálogo Social de Seguridad Social y Pensiones, del 31 de julio de 2024, que ha acordado modificar la LGSS para establecer, entre otras mejoras, una nueva regulación de la jubilación parcial y de la jubilación activa con la finalidad de acabar con la dicotomía entre trabajador y pensionista, de forma que los trabajadores, llegada la hora de su jubilación, puedan salir del mercado de trabajo de forma más progresiva y flexible, en línea con los países de nuestro entorno, adaptándose así la pensión de jubilación a las necesidades y situación de cada persona.

Este real decreto-ley también ha previsto la mejora de las condiciones de los trabajadores fijos-discontinuos, recuperando el coeficiente multiplicador del 1,5 en el cálculo de las prestaciones de jubilación, incapacidad permanente y muerte y supervivencia, que se aplicaba en la regulación anterior a la reforma.

Simultáneamente, este real decreto-ley ha tenido que acometer, por una parte, la reforma del artículo 12, apartados 6, 7 y 8, del Estatuto de los Trabajadores, toda vez que la regulación que pueda darse a la jubilación parcial en el artículo 215 LGSS está indisolublemente vinculada a la norma laboral que regula la reducción de jornada del trabajador que se jubila parcialmente, sea de forma anticipada o con la edad ordinaria, así como el contrato de relevo simultáneo a la jubilación parcial. Y, por otra parte, se procede a la reforma del texto refundido de la Ley de Clases Pasivas del Estado, aprobado por Real Decreto Legislativo 670/1987, de 30 de abril, concretamente de los apartados 1 a 4 de su artículo 33, a fin de extender a los empleados públicos encuadrados en el Régimen Especial de Clases Pasivas del Estado las mejoras introducidas para el resto de los regímenes en materia de compatibilidad de la pensión de jubilación con la actividad del pensionista, además de incluir algunas modificaciones que mejoran su régimen jurídico a esos efectos.

En el artículo primero, que consta de diez apartados, se procede a reformar y añadir distintos preceptos en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

1. En cuanto a la *jubilación activa* y a la *jubilación demorada*:

-Se modifica, en primer lugar, el artículo 210.2 LGSS con el objetivo de incentivar la permanencia en la actividad, estableciendo la compatibilidad entre el complemento de demora fijado en el citado artículo y la pensión de jubilación activa, así como estableciendo un porcentaje adicional del 2 por ciento en los supuestos en que se haya demorado en dos o más años completos el acceso a la pensión de jubilación después de cumplir la edad ordinaria establecida en el artículo 210.1.a), pero con una demora adicional al último año completo igual o superior a seis meses.

-Además, se modifica el apartado 3 del artículo 210 LGSS con el objetivo de subsanar el error padecido en la última redacción del mismo, que hace referencia a la base reguladora y no a la pensión, perjudicando notablemente al trabajador que se jubila anticipadamente cuya base reguladora de la pensión de jubilación es superior al límite establecido en el artículo 57, pero no así la pensión resultante de aplicar el porcentaje que proceda a dicha base reguladora.

-También con la finalidad de flexibilizar la compatibilidad entre actividad, en este caso a tiempo parcial, y pensión de jubilación, se modifica el apartado 1 del artículo 213 LGSS, limitándose ahora la previsión legal a establecer la posibilidad de que el disfrute de la pensión de jubilación sea compatible con el trabajo del pensionista, con las salvedades y en los términos que legal o reglamentariamente se determinen, lo que permitirá mayor margen de actuación a la potestad reglamentaria en la regulación de la denominada jubilación flexible.

-Se modifica el artículo 214 LGSS, recogiendo una nueva regulación de la jubilación activa, eliminando el requisito de que, para acceder a esta modalidad de jubilación, se hayan tenido que acreditar cotizaciones suficientes a fin de que la pensión alcance el 100 por ciento de la base reguladora; bastando ahora con reunir solo las cotizaciones necesarias para poder causar derecho a la pensión de jubilación, lo que, al reducir el número de años de cotización exigibles facilita el acceso a esta modalidad de jubilación compatible con el trabajo, además de tener una incidencia positiva desde la perspectiva de género.

-También, se elimina el anterior obstáculo que suponía para el acceso a esta modalidad de pensión la incompatibilidad, establecida en la anterior redacción, entre la pensión de jubilación activa y el complemento de demora regulado en el artículo 210.2 LGSS, previsto para quienes se jubilen uno o más años después de cumplir la edad ordinaria de jubilación que les corresponda según el artículo 205.1.a), modificándose el citado artículo a ese objeto.

-Se modifica la cuantía de la jubilación activa con el propósito de incentivar la permanencia en la actividad, ya que dicha cuantía deja de ser con carácter general el 50 por ciento de la pensión reconocida, como era hasta ahora con algunas excepciones, sustituyéndose por un porcentaje variable en función del tiempo de demora en causar la pensión de jubilación desde el cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación que corresponda, que va desde el 45 por ciento de la pensión de jubilación reconocida cuando la demora en el acceso a la pensión haya sido de un año, hasta el 100 por ciento de la pensión si el acceso a la misma se ha demorado cinco o más años.

-Además, este porcentaje de la pensión se va incrementando 5 puntos porcentuales por cada 12 meses ininterrumpidos en los que el pensionista permanezca en situación de jubilación activa, pero sin que el pensionista pueda superar el 100 por ciento de su pensión.

-Como excepción, en el supuesto de que la actividad se realice por cuenta propia y se acredite tener contratado para la realización de la propia actividad, al menos, a un trabajador por cuenta ajena

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

2. En cuanto a la *jubilación parcial*, regulada en el artículo 215 LGSS:

-La reforma para los trabajadores que se jubilan parcialmente habiendo cumplido la edad ordinaria de jubilación prevista en el artículo 205.1.a) LGSS afecta a la reducción de jornada, que se amplía hasta un máximo del 75 por ciento (hasta ahora era un 50 por ciento); y para los que se jubilan anticipadamente se amplía de dos a tres años la posibilidad de anticipo de la edad de jubilación prevista en el citado artículo 215, con una reducción de la jornada de entre un mínimo del 25 por ciento y un máximo del 75 por ciento (hasta ahora del 50 por ciento, pudiendo alcanzar el 75 por ciento solo en los supuestos en que el trabajador relevista se contrata a jornada completa mediante un contrato de duración indefinida), si bien en los supuestos de anticipación superior a dos años la reducción de jornada permitida durante el primer año es menor, entre un 20 y un 33 por ciento.

-A su vez, en todos los casos de jubilación parcial anticipada, los contratos de relevo que se establezcan como consecuencia de dicha jubilación tendrán carácter indefinido y a tiempo completo, debiendo mantenerse al menos durante los dos años posteriores a la extinción de la jubilación parcial, lo que mejora sin duda la situación del trabajador relevista.

-Además, la modalidad de jubilación parcial se extiende ahora a los socios trabajadores o de trabajo de las cooperativas asimilados a trabajadores por cuenta ajena, en los términos previstos en el nuevo apartado 6 del artículo 215.

-Por otra parte, teniendo en cuenta la situación económica del sector, se modifica el apartado 6 de la disposición transitoria 4ª para ampliar hasta el 31 de diciembre de 2029 el régimen transitorio de la jubilación parcial en la industria manufacturera establecido en dicha disposición y también se introduce un nuevo apartado g), con la obligación de empresa y trabajador de cotizar por el 80 por ciento de la base de cotización que, en su caso, hubiese correspondido al jubilado parcial de seguir trabajando este a jornada completa, porcentaje inferior al que establece el artículo 215.2.f) como norma general. Asimismo, se establecen algunas precisiones en relación con la acumulación de jornada, y se completa con la aplicación progresiva de la base de cotización prevista en la citada letra g).

-Por lo que se refiere a la reforma relativa a los trabajadores fijos-discontinuos, la modificación del artículo 245.2 se limita a recoger una referencia a las particularidades en la regulación de la protección social en función de cada modalidad de contrato (a tiempo parcial, de relevo a tiempo parcial y fijo-discontinuo).

-El artículo 247 se modifica para regular por separado los períodos de cotización computables para trabajadores a tiempo parcial y fijos-discontinuos. De este modo, el apartado 1 mantiene, en los mismos términos que antes, el cómputo de los períodos de cotización a efectos de causar el derecho a las prestaciones de jubilación, incapacidad permanente y muerte y supervivencia por los trabajadores a tiempo parcial; en tanto que el apartado 2 recupera para los trabajadores fijos-discontinuos la aplicación del coeficiente de 1,5, suprimida por el Real Decreto-ley 2/2023, de 16 de marzo, para el cálculo del periodo de carencia exigido para acceder a las citadas pensiones.

-Se modifica el artículo 248, que regula la cuantía de las prestaciones económicas para los trabajadores a tiempo parcial y asimilados a efectos de Seguridad Social, con el objeto de introducir para los trabajadores fijos-discontinuos la precisión de que todo el período durante el cual el trabajador haya estado en situación de alta con un contrato fijo-discontinuo se multiplicará por un coeficiente de 1,5, sin que el número total de días cotizados anualmente pueda superar el número de días naturales de cada año.

Además, en el apartado 4 se establece la forma de cálculo para los trabajadores a tiempo parcial y fijos-discontinuos del complemento de la pensión de jubilación previsto en el artículo 210.2, previendo para los primeros que se tendrán en cuenta los periodos de cotización establecidos en el artículo 247.1, en tanto que para los trabajadores fijos-discontinuos se tendrán en cuenta los periodos de cotización aplicando lo previsto en el artículo 247.2, es decir, aplicando el coeficiente del 1,5.

3. Se modifica el *artículo 12 del ET*:

-Se dedica ahora el apartado 6 del artículo 12 ET a la reducción de jornada del trabajador que accede a la jubilación parcial antes de alcanzar la edad ordinaria de jubilación, así como al contrato del trabajador relevista, estableciendo a ese efecto las mismas características en cuanto a reducción de jornada y condiciones del contrato que se establecen en la LGSS: a tiempo completo, por tiempo indefinido y debiendo mantenerse al menos dos años desde la fecha de la jubilación ordinaria del jubilado parcial; así como con la obligación del empresario de que, para el supuesto de que el contrato de relevo se extinga antes de dicho plazo, de celebrar un nuevo contrato de relevo en los mismos términos del extinguido.

-Se precisa desde el punto de vista laboral que el contrato de relevo se celebrará con un trabajador en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada o un contrato de fijo discontinuo, debiendo en este último caso contratar un nuevo fijo discontinuo para la cobertura de la actividad dejada por el nuevo relevista.

-Respecto del apartado 7 del citado artículo 12, para el supuesto en que el trabajador se jubile parcialmente teniendo cumplida la edad ordinaria establecida en el artículo 205.1.a) LGSS, se establece la posibilidad de celebrar un contrato de relevo, de duración determinada o por tiempo indefinido, en cuyo caso su duración será coincidente con el tiempo en que se mantenga la jubilación parcial y, en todo caso, con un mínimo de un año y cuya jornada, como mínimo, será por la dejada vacante por el jubilado parcial, debiendo celebrarse con un trabajador desempleado o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada.

-Además, en el nuevo apartado 8 se declara compatible la ejecución del contrato a tiempo parcial con la retribución del jubilado parcial, así como que el puesto de trabajo del trabajador relevista y el del trabajador sustituido podrá ser el mismo o diferente y que el horario de trabajo podrá completar el del trabajador sustituido o simultanearse con él.

4. El artículo tercero modifica el artículo 33 del texto refundido de la Ley de Clases Pasivas del Estado, con el objetivo de extender los mismos requisitos para acceder a la jubilación activa al Régimen de Clases Pasivas del Estado que se han introducido por el artículo primero en el artículo 214 LGSS, de aplicación al resto de regímenes del sistema.

5. Se añade una nueva disposición adicional 60ª a la LGSS, que establece que en el plazo de 3 meses se creará una comisión estatal para la vigilancia y el control de la ejecución de los convenios de los servicios públicos de salud con las mutuas, así como para evaluar el funcionamiento operativo

de los mismos, estudiar y proponer la adopción de medidas necesarias para mejorar su efectividad e impulsar su aplicación. Además, dicha comisión procederá al análisis de la incapacidad temporal por contingencias comunes, incluyendo el seguimiento de las causas, la incidencia y duración de los procesos; procediéndose a estudiar el impacto que la respuesta del Sistema Nacional de Salud, en cada uno de los ámbitos, tiene en los procesos de incapacidad temporal; y establecer líneas de actuación dirigidas a proteger la salud de las personas trabajadoras y así reducir el número de procesos y su duración, incluido el seguimiento y evaluación de dichas actuaciones

-La disposición final segunda cita los títulos competenciales de este real decreto-ley. Por último, conforme a la disposición final tercera, la entrada en vigor de esta norma tendrá lugar el día siguiente a su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», aunque algunas disposiciones surtirán efectos en una fecha posterior para permitir su adecuada aplicación.

El RDL 11/2024 entrará en vigor el 1 de abril de 2025, a excepción de la modificación de la disposición transitoria 4ª LGSS que regula la jubilación parcial para los trabajadores de la industria manufacturera y la nueva disposición adicional 60ª LGSS, vigentes desde el 25 de diciembre de 2024.

1.10. Cuantía de las pensiones

— Real Decreto 35/2025, de 21 de enero, sobre limitación de la cuantía inicial de las pensiones públicas y revalorización de las pensiones del sistema de la Seguridad Social, de las pensiones de Clases Pasivas del Estado y de otras prestaciones sociales públicas para el ejercicio 2025 (BOE 22-1-2025)

Desde el 1 de enero de 2025 se ha producido automáticamente la prórroga presupuestaria, por lo que resulta de aplicación el título IV de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023, que recoge la revalorización de las pensiones públicas, y que fue actualizado por el Real Decreto-ley 8/2023, de 27 de diciembre (que no fue convalidado) y, posteriormente, por el Real Decreto-ley 9/2024, de 23 de diciembre, por el que se adoptan medidas urgentes en materia económica, tributaria, de transporte, y de Seguridad Social, y se prorrogan determinadas medidas para hacer frente a situaciones de vulnerabilidad social, que establece la limitación de la cuantía inicial de las pensiones públicas, así como los criterios de revalorización de las pensiones del sistema de la Seguridad Social y de Clases Pasivas del Estado para el ejercicio 2025.

Mediante este real decreto se da cumplimiento a las previsiones legales contempladas por el Real Decreto-ley 9/2024, de 23 de diciembre, en orden a facilitar su rápida aplicación en beneficio de los colectivos afectados.

También se fijan en este real decreto las reglas y el procedimiento para efectuar la revalorización y el sistema de reconocimiento de complementos por mínimos en las pensiones de la Seguridad Social y en las pensiones de Clases Pasivas del Estado.

Asimismo, se establecen las cuantías de las prestaciones familiares de la Seguridad Social, de los subsidios económicos contemplados en el texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, y se fija la revalorización para el año 2025 de las ayudas sociales a los afectados por el Virus de Inmunodeficiencia Humana.

1.11. Gestión de la Seguridad Social

— Encomienda de gestión. Resolución de 13 de diciembre de 2024, de la Subsecretaría, por la que se publica la prórroga del Acuerdo de encomienda de gestión entre la Mutualidad General de Funcionarios Civiles del Estado y el Instituto Nacional de la Seguridad Social, para la realización de reconocimientos médicos (BOE 24-12-2024)

— Resolución de 27 de diciembre de 2024, de la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social, por la que se establecen los términos para la aplicación a las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social de los coeficientes para la gestión de la prestación económica de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes (BOE 10-1-2025)

La Orden PJC/1473/2024, de 26 de diciembre, por la que se modifica la Orden PJC/51/2024, de 29 de enero, por la que se desarrollan las normas legales de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional para el ejercicio 2024, ha dado una nueva redacción al artículo 24 de la PJC/51/2024, de 29 de enero, en el que se incluyen los coeficientes generales y adicionales para la gestión de la prestación económica de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes aplicables desde el 1 de enero de 2024. Los cambios introducidos traen causa en el importante incremento que ha sufrido el gasto en prestaciones económicas de incapacidad temporal derivadas de contingencia común, tanto en trabajadores por cuenta ajena, como por cuenta propia, lo que justifica que se considere necesario incrementar la fracción de cuota que reciben las mutuas colaboradoras de la Seguridad Social en aras a mantener la adecuada suficiencia económica.

Por ello, a través de esta Resolución se determinan las novedades introducidas a tenor de la aplicación a las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social de los coeficientes para la gestión de la prestación económica de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes y se dictan una serie de directrices sobre los requisitos y condiciones para el acceso en 2024 a los nuevos coeficientes.

Además, esta resolución define el requisito de insuficiencia financiera del coeficiente general mediante la estimación del resultado negativo o déficit al cierre del ejercicio 2024 en el ámbito de la gestión de la prestación económica de incapacidad temporal por contingencias comunes después de aplicada en su integridad la reserva de estabilización específica de esta gestión. También determina cuando tal déficit tiene su origen en circunstancias estructurales y los requisitos para el acceso al coeficiente especial destinado al ámbito de gestión de que se trate.

A la vista del alcance de las modificaciones realizadas en relación con la Resolución de 17 de junio de 2024, se dicta esta nueva resolución en la que se establecen instrucciones sobre los requisitos y condiciones para el acceso en 2024 a los coeficientes del 0,07; 0,081 y 0,033 a los que se refiere la nueva redacción del artículo 24, apartados 1 y 2 de la Orden PJC/51/2024, de 29 de enero, así como se establecen las normas de procedimiento a que han de ajustarse las solicitudes que a tal efecto formulen las mutuas.

Se procede a derogar la Resolución de 17 de junio de 2024. No obstante, se incluye en el texto una disposición transitoria por la que se determina que serán considerados a cuenta de la liquidación definitiva los abonos efectuados a las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social en virtud de lo dispuesto en la indicada Resolución de 17 de junio de 2024, procediéndose al cálculo de los importes adicionales que resulten de la mejora de la cobertura introducida tras los cambios efectuados.

1.12. Incapacidad temporal

— Donantes. Ley 6/2024, de 20 de diciembre, para la mejora de la protección de las personas donantes en vivo de órganos o tejidos para su posterior trasplante. (BOE 21-12-2024)

Hasta la entrada en vigor de la Ley 6/2024 los procesos de donación de órganos o tejidos han encontrado cobertura a través de la prestación de incapacidad temporal por enfermedad común (existiendo códigos específicos de baja médica para estas situaciones). Si embargo, tal y como señala la Exposición de Motivos "Se trata de que la persona que, de forma altruista, lleva a cabo la cesión de un órgano o tejido, que sirve para salvar la vida o mejorar las condiciones de vida de otra persona, no se vea obligada a asumir determinados perjuicios económicos por ello". Por ello, se estima necesario configurar estos procesos como supuestos especiales de incapacidad temporal, con un régimen específico de protección, con el fin de otorgar en estos casos una cobertura lo más amplia posible.

Con esta finalidad, se modifica la LGSS para reconocer como situaciones especiales de incapacidad temporal por contingencias comunes las bajas laborales por donación de órganos o tejidos para su trasplante.

De esta manera para tener derecho a la prestación no se exigirá ningún período previo de cotización, cubriendo:

— tanto los días discontinuos como ininterrumpidos, en que el donante no pueda prestar servicios debido a la preparación médica de la cirugía,

— cómo los transcurridos desde el día del ingreso hospitalario para la realización de esta hasta que sea dado de alta por curación.

Con idéntica finalidad se modifica el texto refundido de las disposiciones legales vigentes sobre el Régimen especial de la Seguridad Social del personal al servicio de la Administración de Justicia, aprobado por el Real Decreto Legislativo 3/2000, de 23 de junio; el texto refundido de la Ley sobre Seguridad Social de las Fuerzas Armadas, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2000, de 9 de junio; el texto refundido de la Ley sobre Seguridad Social de los Funcionarios Civiles del Estado, aprobado por Real Decreto Legislativo 4/2000, de 23 de junio, y la Ley 47/2015, de 21 de octubre, reguladora de la protección social de las personas trabajadoras del sector marítimo-pesquero.

También se modifica el ET al objeto de articular un permiso retribuido por el tiempo indispensable para la asistencia a las sesiones de información, para la realización de los preceptivos informes y exámenes clínicos, incluida la exploración médica, previos a la determinación de idoneidad de los donantes vivos y de sus órganos o tejidos, así como para la prestación del consentimiento, siempre que deba tener lugar dentro de la jornada de trabajo. En este supuesto concreto, se pretende cubrir aquellas ausencias necesarias que, por tratarse de actos preparatorios de diversa naturaleza, y que por no alcanzar en su duración toda la jornada médica, no queden cubiertas por la situación especial de incapacidad temporal.

1.13. Fondo de reserva de la Seguridad Social

— Real Decreto 100/2025, de 18 de febrero, por el que se desarrollan la regulación del Fondo de Reserva de la Seguridad Social y los informes de evaluación de la Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal (BOE 19-2-2025)

Este real decreto tiene por objeto desarrollar la regulación del Fondo de Reserva de la Seguridad Social contenida en la LGSS.

Asimismo, este real decreto tiene por objeto concretar y complementar determinados aspectos procedimentales, técnicos y circunstanciales de las reglas relativas al seguimiento de las proyecciones de impacto estimado de las medidas adoptadas a partir de 2020 para fortalecer los ingresos del sistema público de pensiones en el período 2022-2025 contenidas en la disposición adicional segunda del Real Decreto-ley 2/2023, de 16 de marzo, de medidas urgentes para la ampliación de derechos de los pensionistas, la reducción de la brecha de género y el establecimiento de un nuevo marco de sostenibilidad del sistema público de pensiones.

1. Respecto a la primera cuestión: Desde 2023 el Fondo de Reserva de la Seguridad Social podrá efectuar los desembolsos necesarios para cumplir el objetivo de compensación de contribuciones al sistema y prestaciones previstas, tal como se establecía para el derogado Factor de Sostenibilidad, regulado anteriormente en el artículo 211 LGSS. También se han establecido las modificaciones oportunas para que se puedan incorporar al Fondo de Reserva de la Seguridad Social las dotaciones procedentes de la cotización finalista establecida para el Mecanismo de Equidad Intergeneracional. La nueva disposición transitoria cuadragésima tercera del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social establece que la aplicación del Mecanismo de Equidad Intergeneracional tendrá efectos desde el 1 de enero de 2023, nutriéndose por la cotización finalista que establece el artículo 127 bis hasta el año 2050.

Procede ahora completar las prescripciones generales de la LGSS en esta materia estableciendo, mediante desarrollo reglamentario, los criterios para la determinación de los excedentes a efectos de la dotación del Fondo de Reserva de la Seguridad Social que, para el caso de las entidades gestoras y servicios comunes y en aplicación de lo previsto en el artículo 119.2 LGSS, se modifica su forma de cálculo, de manera que se obtendrá a partir del resultado patrimonial de estas entidades derivado de operaciones no financieras de carácter contributivo.

De esta forma, la composición del Fondo de Reserva de la Seguridad Social se configura como una reserva de carácter patrimonial con reflejo en el balance de la Tesorería General de la Seguridad Social a partir del patrimonio generado por las entidades gestoras, servicios comunes y mutuas colaboradoras con la Seguridad Social, junto con la cotización adicional finalista derivada del Mecanismo de Equidad Intergeneracional.

Asimismo, este real decreto regula la determinación de los valores que han de constituir la cartera del Fondo de Reserva de la Seguridad Social, los grados de liquidez de esta, el régimen de disposición de los activos que lo integran y demás actos de su gestión financiera, las actuaciones de la Intervención General de la Seguridad Social en este ámbito y el régimen de funcionamiento del Comité de Gestión, la Comisión Asesora de Inversiones y la Comisión de Seguimiento del Fondo de Reserva de la Seguridad Social.

2. En segundo lugar, se procede a regular el seguimiento de las proyecciones de impacto estimado de las medidas adoptadas en el sistema de pensiones a partir de 2020, conforme a lo

contenido en la disposición adicional segunda del Real Decreto-ley 2/2023, de 16 de marzo, conocida como «cláusula de cierre».

Para su correcta y segura aplicación, esta regulación legal, que se refiere a las evaluaciones e informes cuya realización se encomienda a la Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal (en adelante, AIReF) y que en el real decreto-ley no se especifican o resultan indeterminados o imprecisos, necesita ser complementada en determinados aspectos procedimentales, técnicos y circunstanciales de las reglas definidas legalmente, lo que constituye el objeto del capítulo III de este real decreto.

La intensidad, en número y en alcance, de las reformas del sistema de la Seguridad Social adoptadas en los últimos años, así como su gran impacto social y económico, determinaron la incorporación de esta «cláusula de cierre», donde se perfila un novedoso sistema de evaluación periódico, de aplicación a partir de 2025 y de carácter trienal, de las diferentes medidas adoptadas a partir de 2020 para fortalecer los ingresos del sistema público de pensiones con objeto de estimar su impacto a largo plazo. Una evaluación que, en función de sus resultados, podría dar lugar a la adopción de medidas para garantizar la sostenibilidad financiera del sistema de la Seguridad Social.

1.14. Protección social y dependencia

— Comunidad Autónoma de la Región de Murcia. Servicios sociales. Ley 3/2024, de 11 de noviembre, de modificación del Decreto 74/2011, de 20 de mayo, por el que se regula el procedimiento para el reconocimiento de la situación de dependencia y del derecho a los servicios y prestaciones económicas del sistema para la autonomía y atención a la dependencia en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia y se establece el régimen de infracciones y sanciones (BOE 12-12-2024)

El Decreto n.° 74/2011, de 20 de mayo, regula el procedimiento para el reconocimiento de la situación de dependencia y del derecho a los servicios y prestaciones económicas del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia y se establece el régimen de infracciones y sanciones.

A la vista de la evolución de la implantación del sistema de atención a la dependencia en la Comunidad Autónoma y de sus dificultades, se considera necesario avanzar en el desarrollo de la atención y prevención de la situación de dependencia, en especial garantizando la máxima agilidad y eficacia en los procedimientos de valoración de la dependencia y de la elaboración del Programa individual de atención, sobre todo en aquellos supuestos en los que de no existir una atención prioritaria, se produciría un daño irreparable.

Por tales motivos se considera precisa una modificación de la actual regulación del procedimiento que lleva consigo, que se lleva a cabo a través de esta Ley 3/2024, de la Comunidad Autónoma de Murcia.

Su finalidad es la de procurar una mayor celeridad en el acceso de las personas en situación de dependencia a las prestaciones del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia. Se pretende la simplificación de los procedimientos situando al ciudadano en el centro, garantizando como principio rector del sistema, como establece la Ley de Servicios Sociales de esta Comunidad, la atención personalizada e integral y la continuidad de la atención.

La ley intenta modificar los principales elementos que impiden una gestión más ágil y eficiente de las solicitudes abriendo cauces que permitan diversificar el tratamiento de la valoración de la

situación de dependencia y de los servicios y prestaciones del sistema, así como modificando la fecha de la efectividad de las resoluciones que revisan servicios o prestaciones del sistema, en especial aquellas que extinguen un servicio o prestación y reconocen de modo consecutivo otro servicio o prestación, ya que la normativa vigente hasta la fecha provoca consecuencias no deseadas, tanto para la Administración, provocando un gasto ineficiente al obligar a mantener plazas vacantes en los servicios en tanto se produce la incorporación efectiva, como en los ciudadanos, ya que no es posible garantizar la continuidad asistencial de los beneficiarios.

Se pretende con la reforma que los servicios estén vacantes por el menor tiempo posible consiguiendo ser más efectivos, rentables y eficaces, y al mismo tiempo la no interrupción en aquellas prestaciones de las que se viniera disfrutando hasta el momento efectivo del acceso a otra que resulte más adecuada a las circunstancias concretas de la persona dependiente.

— Andalucía. Decreto 48/2025, de 24 de febrero, por el que se aprueba el Catálogo de Prestaciones del Sistema Público de Servicios Sociales de Andalucía (BOJA 27-2-2025)

El artículo 41 de la Ley 9/2016, de 27 de diciembre, de Servicios Sociales de Andalucía, establece que el Catálogo de Prestaciones es el instrumento que determinará el conjunto de prestaciones del Sistema Público de Servicios Sociales y que definirá, entre otras, las características de calidad, la necesidad a la que da respuesta, los criterios de financiación y la naturaleza jurídica de cada prestación. Asimismo, el apartado 7 del mismo artículo indica que el Catálogo se aprobará reglamentariamente, a propuesta de la Consejería competente en materia de servicios sociales.

La Ley incorpora el enfoque de género en el modelo de intervención de los servicios sociales de Andalucía, evitando la perpetuación de roles de género, reconociendo el valor humano de la provisión de cuidados, y reivindicando el reparto igualitario de esta tarea entre mujeres y hombres. De ahí que el Catálogo de Prestaciones del Sistema Público de Servicios Sociales de Andalucía deba de responder a esta exigencia.

Respecto a la accesibilidad universal, esta dimensión se tiene en cuenta en el conjunto de prestaciones del Catálogo para que las personas con discapacidad puedan acceder a las mismas.

El presente decreto tiene por objeto la aprobación del Catálogo de Prestaciones del Sistema Público de Servicios Sociales de Andalucía, cuyo contenido se recoge en el anexo.

El Catálogo de Prestaciones del Sistema Público de Servicios Sociales de Andalucía es el instrumento que determina el conjunto de prestaciones del Sistema Público de Servicios Sociales de Andalucía. Las características que definen cada prestación son las siguientes: necesidad social básica a la que da respuesta, denominación, definición, naturaleza jurídica, tipo de prestación, población destinataria, requisitos y procedimientos de acceso, plazo de concesión, participación de las personas usuarias en su financiación, causas de suspensión o extinción, Administración Pública a quien compete su prestación, origen de la financiación, tipo de gestión, titularidad del centro en el que se presta, características de calidad, nivel de atención, ámbito territorial, tipo de centro, entidad o dispositivo, organización, prescripción, resolución, ejecución, seguimiento, evaluación y normativa de referencia.

La Consejería competente en materia de servicios sociales mantendrá actualizado de forma permanente el Catálogo de Prestaciones del Sistema Público de Servicios Sociales, incorporando nuevas prestaciones cuando resulte necesario dar respuesta a las necesidades de la población y del entorno. Asimismo, lo revisará, con carácter general, al menos cada tres años.

— Comunidad Autónoma de Cataluña. Presupuestos. Prestaciones sociales. Decreto-ley 11/2024, de 17 de diciembre, de necesidades financieras del sector público en prórroga presupuestaria, de incremento del indicador de renta de suficiencia de Cataluña y de medidas en el ámbito de las prestaciones sociales (BOE 13-2-2025)

La falta de aprobación de los presupuestos de la Generalitat de Catalunya para el 2025 comporta la situación de prórroga presupuestaria, lo que determina la necesidad de adoptar de manera urgente el incremento del indicador de renta de suficiencia de Cataluña para evitar que a las personas en situación de vulnerabilidad económica se les agrave su situación, y se incremente la dificultad de acceso a bienes y servicios de primera necesidad. El indicador de renta de suficiencia de Cataluña y su evolución impacta principalmente en varias prestaciones: renta garantizada de ciudadanía; prestaciones económicas creadas por la Ley 13/2006, de 27 de julio, de prestaciones sociales de carácter económico (complementos de pensión no contributiva; complementos de pensiones estatales; mantenimiento de los gastos del hogar; mantenimiento de las necesidades básicas; prestaciones para jóvenes tutelados y extutelados y para la acogida de niños), y prestaciones de servicio de la Cartera de Servicios Sociales de Cataluña sujetos a copago, que dan cobertura además de 250.000 personas beneficiarias.

Por ello, mediante este Decreto-ley se establece un incremento del 3 % del IRSC, y mientras no se apruebe la Ley de presupuestos de la Generalitat de Catalunya.

Asimismo, este Decreto-ley dispone la no exigibilidad de las cantidades no satisfechas derivadas de la obligación prevista en el apartado sexto del artículo 14 de la Ley 14/2017, del 20 de julio, de la renta garantizada de ciudadanía, y en el apartado tercero del artículo 9 de la Ley 13/2006, de 27 de julio, de prestaciones sociales de carácter económico, en concepto de la prestación de la renta garantizada de ciudadanía o del complemento económico a la prestación del ingreso mínimo vital que no superen la cuantía del 50 por ciento de la cuantía mensual del indicador de renta de suficiencia de Cataluña (IRSC), aplicable en la fecha de efectos económicos de la modificación de la cuantía o de la extinción de la prestación.

Esta medida se debe adoptar también de manera urgente y se justifica igualmente en términos de justicia social en la medida que, vista la naturaleza de la prestación y los requisitos para acceder, la reclamación de la deuda, especialmente si es de cuantía elevada, puede comportar un empeoramiento de la situación de vulnerabilidad de las personas beneficiarias y, consiguientemente, comprometer la finalidad de la prestación.

— Personas en situación de dependencia. Resolución de 13 de febrero de 2025, de la Secretaría de Estado de Derechos Sociales, por la que se publica el Acuerdo del Consejo Territorial de Servicios Sociales y del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia, de 31 de enero de 2025, por el que se establece el «Consenso Estatal para la Mejora de la Atención Temprana. Despliegue de la Hoja de Ruta: objetivos, medidas y estándares generales de calidad» (BOE 25-2-2025)

El Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud y el Consejo Territorial de Servicios Sociales del Sistema de Atención a la Dependencia, aprobó en julio de 2023 la hoja de ruta para la mejora de la atención temprana en España sobre un marco común de universalidad, responsabilidad pública, equidad, gratuidad y calidad.

Se trata del primer acuerdo sobre esta materia, en el marco del diálogo territorial, con la implicación de las Comunidades/Ciudades Autónomas, como administraciones competentes en la materia. Asimismo, se ha contado con la participación de la sociedad civil de infancia y discapacidad y de profesionales, coordinadas por los Ministerios de Derechos Sociales, Consumo y Agenda 2030 y de Sanidad.

La hoja de ruta ya consensuada, además de establecer el marco conceptual común sobre lo que es la atención temprana, estipula también los compromisos base de país para asegurar la mejora de la atención temprana en términos de inclusión y equidad que debían ser desarrollados y acordados por todas las partes implicadas.

Este documento pretende ser un marco referencial de calidad que contempla una serie de objetivos, medidas, estándares de calidad e indicadores comunes que orientan y promueven la mejora continua de los sistemas de temprana de las distintas Comunidades/Ciudades Autónomas.

1.15. Planes y fondos de pensiones

— Planes y fondos de pensiones. Circular 2/2024, de 18 de diciembre, de la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones, sobre la utilización de modelos normalizados de comisiones y otros gastos imputables a los planes de pensiones para dar cumplimiento a las obligaciones de información de las entidades gestoras de fondos de pensiones (BOE 20-1-2025)

Mediante esta circular se homogeneiza la información a potenciales partícipes, partícipes y beneficiarios, de forma que se permita la adecuada comparabilidad de la totalidad de estos gastos con respecto a otros planes de pensiones y se desglosan las comisiones derivadas de los conceptos del artículo 84, dado que la suma de todos ellos computa dentro del límite máximo de comisiones previsto en la normativa.

El artículo 1 regula las comisiones y gastos a incluir en los documentos de información general y de datos fundamentales para el partícipe regulados en los artículos 34.1 y 48.1 del Reglamento de planes y fondos de pensiones, recogiendo la comisión de gestión directa anual acordada por el promotor o la comisión de control del plan, una advertencia acerca de la existencia de comisiones de gestión indirectas, el porcentaje de la comisión de depósito directa anual, y una advertencia acerca de que se podrán soportar, adicionalmente a las comisiones de gestión y depósito, gastos del fondo imputables al plan o gastos propios del plan, todo ello en la forma y los casos detallados en la circular.

El artículo 2 recoge el modelo de información de comisiones y gastos en los documentos de información general y de datos fundamentales, remitiéndose al anexo I, y a los distintos cuadros A, B, C, D y E del mismo, según como se fijen las comisiones y según el plan soporte, o no, comisiones indirectas o gastos adicionales.

El artículo 3 regula las comisiones y gastos incluidos en la información periódica, tanto trimestral como semestral, tales como las comisiones de gestión y depósito directas e indirectas, los gastos del fondo imputados al plan y los gastos propios del plan.

Asimismo, se aclara que la información mencionada en el artículo se cumplimentará diferenciando: i) Los porcentajes efectivamente cobrados en el periodo al que se refiere la información. ii) Los porcentajes acumulados en el periodo hasta la fecha del informe.

El artículo 4 recoge el modelo de información sobre comisiones y gastos en la información periódica, trimestral y semestral, remitiéndose al anexo II

— Resolución de 8 de enero de 2025, de la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones, por la que se publica el tipo de interés máximo a utilizar en los planes de pensiones respecto a las contingencias en que esté definida la prestación y para las que se garantice exclusivamente un tipo de interés mínimo o determinado en la capitalización de las aportaciones, de aplicación al ejercicio 2025 (BOE 24-1-2025)

En virtud de lo establecido en el Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones, aprobado por Real Decreto 304/2004, de 20 de febrero, y modificado por Real Decreto 1684/2007, de 14 de diciembre, así como la Orden EHA/407/2008, de 7 de febrero, por la que se desarrolla la normativa de planes y fondos de pensiones en materia financiero-actuarial, del régimen de inversiones y de procedimientos registrales, esta Dirección General hace público que el tipo de interés máximo utilizable para los planes de pensiones con relación a tales contingencias durante el ejercicio 2025 será el 3,05 por 100.

1.16. Administración Pública

— Días inhábiles. Resolución de 16 de diciembre de 2024, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se establece a efectos de cómputo de plazos, el calendario de días inhábiles en el ámbito de la Administración General del Estado para el año 2025 (BOE 24-12-2024)

— Personal al Servicio de la Administración de Justicia. Organización. Real Decreto 1280/2024, de 17 de diciembre, por el que se modifican el Reglamento Orgánico del Cuerpo de Secretarios Judiciales, aprobado por el Real Decreto 1608/2005, de 30 de diciembre; el Reglamento de Ingreso, Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional del Personal Funcionario al Servicio de la Administración de Justicia, aprobado por el Real Decreto 1451/2005, de 7 de diciembre; el Real Decreto 769/1987, de 19 de junio, sobre regulación de la Policía Judicial; y el Real Decreto 1184/2006, de 13 de octubre, por el que se regula la estructura, composición y funciones de la Comisión Nacional de Estadística Judicial (BOE 23-12-2024)

1.17. Otras normas

— Real Decreto 1138/2024, de 11 de noviembre, por el que se regula el Foro Nacional de Empresas Emergentes (BOE 11-12-2024)

El artículo 25.1 de la Ley 28/2022, de 21 de diciembre, de fomento del ecosistema de las empresas emergentes establece que el Gobierno crea el Foro Nacional de Empresas Emergentes como órgano colegiado interministerial consultivo y de colaboración entre las Administraciones Públicas, universidades, organismos públicos de investigación y centros tecnológicos, asociaciones empresariales de base asociativa más representativas de ámbito estatal y autonómico, asociaciones o corporaciones de profesionales intermediarios, las empresas emergentes y aquellas otras que colaboran con ellas.

Este real decreto regula la naturaleza jurídica del Foro Nacional de Empresas Emergentes y su dependencia orgánica, quedando adscrito al Ministerio para la Transformación Digital y de la Función Pública a través de la Secretaría de Estado de Digitalización e Inteligencia Artificial.

Dada su naturaleza de órgano colegiado, el Foro se ajustará a lo dispuesto en el título preliminar capítulo II, sección 3.ª de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

En el marco de lo establecido en la ley, el real decreto desarrolla las funciones atribuidas a este órgano y establece su composición y régimen de funcionamiento. El Foro Nacional de Empresas Emergentes refuerza los mecanismos de participación entre todas las partes relevantes, promoviendo que las políticas públicas y su ejecución respondan a necesidades reales de las empresas emergentes, en coordinación con otros órganos existentes como el Consejo Estatal de la pequeña y la mediana empresa.

— Actividades económicas. Real Decreto 10/2025, de 14 de enero, por el que se aprueba la Clasificación Nacional de Actividades Económicas 2025 (CNAE-2025) (BOE 15-1-2025)

En la Exposición de Motivos se destaca que, desde la entrada en vigor de la CNAE-2009 el 1 de enero de 2009, la globalización y la digitalización han cambiado la forma en que muchas actividades proporcionan bienes y servicios. Hay actividades que han cobrado importancia en la economía mundial, europea y nacional, mientras que otras la han perdido. También se han producido cambios rápidos en el ámbito de las tecnologías de la información. Además, la mayor concienciación sobre el impacto de la economía en el medio ambiente ha dado lugar a actividades especializadas destinadas a protegerlo. En suma, desde 2009 la economía ha evolucionado y sufrido múltiples cambios.

Por todo ello, este real decreto tiene por objeto aprobar la Clasificación Nacional de Actividades Económicas 2025 (CNAE-2025), con el objetivo de actualizar dicha clasificación reflejando las nuevas actividades económicas que han sido posibles gracias a los avances estructurales, científicos y tecnológicos.

2. CRÓNICA DE DOCTRINA JUDICIAL. JURISPRUDENCIA SELECCIONADA

— Derecho a un proceso justo

— STEDH 9 enero 2025. Caso Cavca c. República Moldava

Art 6 § 1 (civil) •Juicio justo • Procedimiento disciplinario contra un funcionario público que resulta en su despido después de haber sido supuestamente incitado por un agente encubierto del Estado a aceptar un soborno como parte de una prueba de integridad profesional • El art 6 no es aplicable en su rama penal sino en su rama civil • Garantías de juicio justo desarrolladas en la jurisprudencia de la Corte con respecto a la trampa en el contexto de procedimientos penales relevantes para los procedimientos civiles impugnados • Someter a una persona a una prueba de integridad profesional no es en sí mismo una trampa ni es incompatible con los requisitos del art 6 § 1 • Necesidad de fuertes garantías procesales para la planificación, ejecución y evaluación de dicha prueba • Deficiencias procesales flagrantes • Incumplimiento de los tribunales nacionales para examinar eficazmente la alegación discutible del solicitante de trampa y para observar los principios de igualdad de armas y procedimientos contradictorios

— Garantía de indemnidad

— STS 12/11/2024, Nº de Recurso: 5024/2023, Nº de Resolución: 1239/2024. Ponente: Concepción Rosario Ureste García

Garantía de indemnidad: vulneración existente. En el caso, el actor ha venido prestando servicios para la demandada en virtud de contrato por circunstancias de la producción de fecha 18-8-2021 como operario [Grupo I]. El contrato de trabajo tenía una duración inicial prevista hasta el 17-11-2021, siendo su causa el «refuerzo y soporte de personal de producción por incremento de pedidos de varios clientes». El 26-10-2011 el actor sufrió un accidente de trabajo, enviando comunicación al empleador el 10-11-2021 interesando que le facilitaran el documento de accidente de trabajo. Asimismo, que le fuera reconocido el carácter de indefinido de la relación de trabajo argumentando que había sido suscrito en fraude de ley. El 26-11-2021 presentó denuncia ante la inspección de trabajo por fraude en la contratación, falta de seguridad en el accidente de trabajo y carencia de formación en materia de prevención de riesgos laborales. El 17-11-2021 la empresa comunica al trabajador la extinción del contrato de trabajo. Constan asimismo las extinciones de otros contratos de trabajo por expiración del tiempo convenido.

— Libertad sindical

— -STS 20/12/2024, Nº de Recurso: 29/2023, Nº de Resolución: 1353/2024. Ponente: Sebastián Moralo Gallego

Libertad sindical: el sindicato demandante puede designar un delegado sindical a nivel autonómico en la empresa, con los derechos y prerrogativas que contempla el art. 10.1 LOLS, entre ellos, el de disponer del crédito horario correspondiente, así como establecer el importe de la indemnización a abonar en su caso por la empresa que deniega esa posibilidad.

En este caso se ha visto comprometida la actividad sindical en la empresa, a raíz de esa conducta de la empleadora que se empeña en negar al sindicato demandante la posibilidad de constituir una sección sindical a nivel autonómico y consecuente designación de una delegada sindical con los derechos, facultades y prerrogativas que reconoce el art. 10.1 LOLS, lo que sin duda perjudica el prestigio y la imagen del sindicato frente a los trabajadores, con ese intento de restar valor al papel que le corresponde a la hora de actuar como interlocutores ante la empresa.

Resulta manifiestamente excesiva la indemnización de 120.001 euros reclamada en la sentencia y reiterada en el recurso del sindicato demandante, que por este motivo debe ser íntegramente desestimado.

De la misma forma que es palmariamente insuficiente la de 1.500 euros postulada por la empresa, teniendo en cuenta la existencia de una primera sentencia que venía a reconocer el derecho a constituir la sección sindical en ese ámbito, que por más que ciertamente no hubiere alcanzado firmeza no dejaba de ser un pronunciamiento judicial cualificado que agrava la relevancia de la actuación empresarial al perseverar en la negativa a atribuir a la delegada sindical las facultades y derechos que legalmente tiene atribuidos.

— Contrato de duración determinada

— STS 20/11/2024, Nº de Recurso: 2658/2023, Nº de Resolución: 1276/2024. Ponente: Antonio Vicente Sempere Navarro

Contratos de duración determinada: Contratación de trabajadores para obra y servicio determinado al amparo de convocatoria del SEPE para concesión de subvenciones en el ámbito de colaboración con los órganos de la Administración General del Estado que contraten trabajadores desempleados para la realización de obras y servicios de interés general. Retribución inferior a la establecida en el Convenio Colectivo de aplicación. Vulneración del derecho a la igualdad retributiva que no se discute en este recurso. Procedencia de la indemnización de daños y perjuicios derivados de la discriminación retributiva sufrida que se cuantifica en la diferencia salarial dejada de percibir. Aplica doctrina de STS 524/2024 de 3 de abril (rcud. 5599/2022), seguida por otras muchas como las SSTS 772/2024 de 29 mayo (rcud. 629/2023), 780/2024 de 29 mayo (rcud. 2076/2023), 1064/2023, de 11 de septiembre (rcud. 115/2023) y 1075/2024, de 11 de septiembre (rcud. 1629/2023)

— Registro salarial

— STS-SOC núm. 1302/2024, de 21 de noviembre (RCO núm. 218/2023). Ponente: Ignacio García-Perrote Escartín.

La cuestión que se plantea en el presente recurso de casación es si en el registro salarial del artículo 28.2 ET es obligado incluir datos que permitan identificar la retribución individualizada de una persona trabajadora. Debe partirse del diseño legal (artículo 28.2 ET) y reglamentario (Real Decreto 902/2020) del registro salarial, y su relación con la legislación de protección de datos personales. El artículo 8.1 de la LOPDGDD establece que, para que de tratamiento de datos puede considerarse fundado en el cumplimiento de una obligación legal, así ha de preverlo una norma de Derecho de la Unión Europea o una norma "con rango de ley". No existe en el derecho vigente una norma con rango de ley que claramente obligue a incluir en el registro salarial datos que permitan identificar la retribución individualizada de una persona trabajadora. Si la ley quiere permitir ese resultado, además de tener que desprenderse de manera inequívoca de la previsión legal, la norma debería establecer las garantías para evitar la divulgación a que se refiere el Reglamento general de protección de datos, así como las medidas adicionales de seguridad a que se refiere el artículo 8.1 LOPDGDD. La implementación de la Directiva 2023/970 podría ser una buena oportunidad para ello.

— Despido disciplinario

— STS 18/11/2024, Nº de Recurso: 4735/2023, Nº de Resolución: 1250/2024. Ponente: María Luz García Paredes

Despido disciplinario: el despido disciplinario adoptado por el empleador debe serlo previa audiencia del trabajador despedido. a audiencia previa a la adopción de la medida disciplinaria de despido, al contrario de lo que estuvo entendiendo esta Sala, no puede confundirse con otros derechos que le corresponden al trabajador tras la extinción del contrato, como es la impugnación de la medida extintiva disciplinaria con acceso a la vía judicial que es una expresión del art. 8 del Convenio núm. 158 y que en nuestro derecho viene atendido por el art. 24.1 de la CE en el que se reconoce el derecho de los titulares de derechos e intereses legítimos a acudir a los órganos jurisdiccionales y a obtener una decisión fundada en Derecho. Esto es, no puede calificarse esa tramitación como equivalente a la que impone el Convenio núm. 158.

Como tampoco puede entenderse cumplido ese derecho con la exigencia preprocesal que la LRJS recoge para poder acudir ante los tribunales de justicia, y que, claramente la Recomendación núm. 166 lo identifica como un recurso contra la terminación de la relación laboral y no con procedimientos previos a dicha terminación (párrafo 14), ya que son vías de mediación o conciliación previas al proceso o incluso dentro de él pero para evitarlo, lo que nada tiene que ver con la defensa que el trabajador pudiera hacer ante el empleador para refutar o desmentir lo imputado y que éste no adopte la medida, no para que, con posterioridad y tras un sistema de conciliación, se revise la ya adoptada. Como dijo esta Sala, "desde la presentación de la papeleta de conciliación ya está constituida la relación jurídica procesal que debe desembocar en la decisión judicial calificando el acto extintivo unilateral del empresario, y en su caso, en la restauración del vínculo contractual reparando los perjuicios causados" (STS de 7 de octubre de 2009, rcud 2694/2008). Esto es, son momentos diferentes los de audiencia del trabajador previa a serle notificado el despido disciplinario y las acciones que con posterioridad se deban desarrollar en impugnación de la medida extintiva adoptada por el empresario. El que existan estas últimas no elimina la de la audiencia previa porque tanto unas como la otra están contempladas en el Convenio y no con carácter supletorio uno de la otra y su finalidad es distinta.

El hecho de que nuestro ordenamiento jurídico tenga medidas dirigidas a impedir que el trabajador se encuentre en una situación de indefensión frente al despido ya adoptado, no significa que con ellas se esté cubriendo otras exigencias impuestas por normas internacionales que también lo integran, como la que nos ocupa. Si entendemos que esa audiencia previa atiende a un criterio de equidad, permitiendo al trabajador que alegue lo oportuno en relación con hechos merecedores de ser sancionados y lo haga ante quien tiene el poder disciplinario y antes de que éste adopte la medida, no es más que cumplir con un esencial derecho de audiencia o defensa que, en el marco de la relación de trabajo y durante su vigencia, se presenta como un acto formal dentro del ejercicio legítimo del poder disciplinario del que es titular la empresa.

Siendo ello así, estando ante un requisito exigible por norma incorporada a nuestro ordenamiento interno, debe ser aplicada sin que ello implique que estemos derogando norma interna alguna sino seleccionando el derecho aplicable, cumpliendo con ello la función jurisdiccional que a los jueces atribuye la CE, ex art. 117.3. Así lo ha venido manteniendo la doctrina constitucional, como recuerdan las SSTC 87/2019 y 120/2021.

— STS 19/12/2024, Nº de Recurso: 2961/2023, Nº de Resolución: 1350/2024. Ponente: María Luz García Paredes

Despido: declarado judicialmente el despido como improcedente, el órgano judicial no puede reconocer una indemnización adicional y distinta a la establecida en el art. 56 del Estatuto de los Trabajadores (ET), en atención a las disposiciones del Convenio núm. 158 de la OIT. En el art. 10 de dicho Convenio, el término de "adecuada", a los efectos de la indemnización, como tampoco respecto de término "apropiada" en relación con la reparación, distinta de la readmisión, ha sido desarrollado por el legislador en el art. 56 del ET, fórmula legal que no se opone al art. 10 del Convenio núm. 158 de la OIT.

Lo contrario tampoco se podría obtener acudiendo a la Recomendación sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 166), con el valor orientativo que se le otorga, aportando criterios interpretativos o aclaratorios de los Convenios, como se viene diciendo por esta Sala, al operar a modo de interpretación auténtica del Convenio e ilustrar plenamente sobre su contenido real (STS de 31 de octubre de 2001, rcud 102/2001). En ella no se hace referencia alguna al respecto, como tampoco lo hiciera en su momento la Recomendación sobre la terminación de la relación de trabajo, 1963

(núm. 119), aunque en su punto 6 indicaba que los órganos competentes debería estar facultados para ordenar que el trabajador, de no ser reintegrado en su empleo, pagándole, cuando proceda, el salario no percibido, reciba una indemnización adecuada, o bien una reparación de otro género, que podría ser determinada según los métodos de aplicación previstos en el párrafo 1, o bien una combinación de ambas que sería análogamente determinada"; párrafo primero que, como métodos señalaba "la legislación nacional, los contratos colectivos, los reglamentos de empresa, los laudos arbitrales o los fallos de los tribunales, o en cualquier otra forma compatible con la práctica nacional y que parezca apropiada según las condiciones nacionales.

Por tanto, en modo alguno, del convenio y de la recomendación no se puede obtener expresa ni tácitamente que aquella indemnización no puede ser tasada ni que lo sea en atención a las concretas circunstancias del trabajador, por lo que nuestra regulación en la materia está en sintonía con la disposición internacional.

— Infracciones y sanciones

— STS 13/11/2024, Nº de Recurso: 4976/2022, Nº de Resolución: 1241/2024. Ponente: Ignacio García-Perrote Escartín

Infracciones y sanciones: La conducta infractora o el ilícito administrativo que tipifica el artículo 12.16 LISOS es la de crear «un riesgo grave» para la integridad física de la persona trabajadora afectada. Lo que el artículo 39.3 c) LISOS contempla como criterio de graduación de la sanción es algo distinto: no es la creación de un «riesgo grave», sino «la gravedad de los daños producidos o que hubieran podido producirse por la ausencia o deficiencia de las medidas preventivas necesarias.» Y lo que el artículo 39.5 LISOS prohíbe es que este criterio de graduación se utilice «cuando esté (ya) contenido en la descripción de la conducta infractora o forme parte del propio ilícito administrativo.» Pero ello no ocurre entre el artículo 12.16 LISOS (crear un «riesgo grave») y el artículo 39.3 c) LISOS («la gravedad de los daños producidos o que hubieran podido producirse»). El criterio de graduación de la gravedad de los daños producidos o que hubieran podido producirse del artículo 39.3 c) LISOS no está contenido en la descripción de la conducta infractora ni forma parte del ilícito administrativo tipificado en el artículo 12.16 LISOS que es el de crear un riesgo grave.

En efecto, una cosa es crear este riesgo grave y otra, que cabe diferenciar y considerar distinta, que, en efecto, se produzcan daños graves o que se hubieran podido producir daños graves. Recuérdese que, en el presente supuesto, el trabajador no acabó en el fondo del mar, como ocurrió con la máquina retroexcavadora, únicamente porque afortunadamente se las arregló para salir de ella antes de que se precipitara por el acantilado.

La conducta infractora o el ilícito administrativo que tipifica el artículo 12.16 LISOS es una conducta o un ilícito de riesgo. Mientras que el criterio de graduación del artículo 39.3 c) LISOS describe y atiende a algo distinto: la materialización del riesgo que se traduce en la gravedad de los daños producidos o que hubieran podido producirse. Si se quiere decir así, lo primero es un riesgo y lo segundo es un resultado.

Y cabe entender que ello tiene su lógica, pues no es irrazonable que la sanción administrativa puede agravarse si el riesgo se materializa en un daño grave o que pudo haber sido grave. No es ilógico que la sanción pueda ser mayor si el daño realmente se produce (o pudo haberse producido), que si, atendido el supueso concreto, las cosas se quedaron en la mera creación del riesgo sin producción de daño grave (o de posibilidad de daño grave) algunos.

El caso es que, con independencia de la técnica legislativa utilizada y que el derecho administrativo sancionador permite otras opciones, como pudiera ser la de tipificar también la infracción de resultado y no solo la de riesgo y ordenar la relación entre ambas, al menos en el presente supuesto y atendidas las circunstancias concurrentes, cabe entender que el criterio de agravación del artículo 39.3 c) LISOS (la gravedad del daño producido o, en este caso, que hubiera podido producirse) no está contenido en la descripción de la conducta infractora ni forma parte del ilícito administrativo del artículo 12.16 LISOS que se queda en la mera tipificación de la infracción de riesgo.

3. NOVEDADES BIBLIOGRÁFICAS

— DERECHO INDIVIDUAL

Fita Ortega, F. y Requena Montes, O. (Dirs.): *La formación permanente en el ámbito laboral: cuestiones de actualidad.* Tirant lo Blanch, 2025, ISBN: 9788410952645, Número de páginas: 584

López Terrada, E.: *La redefinición de la temporalidad y fijeza laborales: nuevos límites, nuevas incertidumbres.* Tirant lo Blanch, 2024, ISBN: 9788410719323, 332 páginas.

— DERECHO COLECTIVO

Álvarez del Cuvillo, A.: *El procedimiento en el arbitraje de elecciones a representantes de los trabajadores: un enfoque desde la práctica.* Ediciones Cinca, 2025, ISBN: 978-84-10167-04-9, Número de páginas 199

Ruiz Saura, J.E.: *La actividad sindical y los derechos colectivos en las relaciones laborales del siglo XXI*. Editorial Laborum, Murcia, 2025, 366 páginas.

— PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Fernández Collados, M.B. y González Díaz, F. (Dirs.): *Estrategias de Seguridad y Salud en el Trabajo: análisis de las estrategias europea, nacional y autonómicas*, Editorial: Aranzadi, 2025, ISBN digital: 978-84-1078-468-0, ISBN papel + digital: 978-84-1078-469-7, Número de páginas: 526

Ricou Casal, M.: Protección a la salud y la salud laboral en el derecho social*,* Aranzadi, 2025

Trujillo Pons, F.: *Acoso Laboral: Una Guía Jurídica a Través de Casos Reales.* Editorial Colex, 2025, ISBN PAPEL: 978-84-1194-834-0, ISBN ELECTRÓNICO: 978-84-1194-835-7, 544 páginas

— PROTECCIÓN SOCIAL

Alonso García, B.: *Derecho de la protección Social*, Aranzadi, 2025.

Chacartegui Jávega, C.: *Seguridad Social y Riesgo Climático. El accidente de trabajo y la protección por desempleo desde una lectura dinámica*. Aranzadi - La Ley, 2025, ISBN versión impresa: 978-84-1085-819-0, ISBN versión electrónica: 978-84-1085-820-6, Número de páginas: 136

— OBRAS GENERALES Y OTRAS

AA.VV.: *Memento Práctico Social* 2025. Edición y Coordinación: Redacción Social de Francis Lefebvre, Lefebvre, febrero de 2025. ISBN: 978-84-10431-20-1. Número de páginas: 2.200 aprox.

Blázquez Agudo, E.: *El derecho de información como elemento estructural del principio de transparencia en las relaciones laborales*, Aranzadi, 2025.

Casas Baamonde, M.E. (DIR), Pérez del Prado, D. (coord.): *Derecho y tecnologías,* Editorial: Centro de Estudios Ramón Areces, SA, 2025, ISBN -13: 978-84-9961-466-3, Número de páginas: 728, Versión online: https://www.fundacionareces.es/recursos/doc/portal/2024/04/23/derecho-ytecnologias.pdf

Chacartegui Jávega, C. (Dir.): *Vulnerables en la economía verde y circular: una mirada jurídico-laboral*. Tirant lo Blanch, 2025. ISBN: 9788410716810. Número de páginas: 335

Durán López, F., Valdeolivas García, Y., Del Rey Guanter, S., Lahera Forteza, J., Mercader Uguina, J.,Sagardoy de Simón, I.: *Las necesidades organizativas y productivas de las empresas y las respuestas del ordenamiento jurídico-reflexión de futuro y propuestas de líneas de cambio.* Instituto de Estudios Económicos, 2025, ISBN M-27.355-2024, Número de páginas 175, versión digital gratuita en abierto desde la web del Instituto de Estudios Económicos, https://www.ieemadrid.es/

García Murcia, J., Rodríguez Cardo, I.A.: *El consejo de Europa y los derechos sociales. Instrumentos normativos, jurisprudencia del TEDH y doctrina del CEDS.* Tirant lo Blanch, 2025, ISBN 9788410712539, Número de páginas: 736

4. RECENSIONES BIBLIOGRÁFICAS

RELACIONES DE TRABAJO EN EL SECTOR PÚBLICO, por VV.AA., David Montoya Medina (director), Editorial: LA LEY Soluciones Legales, S.A., Las Rozas (Madrid), 2024. 632 páginas.

Comentado por:
Rafael José López Bedmar
Contratado predoctoral FPU. Universidad de Granada.
E-mail: rlbedmar@ugr.es.
https://orcid.org/0009-0002-4931-699X

El régimen jurídico de las relaciones laborales en el sector público ha sido objeto de un creciente interés en los últimos años debido a las múltiples reformas normativas y a los desafíos que plantea la gestión de personal en las Administraciones Públicas. La obra colectiva «*Relaciones de trabajo en el sector público*» ofrece un análisis exhaustivo y actualizado sobre la regulación del empleo público en España, abordando cuestiones fundamentales como el acceso a la función pública, los derechos y deberes de los empleados públicos, la negociación colectiva, el régimen disciplinario y la problemática de la temporalidad en la Administración.

La excelencia y profundidad de esta monografía están respaldadas por la sólida trayectoria académica y profesional de sus autores: David Montoya Medina, Manuel Alegre Nueno, María Carmen Aranda Martínez, Carolina Blasco Jover, Jorge Fondevila Antolín, Fermín Gallego Moya, Francisco Ramos Moragues, Juan José Sevila Sánchez y Eduardo Enrique Taléns Visconti. En particular, David Montoya Medina, Profesor Titular de la Universidad de Alicante y Catedrático Acreditado de Universidad, dirige esta prestigiosa obra, aportando un enfoque riguroso y una visión integral sobre las relaciones laborales en el sector público.

Este volumen de más de 600 páginas se erige como una herramienta de referencia imprescindible para juristas, gestores públicos, académicos y cualquier profesional interesado en comprender la compleja normativa que regula el empleo público en sus distintas modalidades: funcionarios, personal laboral y personal estatutario.

En cuanto a la estructura y contenido, la obra se encuentra dividida en seis partes (y cuenta con 15 capítulos en total), cada una de las cuales profundiza en distintos aspectos clave del régimen jurídico del empleo público. Son las siguientes:

1) Introducción al empleo público. En esta parte se establecen los principios generales que rigen la función pública en España, incluyendo una revisión histórica y un análisis del modelo constitucional de empleo público. Se examinan las fuentes normativas, la distribución de competencias entre el Estado y las Comunidades Autónomas, y el régimen específico del personal de la Administración Local.

2) Régimen jurídico del personal funcionario y estatutario al servicio de las Administraciones Públicas. En este bloque se analiza la regulación aplicable a los funcionarios públicos y al personal estatutario de los servicios de salud. Se abordan temas como los derechos individuales y colectivos, el sistema de promoción y carrera profesional, el teletrabajo, la jornada laboral y el sistema retributivo. También se presta especial atención a la estabilidad en el empleo y a las consecuencias jurídicas de la interinidad y la contratación indefinida no fija.

3) Régimen jurídico del personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas. Esta parte examina el régimen laboral dentro de la Administración Pública, abordando aspectos como la contratación laboral, las modalidades contractuales, la temporalidad y los procedimientos de estabilización del empleo. Además, se analizan los derechos retributivos, las condiciones de trabajo y los permisos.

4) Régimen disciplinario de los empleados públicos. Se estudian los principios generales del régimen disciplinario, los tipos de faltas y sanciones, la prescripción de las infracciones y las garantías procesales en los procedimientos sancionadores.

5) Relaciones sindicales y derechos colectivos en las Administraciones Públicas. En esta parte se abordan cuestiones como la libertad sindical, la negociación colectiva, el derecho de huelga y la resolución de conflictos colectivos en la Administración Pública. Se examinan los órganos de representación y la participación institucional de los empleados públicos.

6) Prevención de riesgos laborales de los empleados públicos. El volumen finaliza con un análisis detallado sobre la aplicación de la normativa de prevención de riesgos laborales en las Administraciones Públicas, incluyendo las particularidades de sectores específicos como las Fuerzas Armadas, la Policía Nacional y los funcionarios penitenciarios, entre otros.

La monografía destaca por su enfoque integral y su rigurosa fundamentación normativa y jurisprudencial. A lo largo de sus capítulos, los autores logran ofrecer una visión detallada y actualizada de las relaciones laborales en el sector público, combinando análisis teórico y referencias prácticas a la normativa y a la jurisprudencia más reciente.

Uno de los aspectos más destacados de la obra es su tratamiento del abuso de la temporalidad en el empleo público, un problema que ha sido objeto de numerosos pronunciamientos del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) en los últimos años. Asimismo, se examina con detalle la controvertida figura del contratado laboral indefinido no fijo, ofreciendo un análisis crítico de las directrices del TJUE y su impacto en la regulación española.

Otro punto de gran interés es el análisis del teletrabajo en la función pública, que se ha convertido en un tema clave tras la pandemia de COVID-19. La obra ofrece un estudio detallado del artículo 47 bis del TREBEP, explorando su aplicación práctica y los desafíos que plantea su implementación en las distintas Administraciones.

La monografía no es solo es una obra académica de referencia, sino también una guía práctica para la gestión del personal en las Administraciones Públicas. Su estructura sistemática y su enfoque aplicado lo convierten en una herramienta de gran utilidad tanto para profesionales del derecho laboral y de la función pública, como para docentes e investigadores.

«*Relaciones de trabajo en el sector público*» es una obra imprescindible para comprender el complejo entramado normativo que rige el empleo público en España. Su enfoque multidisciplinar y exhaustivo permite al lector adentrarse en las principales problemáticas del sector público, combinando un análisis teórico con una visión aplicada de las cuestiones más actuales.

Bajo la dirección del profesor David Montoya Medina, este volumen se consolida como una referencia fundamental para académicos, profesionales del derecho y gestores públicos que buscan una comprensión integral de las relaciones laborales en las Administraciones Públicas.

La obra ofrece un análisis riguroso, bien estructurado y actualizado, que aborda desde la regulación del empleo público hasta los desafíos actuales en materia de negociación colectiva, temporalidad y digitalización. Por todo ello, se trata de una herramienta de consulta esencial para el estudio y la práctica del derecho del trabajo en el sector público.

Crónica Administrativa en Materia de Relaciones de Trabajo

Laborum

Revista Crítica
de
Relaciones de Trabajo

Laborum

Crónica Administrativa en Materia de Relaciones de Trabajo
nº 14 (1er Trimestre 2025)
ISSN: 2792-7962 – ISSNe: 2792-7970
Págs. 423-439

Crónica Administrativa en Materia de Relaciones de Trabajo[1]

José Luis Monereo Pérez
Catedrático y Director del Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Granada. Presidente de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social. Director de las Revistas de Derecho de la Seguridad Social y Crítica de las Relaciones de Trabajo, Laborum
https://orcid.org/0000-0002-0230-6615

Guillermo Rodríguez Iniesta
Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Secretario General de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social
Subdirector de la Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum
Subdirector de la Revista Derecho de la Seguridad Social, Laborum
https://orcid.org/0000-0001-5054-8822

Sumario

1. BASE DE COTIZACIÓN. IMPROCEDENCIA DE INTEGRAR EN LA MISMA DONACIONES REALIZADAS POR LOS EMPRESARIOS A SUS TRABAJADORES PARA HACER FRENTE A LOS DAÑOS OCASIONADOS POR DANA
2. COTIZACIÓN ADICIONAL DE SOLIDARIDAD. ART. 19 BIS LGSS
3. SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL. DEROGACIÓN DEL RD-LEY 9/2024, DE 23 DE DICIEMBRE. PRÓRROGA DEL RD 145/2024, DE 6 DE FEBRERO
4. PENSIÓN DE INCAPACIDAD PERMANENTE EN GRADO DE ABSOLUTA. COMPATIBILIDADES CON LA REALIZACIÓN DE PRÁCTICAS FORMATIVAS
5. PRESTACIÓN POR NACIMIENTO Y CUIDADO DE MENOR. DURACIÓN. FAMILIAS MONOPARENTALES

Cita Sugerida: MONEREO PÉREZ, J.L. y RODRÍGUEZ INIESTA, G.: «Crónica Administrativa en Materia de Relaciones de Trabajo». *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum,* 14 (2025): 423-439.

[1] Todas las disposiciones, instrucciones, criterios, respuestas a consultas de organismos de la Administración, etcétera, que se incluyen en esta sección se reproducen literalmente y están accesibles en el Portal de Transparencia del Gobierno.
Selección y notas a cargo de José Luis Monereo Pérez y Guillermo Rodríguez Iniesta.

1. BASE DE COTIZACIÓN. IMPROCEDENCIA DE INTEGRAR EN LA MISMA DONACIONES REALIZADAS POR LOS EMPRESARIOS A SUS TRABAJADORES PARA HACER FRENTE A LOS DAÑOS OCASIONADOS POR DANA

— **Órgano:**

Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social

— **Criterio Interpretativo:**

22/2024

— **Asunto:**

Interpretación de los arts.: 147 LGSS, 23 del Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre y 26 Estatuto de los Trabajadores

Con fecha de 11 de noviembre de 2024, ha tenido entrada en esta Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social (DGOSS) una consulta procedente de la Dirección General de la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS) en relación con la procedencia o no de incluir en las bases de cotización las cantidades dinerarias abonadas por los empresarios a sus trabajadores para hacer frente a los distintos daños- tales como la destrucción total o parcial de la vivienda, vehículos y otros enseres-, causados por la DANA.

— **Planteamiento:**

La Depresión Aislada en Niveles Altos (DANA), que comenzó el 28 de octubre de 2024 en el este de España, afectando a diversas zonas de las comunidades autónomas de Castilla-La Mancha, Andalucía, Cataluña y Comunidad Valenciana, y de manera especialmente intensa a la provincia de Valencia, ha provocado pérdidas humanas y materiales sin precedentes en nuestro país.

Además del destrozo de vías, puentes y otras infraestructuras, han sido arrasadas miles de viviendas, vehículos y otros bienes personales de los habitantes de las zonas más afectadas, especialmente concentradas en la provincia de Valencia, dejando a la mayoría de las personas afectadas en una grave situación de necesidad.

En respuesta a la magnitud de esta emergencia social, se ha puesto en marcha un enorme despliegue de efectivos de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado y de las Fuerzas Armadas, así como la puesta a disposición de numerosos medios de las distintas administraciones españolas, de organismos internacionales y del conjunto de la sociedad civil.

Sin perjuicio de las distintas ayudas públicas que se están poniendo en marcha, algunos empresarios han querido ayudar también a sus trabajadores a través de donaciones, con la intención de que puedan hacer frente a los distintos daños provocados por la DANA. Estas cantidades dinerarias van dirigidas a fines como la reconstrucción o reparación de la vivienda, así como la reparación o sustitución de vehículos y otros bienes de carácter personal de las personas afectadas que han sido destruidos o gravemente dañados.

Según hace constar la TGSS, se están recibiendo diversas consultas por parte de los empresarios que desean realizar estas aportaciones dinerarias a sus trabajadores, sobre qué tratamiento tendrían

éstas a efectos de Seguridad Social. Es decir, solicitan saber si estas cantidades deben incluirse en la base de cotización de los trabajadores, o, por el contrario, deben quedar excluidas de la misma.

Con el objeto de dar respuesta a estas consultas planteadas -y con la mayor brevedad posible para que tales ayudas puedan hacerse efectivas cuanto antes-, se solicita por parte de ese Servicio Común criterio jurídico a esta Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social sobre si las donaciones otorgadas por los empresarios a los trabajadores deben integrarse o no las correspondientes bases de cotización.

— Criterio DGOSS:

El artículo 3.1 del Real Decreto 501/2024, de 21 de mayo, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, y se modifica el Real Decreto 1009/2023, de 5 de diciembre, por el que se establece la estructura orgánica básica de los departamentos ministeriales, atribuye a la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social la realización de las funciones de ordenación jurídica del sistema de la Seguridad Social, elaborando e interpretando las normas y disposiciones que afecten a dicho sistema, unificando y dictando los criterios normativos necesarios para su efectividad.

La determinación de los conceptos que deben incluirse o excluirse de la base de cotización, se encuentran regulados en el artículo 147 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre (TRLGSS), así como en el artículo 23 del Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento General sobre Cotización y Liquidación de otros Derechos de la Seguridad Social.

Así, el artículo 147 del TRLGSS determina que:

> Artículo 147. Base de cotización.
> *1. La base de cotización para todas las contingencias y situaciones amparadas por la acción protectora del Régimen General, incluidas las de accidente de trabajo y enfermedad profesional, estará constituida por la remuneración total, cualquiera que sea su forma o denominación, tanto en metálico como en especie, que con carácter mensual tenga derecho a percibir el trabajador o asimilado, o la que efectivamente perciba de ser esta superior, por razón del trabajo que realice por cuenta ajena.*
> *(...)"*

En esta misma línea, el artículo 26 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (ET), define el concepto de salario en los siguientes términos:

> Artículo 26. Del salario.
> *1. Se considerará salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los periodos de descanso computables como de trabajo.*
> *(...)".*

Las donaciones que los empresarios quieren realizar, si bien son cantidades que van a percibir los trabajadores afectados por la DANA, nada tienen que ver con el desempeño de la actividad laboral que éstos realizan, teniendo estas compensaciones un carácter "extralaboral" y, por tanto,

"extrasalarial", en la medida en que no están destinadas a retribuir o remunerar la actividad profesional del trabajador.

El artículo 618 del Código Civil, regula la figura jurídica de la donación, definiéndola como: "*un acto de liberalidad por el cual una persona dispone gratuitamente de una cosa en favor de otra, que la acepta."* Tal y como argumenta el Servicio Común, parece que las donaciones objeto de consulta, tienen efectivamente un carácter de mera liberalidad, puesto que no imponen ninguna obligación al trabajador que las recibe, manteniéndose la relación laboral inalterada.

El único objetivo que estas aportaciones económicas persiguen es que los trabajadores afectados puedan reparar, alquilar o sustituir los bienes dañados, tales como los vehículos o el propio domicilio, que, en numerosos casos, han sido destruidos como consecuencia de la DANA.

Por tanto, teniendo en cuenta todo lo expuesto, cabe concluir que aquellas cantidades de dinero que se otorguen por parte de los empresarios a los trabajadores afectados por la DANA, para reparar o sustituir sus bienes muebles e inmuebles, al no tratarse de retribuciones por la actividad laboral de los trabajadores, ni afectar en modo alguno a la relación laboral, deben quedar excluidas de la base de cotización, puesto que el único fin de tales donaciones es ayudar a reparar los daños causados por la DANA.

— **Conclusión:**

Este Centro Directivo determina que las donaciones que otorguen los empresarios a sus trabajadores con el objeto de ayudar a reparar los daños provocados por la DANA deben excluirse de la base de cotización, al no tratarse de retribuciones por la actividad laboral de los trabajadores, ni afectar en modo alguno a la relación laboral.

2. COTIZACIÓN ADICIONAL DE SOLIDARIDAD. ART. 19 BIS LGSS[2]

— **Órgano:**

Dirección General de Ordenación de la Seguridad

— **Criterio:**

21/2024

— **Asunto:**

Cuestiones controvertidas sobre la cuota adicional de solidaridad en la cotización.

Ante la inminente entrada en vigor, el próximo 1 de enero de 2025, de la cotización adicional de solidaridad a que se refiere el artículo 19 bis del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre (TRLGSS) incorporada a dicho texto por el Real Decreto-ley 2/2023, de 16 de marzo, de medidas urgentes para la ampliación

[2] Véase también el Criterio Interpretativo 20/2024, de la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social sobre aplicación de la cotización adicional de solidaridad en el Régimen Especial de la Minería del Carbón que viene a concluir que: Para poder aplicar a los trabajadores incluidos en el Régimen Especial de la Minería del Carbón la cotización adicional de solidaridad prevista en el artículo 19 bis del TRLGSS sería preciso una previsión legal que así lo establezca expresamente, al igual que se ha hecho con los trabajadores incluidos en el Régimen Especial de los Trabajadores del Mar por medio del RDL 2/2023, sin que su aplicación pueda determinarse por vía interpretativa.

de derechos de los pensionistas, la reducción de la brecha de género y el establecimiento de un nuevo marco de sostenibilidad del sistema público de pensiones, la Tesorería General de la Seguridad Social plantea a esta Dirección General una serie de cuestiones que se proceden a resolver en el presente criterio.

A modo introductorio, se ha de señalar que en el marco de lo dispuesto en el artículo

147.1 del TRLGSS, que prevé que la cotización tenga en cuenta la remuneración total que se perciba, se establece por el artículo 19 bis del TRLGSS una cuota adicional de solidaridad que varía en función del exceso de los rendimientos del trabajo por cuenta ajena sobre la base máxima de cotización establecida en la Ley de Presupuestos Generales del Estado del correspondiente año, estableciendo a ese efecto tres tramos de rendimientos, a los que les corresponde un tipo de cotización progresivo.

Conforme a la disposición transitoria cuadragésima segunda del TRLGSS, la cotización adicional de solidaridad se incrementará desde el año 2025 hasta alcanzar en 2045 el tipo definitivo.

El artículo 19 bis del TRLGSS dispone lo siguiente:

El importe de las retribuciones a las que se refiere el artículo 147, que supere el importe de la base máxima de cotización establecida para las personas trabajadoras por cuenta ajena del sistema de la Seguridad Social a los que resulte de aplicación dicho artículo quedará sujeto, en toda liquidación de cuotas, a una cotización adicional de solidaridad de acuerdo con los siguientes tramos:

La cuota de solidaridad será el resultado de aplicar un tipo del 5,5 por ciento a la parte de retribución comprendida entre la base máxima de cotización y la cantidad superior a la referida base máxima en un 10 por ciento; el tipo del 6 por ciento a la parte de retribución comprendida entre el 10 por ciento superior a la base máxima de cotización y el 50 por ciento; y el tipo del 7 por ciento a la parte de retribución que supere el anterior porcentaje.

La distribución del tipo de cotización por solidaridad entre empresario y trabajador mantendrá la misma proporción que la distribución del tipo de cotización por contingencias comunes.

Se exponen a continuación las cuestiones planteadas seguida cada una de ellas del criterio de este Centro Directivo:

1ª. Ámbito subjetivo de aplicación.

Plantea la TGSS la divergencia entre el artículo 19 bis TRLGSS, que hace alusión a las retribuciones que superen la base máxima, a las que se refiere el artículo 147, que supere el importe de la base máxima de cotización establecida para las personas trabajadoras por cuenta ajena del sistema de la Seguridad Social a los que resulte de aplicación dicho artículo, y el artículo 72 bis del Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento General sobre Cotización y Liquidación de otros Derechos de la Seguridad Social, que se refiere a las retribuciones que superen la base máxima de cotización por contingencias comunes.

La TGSS plantea aclaración sobre el término utilizado en el Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre, considerando que la referencia a base máxima por contingencias comunes implica la exclusión en el ámbito de aplicación de esta cotización adicional de solidaridad a determinados trabajadores que no cotizan por contingencias comunes como pueden ser los asimilados sin

retribución, alumnos en escuela de formación profesional, o trabajadores extranjeros de países sin convenio bilateral.

Asimismo, se mencionan específicamente los supuestos de cotización de los trabajadores a partir de la edad de jubilación exentos de cotizar por contingencias comunes, salvo por la incapacidad temporal derivada de dichas contingencias (artículo 152 TRLGSS).

Del mismo modo, se hace referencia a los supuestos de compatibilidad de jubilación y trabajo de los artículos 153 y 153 ter TRLGSS, en los que, además de la cotización por IT y contingencias profesionales los empresarios y trabajadores tienen establecida una "cotización especial de solidaridad" del 9 por ciento sobre la base de cotización por contingencias comunes, no computables a efectos de prestaciones.

Este Centro Directivo considera que, el ámbito subjetivo de aplicación es el previsto en el artículo 19 bis del TRLGSS, es decir, las personas trabajadoras por cuenta ajena del sistema de la Seguridad Social a los que resulte de aplicación el artículo 147 del TRLGSS. En este artículo se determina la base de cotización para todas las contingencias y, por tanto, han de quedar sujetos a la cotización adicional de solidaridad también los sujetos excluidos de cotizar por contingencias comunes, incluidos los trabajadores a que se refiere el artículo 152 del TRLGSS, cuando sus retribuciones superen la base máxima de cotización, conforme lo previsto legalmente.

El artículo 147 TRLGSS establece que " La base de cotización para todas las contingencias y situaciones amparadas por la acción protectora del Régimen General, incluidas las de accidente de trabajo y enfermedad profesional, estará constituida por la remuneración total, cualquiera que sea su forma o denominación, tanto en metálico como en especie, que con carácter mensual tenga derecho a percibir el trabajador o asimilado, o la que efectivamente perciba de ser esta superior, por razón del trabajo que realice por cuenta ajena". Este artículo define la base de cotización sin hacer distinción sobre los términos contingencias comunes y contingencias profesionales, siendo, además, "la base máxima de cotización" a que se refiere el artículo 19 bis del TRLGSS un importe único.

Por lo tanto, este Centro Directivo considera que no puede servirse del término "base máxima de cotización por contingencias comunes", contenido en el Reglamento de cotización para delimitar el campo subjetivo de aplicación de la norma. En su caso, el término "base de cotización por contingencias comunes" servirá a efectos del cálculo correspondiente de las retribuciones sujetas a la cotización adicional de solidaridad en términos de gestión, cuya competencia corresponde a la Tesorería General de la Seguridad Social.

En el supuesto específico previsto para aquellos trabajadores que estén realizando un trabajo por cuenta ajena compatible con la pensión de jubilación y, que estén aportando a una cotización especial de solidaridad prevista en los artículos 153 y 153 ter TRLGSS, también les será de la aplicación de la cotización adicional de solidaridad siempre que cumplan los requisitos, puesto que, con independencia de la similitud en su denominación, tanto la naturaleza jurídica como el ámbito subjetivo de aplicación de ambas cotizaciones son distintos, sin que se produzca, por tanto, un supuesto de doble cotización.

2ª. Determinación de la base máxima de cotización.

La TGSS solicita criterio para que se determine cuál es el importe de la base máxima que se ha de tener en cuenta para calcular el exceso sujeto a cotización de solidaridad, en los siguientes casos:

a) Base máxima de los trabajadores de los grupos de cotización diario y mensual.

Base máxima de los trabajadores que no figuran en alta con obligación de cotizar durante todo el periodo de liquidación.

La DGOSS, coincidiendo con el criterio expuesto por la TGSS, considera que, para trabajadores con grupo de cotización diario, procede cotización adicional de solidaridad cuando las retribuciones excedan del importe de la base máxima diaria multiplicada por el número de días en alta con obligación de cotizar. Para trabajadores con grupo de cotización mensual, procede cotización adicional cuando el importe de las retribuciones percibidas supere el importe de la base máxima mensual, en proporción al número de días en alta con obligación de cotizar.

b) Base máxima para trabajadores con bases y cuotas fijas.

Esta Dirección General considera que, para los trabajadores por cuenta ajena con bases y cuotas fijas, la base máxima de cotización que debe tenerse en cuenta para aplicar la cotización adicional de solidaridad es, siempre, el tope máximo de cotización establecido con carácter general, y no el importe de la base fija de cotización establecido para cada colectivo.

Sin embargo, respecto de los trabajadores incluidos en el Régimen Especial de Minería del Carbón, teniendo en cuenta las peculiaridades en la determinación de las bases decotización para contingencias comunes, no cabe la posibilidad de que el procedimiento establecido en este artículo 72 bis del Real Decreto 2064/1995 se les pueda aplicar en sus mismos términos, sino que sería preciso un procedimiento específico que tome en consideración las especificidades en su cotización.

Por lo tanto, para poder aplicar a los trabajadores incluidos en el Régimen Especial de la Minería del Carbón la cotización adicional de solidaridad prevista en el artículo 19 bis del TRLGSS sería preciso una previsión con rango de ley que así lo establezca expresamente, al igual que se ha hecho con los trabajadores incluidos en el Régimen Especial de los Trabajadores del Mar por medio del RDL 2/2023, de 16 de marzo, sin que su aplicación pueda determinarse por vía interpretativa. Esta cuestión ya ha sido resuelta por esta Dirección General en su informe de 7 de junio de 2024, publicado mediante el criterio 20/2024.

c) Base máxima de trabajadores en situación de pluriempleo.

Esta Dirección General considera que, durante la situación de pluriempleo o pluriactividad, la aplicación de la cotización adicional de solidaridad viene determinada por las retribuciones que excedan del tope máximo de cotización establecido en cada momento en cada uno de los trabajos que realice por cuenta ajena y no por el importe de la base máxima aplicable a cada empresa en cada momento por la distribución de dicho tope. Por lo tanto, únicamente a efectos de la cotización adicional de solidaridad, en lo supuestos de pluriempleo o pluriactividad no se aplicarían las reglas establecidas para el cálculo de la distribución del tope máximo de cotización previstas en el artículo 9 del Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre, sino que cada empresa será considerada individualmente y será aplicable la cotización adicional de solidaridad cuando la retribución percibida por cada una de las empresas supere el tope máximo de cotización.

d) Base máxima del colectivo de artistas.

De acuerdo con lo expuesto por la TGSS, este Centro Directivo considera que la cotización adicional de solidaridad ha de calcularse por las retribuciones que excedan del tope máximo de

cotización establecido en cada momento, salvo que el importe de la base a cuenta sea superior a aquél, en cuyo caso se calcularía sobre las retribuciones que excedan de la base a cuenta. Esta cotización adicional de solidaridad será definitiva para las empresas y provisional para el trabajador, regularizándose al finalizar el ejercicio económico, junto con las contingencias comunes y desempleo.

e) Base máxima del colectivo de profesionales taurinos.

La cotización adicional de solidaridad ha de calcularse del mismo que el previsto anteriormente para el colectivo de artistas, sin perjuicio de su regularización posterior al finalizar el ejercicio económico tanto para la empresa como para el trabajador.

3ª. Aplicación de beneficios en la cotización.

La TGSS plantea si esta aportación finalista está excluida de la aplicación de beneficios en la cotización.

Este Centro Directivo considera que, al no existir previsión legal sobre la aplicación o no de beneficios en la cotización a esta cuota adicional de solidaridad, se ha de llevar a cabo una labor interpretativa de la norma.

El Real Decreto-ley 2/2023, de 16 de marzo, que modifica el TRLGSS, ponía de manifiesto tres tipos de actuaciones necesarias con el objetivo fundamental del refuerzo de la capacidad financiera del sistema con el fin de establecer las bases que garanticen la sostenibilidad del sistema en los próximos treinta años:

— En primer lugar, el incremento gradual de la base máxima.

— En segundo lugar, la cotización adicional de solidaridad.

— En tercer lugar, el MEI.

De acuerdo con lo anterior y desde una interpretación finalista, tanto la cotización adicional de solidaridad como el MEI, tienen por objeto el refuerzo de la capacidad financiera del sistema. En este mismo sentido, resultaría contrario a la creación de la propia figura que puedan ser de aplicación sobre la misma beneficios en la cotización que disminuirían la recaudación adicional que se pretende con su implantación.

Por analogía con el MEI, a la cotización adicional de solidaridad le será de aplicación lo dispuesto en el artículo 172 bis del TRLGSS que regula expresamente la exclusión de esta cotización adicional de los beneficios en la cotización:

"2. La cotización adicional finalista que nutrirá el Fondo de Reserva de la Seguridad Social no podrá ser objeto de bonificación, reducción, exención o deducción alguna. De igual forma no podrá ser objeto de disminución por la aplicación de coeficientes u otra fórmula que disminuya la cotización ni por cualquier otras variables que puedan resultar de aplicación respecto de las aportaciones empresariales o de los trabajadores, en función de las condiciones de cotización aplicables a los mismos por su inclusión en cualesquiera de los regímenes y sistemas especiales de la Seguridad Social, o en función de las situaciones de alta o asimilada al alta que determine la obligación de ingreso de cuotas, así como del sujeto responsable del ingreso de las mismas, salvo lo previsto para

los trabajadores de los grupos segundo y tercero del artículo 10 de la Ley 47/2015, de 21 de octubre, reguladora de la protección social de las personas trabajadoras del sector marítimo-pesquero.

En conclusión, este Centro Directivo considera conveniente la aplicación analógica de la previsión normativa efectuada para el MEI y que, por lo tanto, no se apliquen los beneficios en la cotización para la cotización de solidaridad.

4ª. Aplicación de la cotización de solidaridad sobre las mejoras de las prestaciones concedidas por las empresas, salvo la mejora de la incapacidad temporal.

El artículo 147.2 TRLGSS, así como el artículo 23.2.C del Reglamento General sobre Cotización y Liquidación de otros derechos de la Seguridad Social, excluyen del cómputo de la base de cotización las prestaciones de Seguridad Social y las mejoras de las prestaciones de incapacidad temporal (IT).

El artículo 19.bis del TRLGSS establece que la cotización adicional por solidaridad se realizará sobre el importe de las retribuciones a las que se refiere el artículo 147 del TRLGSS, que supere el importe de la base máxima.

En base a estos preceptos, este Centro Directivo entiende que, ha de aplicarse la cotización adicional por solidaridad por el importe de las retribuciones que las empresas abonan a sus trabajadores como mejoras de prestaciones, excluida la IT, cuando dichas mejoras hubieran implicado una base superior a la máxima, pero que no debería computarse para el cálculo de la cotización por solidaridad el importe de aquellas retribuciones que el trabajador perciba como mejoras durante la situación especial y que han conformado la base de cotización de los meses que sirven como referencia para el cálculo de la base de cotización durante dicha situación especial, ya que implicaría una duplicidad en la base de cotización.

3. SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL[3]. DEROGACIÓN DEL RD-LEY 9/2024, DE 23 DE DICIEMBRE. PRÓRROGA DEL RD 145/2024, DE 6 DE FEBRERO

— **Órgano:**

Dirección General de Trabajo

— **Criterio interpretativo:**

1/2025

— **Asunto:**

Consecuencias de la derogación del RD-ley 9/2024

La Dirección General de Trabajo tiene entre sus funciones «la elaboración de informes y consultas relativas a la interpretación y aplicación de las disposiciones jurídicas de su competencia», conforme a lo previsto en el artículo 3.1.ñ) del Real Decreto 502/2024, de 21 de mayo, por el que se

[3] Téngase en cuenta que el RD 87/2025, de 11 de febrero, fijó el salario mínimo interprofesional para 2025 (BOE de 12 de febrero). Su entrada en vigor es el día siguiente al de su publicación en el BOE y surtirá efectos durante el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2025, procediendo, en consecuencia, el abono del salario mínimo fijado en este con efectos desde el 1 de enero de 2025 (Disposición final tercera del RD)..

desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Trabajo y Economía Social, y se modifica el Real Decreto 1052/2015, de 20 de noviembre, por el que se establece la estructura de las Consejerías de Empleo y Seguridad Social en el exterior y se regula su organización, funciones y provisión de puestos de trabajo.

El artículo 87 del Real Decreto-ley 9/2024, de 23 de diciembre, por el que se adoptan medidas urgentes en materia económica, tributaria, de transporte, y de Seguridad Social, y se prorrogan determinadas medidas para hacer frente a situaciones de vulnerabilidad social, estableció la prórroga de la vigencia del Real Decreto 145/2024, de 6 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2024, del siguiente modo: «Hasta tanto se apruebe el real decreto por el que se fija el salario mínimo interprofesional para el año 2025 de acuerdo con lo previsto en el artículo 27 del Estatuto de los Trabajadores, se prorroga la vigencia del Real Decreto 145/2024, de 6 de febrero».

El 22 de enero de 2025, el Congreso de los Diputados, en su sesión número 89, extraordinaria, decidió su derogación.

Ante la posibilidad de que, como resultado de lo anterior, decaigan los efectos del Real Decreto-ley 9/2024, de 23 de diciembre, por el que se adoptan medidas urgentes en materia económica, tributaria, de transporte, y de Seguridad Social, y se prorrogan determinadas medidas para hacer frente a situaciones de vulnerabilidad social, y considerando que se trata de un asunto de interés general, se traslada el siguiente criterio de esta Dirección General sobre el asunto de la referencia:

> 1. El mandato al Gobierno consistente en la fijación anual del salario mínimo interprofesional (SMI) se debe llevar a efecto de manera ineludible, por cuanto el literal del artículo 27.1 del Estatuto de los Trabajadores (ET) es claro y expeditivo al indicar que «El Gobierno fijará, previa consulta con las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, anualmente, el salario mínimo interprofesional».
>
> 2. Del tenor del artículo 27 del ET resulta que la aprobación del real decreto que fije el SMI de forma anual es un deber del Gobierno, que tiene por finalidad la protección de derechos y principios constitucionales. Supone un deber del que el Gobierno no puede sustraerse y que no decae en ningún caso.
>
> 3. Además, como ha señalado el Tribunal Constitucional (STC 31/84), el SMI constituye una intervención coactiva en las relaciones laborales que encuentra su justificación en la protección de un interés que se estima digno y necesitado de la atención del Estado, según los principios constitucionales. El TC entiende que, en un Estado social y democrático de derecho que propugna entre los valores superiores de su ordenamiento jurídico la justicia y la igualdad y en el que se encomienda a todos los poderes públicos el promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas, «ha de complementar aquel sistema de determinación del mínimo salarial estableciendo desde los poderes a los que compete la gobernación unos techos salariales mínimos que, respondiendo a aquellos valores de justicia e igualdad, den efectividad al también mandato constitucional contenido en el artículo 35.1 CE». En este marco de exigencias constitucionales es donde ha de situarse el artículo 27.1 del ET y su relación directa con el mandato del artículo 35 de la CE.

4. Tampoco es desconocido que la obligación legal de que el Gobierno fije anualmente un SMI no es sino depositaria del derecho «a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia» que el artículo 35 de la Constitución Española reconoce a todas las personas trabajadoras, así como del reconocimiento que el artículo 4.1 de la Carta Social Europea lleva a cabo respecto del «derecho de los trabajadores a una remuneración suficiente que les proporcione a ellos y a sus familias un nivel de vida decoroso» o, más recientemente, de las previsiones de la Directiva (UE) 2022/2041 del Parlamento Europeo y del Consejo de 19 de octubre de 2022 sobre unos salarios mínimos adecuados en la Unión Europea, que de manera ilustrativa y muy pedagógica listan las diversas fuentes que, en el ámbito internacional, sostienen la necesidad de un salario adecuado y suficiente.

5. Así, las previsiones descritas en la norma nacional dejan claro que la fijación del SMI corresponde al Gobierno, acto que -sujeto a ciertas formalidades, como las derivadas del citado artículo 27 del ET y de las normas que regulan la producción normativa- realiza anualmente a través de real decreto.

En este contexto, no cabe duda de que los reglamentos que fijan el SMI anualmente son, por definición, instrumentos con una vigencia anual -como indica, para el presente caso, la disposición adicional tercera del agotado Real Decreto 145/2024, de 6 de febrero-, pero tampoco resulta cuestionable lo insoslayable del mandato contenido en el artículo 27 del ET ni la trascendencia de la función del SMI. Esto no lleva sino a concluir que sería contrario a los principios básicos que ordenan la normativa laboral la desaparición de un suelo legal para la contratación por cuenta ajena. Que sea habitual la aprobación anual de normas con rango de ley, en el caso de que entre los reales decretos anuales de fijación del SMI exista solución de continuidad, no es más que la prueba tangible de, en primer lugar, que los decretos que fijan el SMI tienen vigencia anual y, en segundo lugar, que el legislador no contempla periodos en los que el SMI no exista.

6. Sentado esto, es indudable que la súbita desaparición -en este caso, por la anulación del real decreto-ley que lo prorrogaba- del citado suelo mínimo para el salario por cuenta ajena, general y vinculante para todos los sectores y territorios, supondría, entre otros muchos efectos y sin ánimo de exhaustividad:

a) Una alteración del sistema de fuentes, al dejar de existir un mínimo inderogable *in peius* para la contratación, que condiciona el contenido del resto de fuentes.

b) Una desvirtuación del carácter protector del SMI, dejando la fijación del salario a un acuerdo ínter partes, precisamente en aquellos casos donde la capacidad de negociación es nula o inexistente -prueba de lo cual es que el salario se concrete en el mínimo legal permitido.

c) La generación de una situación de incertidumbre e inseguridad jurídica de difícil explicación en un contexto como el actual.

d) La imposibilidad de aplicar con certeza otras magnitudes directamente vinculadas al SMI.

e) Un incumplimiento de las exigencias que se derivan de las normas, nacionales e internacionales, ya destacadas.

7. Por todo lo anterior, y mientras se fija, en el marco del diálogo social, el valor del SMI para 2025, se reputa imprescindible entender, a la vista de las normas constitucionales y de los tratados internacionales suscritos por España, lo siguiente:

a) Que la desaparición abrupta de la prórroga del SMI de 2024 no afecta a los contratos ya vigentes, que no pueden reducir la cuantía de su salario sobre la base de cualquier relación que este guardase con el SMI por la mera derogación del Real Decreto-ley 9/2024, de 23 de diciembre. Obviamente, resultan de aplicación aquí las más elementales consideraciones respecto de las obligaciones que dimanan del contrato de trabajo, que no se verían afectadas por la falta de prórroga del SMI para 2024, por entender que dicho salario se encontraría *contractualizado.*

b) Por lo que respecta a las nuevas contrataciones que se produjeran durante el breve lapso en que el SMI de 2024 no cuente con prórroga expresa y surta sus efectos el nuevo SMI para 2025, estas no deberían tomar referencias salariales inferiores al SMI vigente en 2024, puesto que quedarían vacíos de contenido los mandatos constitucionales antes reseñados, así como los tratados internacionales suscritos por España que, entre otras obligaciones, imponen que el SMI no puede ser inferior al 60% del salario medio de un país. A estos efectos se recuerda que la exposición de motivos del Real Decreto 145/2024, de 6 de febrero, por el que se fija el SMI para 2024, advierte expresamente que con el mismo «se atiende de manera efectiva, al derecho a una remuneración equitativa y suficiente que proporcione a las personas trabajadoras y a sus familias un nivel de vida decoroso; y, por otro, se mantiene y consolida el objetivo de que el salario mínimo interprofesional alcance el 60 por ciento del salario medio en 2023, dando cabal cumplimiento a lo dispuesto por el Comité Europeo de Derechos Sociales en aplicación de la Carta Social Europea y satisfaciendo el compromiso adquirido por el Gobierno en tal sentido.»

c) Por los mismos argumentos, la fijación de salarios por debajo del umbral citado antes tampoco sería posible cuando fuera consecuencia del empleo de instrumentos tales como el ejercicio del *ius variandi* empresarial, las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo o los descuelgues de los convenios. Que, sin perjuicio de las consideraciones expuestas y, por lo indicado respecto de la fijación anual del SMI y su naturaleza anual, el nuevo real decreto que fije el SMI para 2025 procederá, como todos los anteriores, a proyectar sus efectos desde el 1 de enero de 2025.

8. Para finalizar, conviene destacar que corresponde a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, como servicio público, vigilar el cumplimiento de las normas del orden social, normas que reconocen los derechos de las personas trabajadoras dimanantes de la relación laboral. Entre estos derechos reviste especial relevancia el de percibir puntualmente la remuneración pactada y a que esta no se sitúe por debajo del umbral que corresponda en cada momento. Por lo tanto, el citado organismo procederá a verificar la estricta observancia de esta obligación empresarial.

Es cuanto se informa.

4. PENSIÓN DE INCAPACIDAD PERMANENTE EN GRADO DE ABSOLUTA. COMPATIBILIDADES CON LA REALIZACIÓN DE PRÁCTICAS FORMATIVAS

— **Órgano:**

Subdirección General de Ordenación y Asistencia Jurídica

— **Criterio:**

1/2025, de 4 de febrero

— **Asunto:**

Compatibilidad de la pensión de incapacidad permanente absoluta (IPA) con la realización de las prácticas formativas o prácticas académicas externas incluidas en programas de formación contempladas en la disposición adicional quincuagésima segunda del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre (DA 52 TRLGSS).

La Sentencia núm. 544/2024 de 11 de abril de 2024[4] dictada en unificación de doctrina por el Pleno de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo rectificó la doctrina que venía sosteniendo hasta el momento, relativa al régimen de compatibilidad del cobro de las pensiones de IPA con el desempeño de un trabajo.

Con base en la citada sentencia, esta entidad gestora impartió el criterio de gestión 11/2024 de fecha 13 de junio de 2024, en el que se concluye que la percepción de la pensión de IPA será incompatible con la realización de aquel trabajo o actividad que dé lugar a la inclusión en un régimen del sistema de la Seguridad Social, sin perjuicio de que se pueda seguir percibiendo el complemento previsto en el artículo 196.4 del TRLGSS destinado a que el interesado pueda remunerar a la persona que le atienda, en caso de que se tenga reconocido (gran invalidez).

Se excepcionan en el citado criterio aquellos casos en los que, de acuerdo con la anterior doctrina del Tribunal Supremo, el pensionista viene compatibilizando el percibo de la pensión de IPA con el ejercicio de un trabajo por cuenta ajena o de una actividad por cuenta propia que hubiera dado lugar al alta en un régimen de la Seguridad Social, durante la vigencia de dichos contratos de trabajo o de las citadas actividades. En estos casos, se mantendrá la compatibilidad sin perjuicio de que se pueda iniciar, si así procediese, el procedimiento de revisión con el objeto de determinar si se

[4] Rec. 197/2023. El TS en su FD. 5 señala que la doctrina ajustada a Derecho es la mantenida en la sentencia recurrida, al considerarse incompatible la pensión por Gran Invalidez con el trabajo a tiempo completo en una determinada actividad laboral (vendedor de cupones de ONCE).

Téngase en cuenta la modificación del apartado 2 del art. 198 de la LGSS por la disposición final 13 de la Ley 7/2024, de 20 de diciembre, que viene a señalar que:

2. Las pensiones vitalicias en caso de incapacidad permanente absoluta o de gran invalidez no impedirán el ejercicio de aquellas actividades, sean o no lucrativas, compatibles con el estado del incapacitado y que no representen un cambio en su capacidad de trabajo a efectos de revisión.

En el supuesto de que el pensionista realice un trabajo o actividad que de lugar a la inclusión en un régimen de la seguridad social, la entidad gestora suspenderá el pago de la pensión. La entidad gestora reanudará el pago de la misma cuando se produzca el cese en el trabajo o actividad. Todo ello sin perjuicio de la eventual revisión del grado de incapacidad permanente.

Sin perjuicio de lo previsto en el párrafo anterior, el complemento de gran invalidez destinado a que la persona beneficiaria pueda remunerar a la persona que le atienda no se suspenderá por la realización de un trabajo incompatible con la pensión.

mantiene el grado, en el supuesto de que el interesado no hubiera cumplido la edad de jubilación y de que dicho procedimiento no se hubiera ya iniciado cuando se tuvo conocimiento de que el interesado estaba trabajando.

La disposición final décima tercera de la Ley 7/2024, de 20 de diciembre, por la que se establecen un Impuesto Complementario para garantizar un nivel mínimo global de imposición para los grupos multinacionales y los grupos nacionales de gran magnitud, un Impuesto sobre el margen de intereses y comisiones de determinadas entidades financieras y un Impuesto sobre los líquidos para cigarrillos electrónicos y otros productos relacionados con el tabaco, y se modifican otras normas tributarias, dio nueva redacción al apartado 2 del artículo 198 del TRLGSS:

"2. Las pensiones vitalicias en caso de incapacidad permanente absoluta o de gran invalidez no impedirán el ejercicio de aquellas actividades, sean o no lucrativas, compatibles con el estado del incapacitado y que no representen un cambio en su capacidad de trabajo a efectos de revisión.

En el supuesto de que el pensionista realice un trabajo o actividad que dé lugar a la inclusión en un régimen de la seguridad social, la entidad gestora suspenderá el pago de la pensión. La entidad gestora reanudará el pago de la misma cuando se produzca el cese en el trabajo o actividad. Todo ello sin perjuicio de la eventual revisión del grado de incapacidad permanente.

Sin perjuicio de lo previsto en el párrafo anterior, el complemento de gran invalidez destinado a que la persona beneficiaria pueda remunerar a la persona que le atienda no se suspenderá por la realización de un trabajo incompatible con la pensión."

Se aborda en el presente criterio la compatibilidad entre la pensión de IPA y la realización de las prácticas formativas o prácticas académicas externas incluidas en programas de formación contempladas en la DA 52 TRLGSS.

"Disposición adicional quincuagésima segunda. Inclusión en el sistema de Seguridad Social de alumnos que realicen prácticas formativas o prácticas académicas externas incluidas en programas de formación.

La realización de prácticas formativas en empresas, instituciones o entidades incluidas en programas de formación y la realización de prácticas académicas externas al amparo de la respectiva regulación legal y reglamentaria, determinará la inclusión en el sistema de la Seguridad Social de las personas que las realicen en los términos de esta disposición adicional.

Las prácticas a que se refiere el párrafo anterior comprenden:

Las realizadas por alumnos universitarios, tanto las dirigidas a la obtención de titulaciones oficiales de grado y máster, doctorado, como las dirigidas a la obtención de un título propio de la universidad, ya sea un máster de formación permanente, un diploma de especialización o un diploma de experto.

Las realizadas por alumnos de formación profesional, siempre que las mismas no se presten en el régimen de formación profesional intensiva.

Las realizadas por alumnos de Enseñanzas Artísticas Superiores, enseñanzas artísticas profesionales y enseñanzas deportivas del sistema educativo.

(...)

Las personas que realicen las prácticas a que se refiere el apartado 1 quedarán comprendidas como asimiladas a trabajadores por cuenta ajena en el Régimen General de la Seguridad Social, excluidos los sistemas especiales del mismo, salvo que la práctica o formación se realice a bordo de embarcaciones, en cuyo caso la inclusión se producirá en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar.

(...)

11. No estarán comprendidas en el ámbito *de aplicación de esta disposición adicional las personas que durante la realización de las prácticas a las que se refiere el apartado 1 figuren en alta en cualquiera de los regímenes del sistema de Seguridad Social por el desempeño de otra actividad, en situación asimilada a la de alta con obligación de cotizar, o durante la cual el periodo tenga la consideración de cotizado a efectos de prestaciones, o tengan la condición de pensionistas de jubilación o de incapacidad permanente de la Seguridad Social, tanto en la modalidad contributiva como no contributiva.*

La situación asimilada regulada en esta disposición adicional no afectará al derecho a la percepción de las prestaciones del sistema de la Seguridad Social. Asimismo, dicha inclusión no dará lugar a la modificación del título por el que se tuviera derecho a la prestación por asistencia sanitaria salvo la asistencia sanitaria derivada de contingencias profesionales."

La DA 52 TRLGSS deja claro que los pensionistas de incapacidad permanente, entre otros, no están comprendidos en su ámbito de aplicación y, por tanto, no deben figurar en situación asimilada a la de alta por razón del desempeño de tales prácticas. Así pues, la realización de las prácticas comprendidas en la citada disposición no da lugar a la suspensión de la pensión de IPA.

5. PRESTACIÓN POR NACIMIENTO Y CUIDADO DE MENOR. DURACIÓN. FAMILIAS MONOPARENTALES

— **Órgano:**

Subdirección General de Ordenación y Asistencia Jurídica

— **Criterio:**

20/2024, de 18 diciembre.

— **Asunto:**

Duración de la prestación por nacimiento y cuidado de menor (NYCM) en supuestos de familias monoparentales en aplicación de la sentencia del Tribunal Constitucional (TC) de 6 de noviembre de 2024.

El Pleno del Tribunal Constitucional, en sentencia de 6 de noviembre de 2024 publicada en el Boletín Oficial del Estado (BOE) de 6 de diciembre de 2024 , ha estimado la cuestión de inconstitucionalidad promovida desde la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña en relación con el artículo 48, apartados 4, 5 y 6, del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 30 de octubre (TRLET), en

conexión con el artículo 177 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre (TRLGSS).

En la citada sentencia se concluye que, *"en tanto el legislador no se pronuncie al respecto, en las familias monoparentales el permiso a que hace referencia el artículo 48.4 ET, y en relación con él el artículo 177 LGSS, ha de ser interpretado en el sentido de adicionarse al permiso del primer párrafo para la madre biológica (16 semanas), el previsto en el segundo para progenitor distinto (10 semanas, al excluirse las 6 primeras)."*

Es decir, el TC reconoce, en tanto no se produzca la correspondiente reforma normativa, el derecho de las madres biológicas monoparentales, trabajadoras por cuenta ajena, a ampliar en 10 semanas la prestación por NYCM.

Así, hasta que no se lleve a cabo la modificación del TRLGSS que adapte el texto de la norma a lo establecido por la sentencia del TC, es necesario adoptar un criterio interpretativo provisional que permita a esta entidad gestora aplicar lo concluido en la mencionada sentencia a efectos de determinar la duración de la prestación por NYCM cuando la persona solicitante sea el único progenitor, constituyéndose así en una familia monoparental. A tal efecto, se establecen las siguientes pautas de actuación:

A) En relación con la posibilidad de extender lo concluido por el TC para las madres biológicas monoparentales, al resto de supuestos previstos en el artículo 177 TRLGSS, es decir, a los descansos que se hayan disfrutado en virtud de los apartados 5 y 6 del artículo 48 del TRLET y del artículo 49.a), b) y c) del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, se ha consultado a la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social, la cual, en informe de 12 de diciembre de 2024, ha concluido que:

"Bajo esta premisa debemos hacer una aplicación extensiva y proceder al reconocimiento del derecho cuando exista un solo progenitor, cumpla los requisitos exigidos en la ley para causar derecho a la prestación por nacimiento y cuidado del menor y solicite la ampliación de su derecho cualquiera que sea la situación protegida en virtud del artículo 177 de la LGSS."

Así pues, se reconocerá el derecho a ampliar en 10 semanas la prestación por NYCM en aquellos supuestos en que exista un solo progenitor, acogedor o guardador, siempre que se disfrute del correspondiente periodo de descanso y se acredite el cumplimiento del resto de los requisitos previstos en la ley.

B) En cuanto al alcance del fallo, la sentencia del TC señala expresamente que:

"Por otro lado, por exigencias del principio de seguridad jurídica (art. 9.3 CE), no pueden considerarse situaciones susceptibles de ser revisadas con fundamento en la presente sentencia aquellas que, a la fecha de dictarse esta, hayan sido decididas definitivamente mediante sentencia con fuerza de cosa juzgada (art. 40.1 LOTC) o mediante resolución administrativa firme (STC 45/1989, 20 de febrero, FJ11). También tendrán la consideración de situaciones consolidadas aquellas respecto de las que, a la fecha de dictarse esta sentencia, no se haya presentado la correspondiente solicitud."

Así, y teniendo en cuenta que el disfrute de las semanas de descanso por NYCM únicamente es posible dentro de los 12 meses posteriores al nacimiento, a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, lo concluido por el TC se aplicará de la siguiente manera:

1. Se reconocerá el derecho a las 10 semanas adicionales de prestación por NYCM, además de a los hechos causantes acaecidos con posterioridad a la publicación de la sentencia a:

a) Solicitudes presentadas después de la publicación de la sentencia por personas interesadas que ya hubiesen disfrutado de una parte o la totalidad de las 16 semanas ordinarias.

b) Aquellas solicitudes y reclamaciones previas pendientes de resolver en la fecha de publicación de la sentencia, es decir el 6 de diciembre de 2024.

2. Igualmente se reconocerá, a través del procedimiento de revisión de oficio el derecho a disfrutar de las 10 semanas adicionales, en supuestos de solicitudes que, habiendo sido denegadas se encuentren en plazo de presentación de reclamación previa o, aquellas reclamaciones previas que, habiendo sido desestimadas, se encuentren en plazo de presentación de la demanda.

3. Para abordar los supuestos judicializados en los que se haya interpuesto demanda pendiente de resolver ante el orden jurisdiccional social será necesario conciliar la colaboración con el servicio jurídico a fin de poner fin a los pleitos pendientes que puedan resolverse conforme a lo dicho anteriormente.

4. Por el contrario, los efectos de la sentencia del TC no se extenderán a los supuestos particulares sobre los que ya haya recaído resolución administrativa firme o sentencia con fuerza de cosa juzgada, sin perjuicio de que, en estos casos, se pueda presentar una nueva solicitud conforme al apartado 1.a).

Revista Crítica
de
Relaciones de Trabajo

Laborum

INFORMACIÓN GENERAL

Título: *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo*
Abreviatura: RECRT
Editor: Ediciones Laborum, S.L.
ISSN: 2792-7962
ISSNe: 2792-7970
Inicio de Publicación: 2021
Periodicidad: Trimestral
Arbitraje: Evaluación por pares de doble ciego

NORMAS PARA LA REMISIÓN DE ORIGINALES, ACEPTACIÓN Y SU PUBLICACIÓN

1. ENVÍO DE ORIGINALES

- **Formato:** Microsoft Word o Libreoffice.
- **Forma de envío:** Por correo electrónico a la dirección revreltra@laborum.es o bien mediante la plataforma de envío en http://revista.laborum.es.

  El archivo debe identificarse con los apellidos del autor del trabajo y la identificación de la sección de la revista en la que se desea publicar:

  Secciones abiertas a la publicación

ED	(Estudios Doctrinales);
EDJ	(Estudios de Doctrina Judicial);
DCE	(Derecho comparado y Derecho extranjero);
ESHE	(Economía, Sociología e Historia de la Relaciones de Trabajo y del Estado Social);
REC	(Recensiones)

  Por ejemplo: ORTIZ CASTILLO-ED

2. DATOS Y ESTRUCTURA DEL TRABAJO REMITIDO

Se remitirán tres archivos de la siguiente forma:

Primer archivo: Documento con la identificación del autor/a o autores. Es un archivo distinto al del trabajo que tendrá el siguiente contenido: - Identificación del autor/a (nombre y apellidos de cada autor/a); ORCID, datos académicos y/o profesionales, así como la institución en que desempeña sus funciones. Se facilitará el nombre, dirección postal, teléfono y correo electrónico del autor/a responsable de la correspondencia sobre el artículo.

Segundo archivo: Declaración responsable del autor/a de que el artículo es original y que no ha sido publicado anteriormente en ningún tipo de soporte (ya sea en papel o digital). En caso de coautoría se deberá de indicar, si procede, el criterio escogido para decidir el orden de firma y la contribución específica de cada uno de los autores/as al trabajo, reconociéndose a todos los autores/as materiales del trabajo, sin que se puedan conceder autorías ficticias o regaladas. Aquí se puede descargar el modelo de declaración de originalidad y cesión de derechos de autor: https://url.laborum.es/xtgco

Tercer archivo: El trabajo o artículo a publicar. **Muy importante:** No deberá hacer referencia a la autoría del trabajo o cualquier otro dato que permita identificar al autor/a o autores dentro del propio artículo.

El artículo ha de estar encabezado por:

- El título del trabajo y las palabras clave/descriptores (entre 3 y 6), primero en español y luego en inglés.
- Un resumen del trabajo de 10 líneas aproximadamente y, a continuación, su traducción de este al inglés (abstract).
- Sumario. Se utilizará la numeración arábiga (1, 1.1, 1.1.1, etc.)

El artículo habrá de contener una bibliografía final.

- **Extensión del trabajo.** La extensión de los trabajos será, conforme a la sección de la Revista a la que vayan destinados, la siguiente:
  - — Estudios Doctrinales, Derecho comparado y Derecho extranjero, Economía, Sociología e Historia de la Relaciones de Trabajo y del Estado Social: máximo 25 páginas (incluido título, extracto, palabras claves, sumario, anexos, bibliografía, etc.).
  - — Estudios de Doctrina Judicial: máximo 22 páginas (incluido título, extracto, palabras clave, sumario, bibliografía, etc.).
  - — Recensiones: máximo 3 páginas.
- **Formato del Documento.**

  Márgenes:

Superior:	2,50 cm	Izquierda:	3,00 cm	Encabezado:	1,25 cm
Inferior:	2,50 cm	Derecha:	3,00 cm	Pie de página:	1,25 cm

  Fuente: Time New Roman, Justificación completa, y con interlineado sencillo (a un espacio). En el interior del Texto de los originales no deben ponerse palabras o frases en negrita o subrayadas. Sí cabe poner palabras o frases en cursivas. Eso sí, evitando una utilización excesiva o abusiva de esta técnica.

  Tamaño: Texto normal 12; Notas al Pie 10

  Las referencias legislativas o judiciales deberán expresar -en todo lo posible- las referencias propias de la base de datos que se utiliza (o, en su defecto, se deberán citar con datos que aseguren su identificación y localización efectiva (por ejemplo, Boletín Oficial donde se haya publicado, número de recurso o de sentencia, etcétera).

  Los apellidos de los autores citados han de ir solo en mayúscula la primera letra, y versales. Los nombres, solo las iniciales.

  Ejemplos:

  -Si es una obra de autoría individual o en coautoría de hasta cuatro autores:

  Rodríguez Iniesta, G.: *Las prestaciones por muerte y supervivencia. Viudedad, orfandad y favor de familiares,* Murcia, Laborum, 2009, pp. 201-242.

MONEREO PÉREZ, J.L.: *Los orígenes de la Seguridad Social en España. José Maluquer y Salvador*, Granada, Comares, 2007, pp. 40-48.

-Si es una parte de una obra colectiva con directores y/o coordinadores:

VV.AA.: *La economía de la Seguridad Social. Sostenibilidad y viabilidad del Sistema,* SÁNCHEZ RODAS, C. y ORTIZ CASTILLO, F. (Ed.), Murcia, Laborum, 2006, pp. 50-80.

VV.AA.: *V Congreso Nacional de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social. La Seguridad Social en el Siglo XXI,* OJEDA AVILÉS, A. (Ed.), Murcia, Laborum, 2008, pp. 106-125.

VV.AA.: *VIII Congreso Nacional de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social. La reforma de las pensiones en la Ley 27/2011,* ORTIZ CASTILLO, F. (Ed.), Murcia, Laborum, 2011.

VV.AA.: *Los retos de la asistencia sanitaria española en el contexto de la Unión Europea. XIII Congreso Nacional de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social,* MONEREO PÉREZ, J.L. (Ed.), Murcia, Laborum, 2016.

VV.AA.: *La reforma de la Seguridad Social. Estudio sistemático de la Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social,* MONEREO PÉREZ, J.L. (Dir.), Madrid, La Ley, 2008, pp. 145173.

VV.AA.: *La reforma y modernización de la Seguridad Social. Análisis de la Ley 27/2011, de 1 de agosto,* SEMPERE NAVARRO, A.V. y FERNÁNDEZ ORRICO, F.J. (Dirs.), Cizur Menor (Navarra), Aranzadi, 2012.

Los títulos de una obra o de una Revista, en cursiva. El título de un capítulo o de un artículo doctrinal, entrecomillado o con corchetes.

3. PROCESO EDITORIAL

- **Recepción de artículos.** Hay 2 formas de recepcionar los artículos, bien enviándolos por mail a revreltra@laborum.es o bien mediante la plataforma de la revista digital https://revista.laborum.es, en la cual se deben registrar como autores para tener acceso a la sección de enviar artículos.

  Se acusará su recibo por la Coordinación de la Editorial lo que no implicará su aceptación.

  Una vez acusado recibo, la Coordinación efectuará una primera valoración editorial consistente en comprobar tanto la adecuación al ámbito temático como el cumplimento de los requisitos de presentación formal exigidos en el punto 2, quedando autorizada la Editorial a la devolución de los estudios mientras no se ajuste a las normas de publicación indicadas.

- **Remisión de originales al Consejo de Redacción.** La Coordinación de la Editorial remitirá el trabajo al Consejo de Redacción de la Revista, que analizará el estudio valorando su remisión a los evaluadores externos, ajenos a los Consejos de Redacción y Asesor, y que han sido seleccionados por los editores de la revista (*vid*. http://url.laborum.es/equiporecrt o listado en inicio revista) teniendo en cuenta sus méritos académicos, su acreditada solvencia investigadora y su dilatada experiencia en el ámbito de las Ciencias Jurídicas y Sociales. Las secciones Editorial y las Crónicas (de Derecho comparado y Derecho Extranjero; Economía, Sociología e Historia de la Relaciones de Trabajo y del Estado Social; Crónica Legislativa, Doctrina Judicial y Noticias Bibliográficas; y Crónica Administrativa en materia de Relaciones de Trabajo) se encuentran excluidos del proceso de revisión por pares de doble ciego.

Los números extraordinarios también están excluidos del proceso de revisión por pares de doble ciego

- **Sistema de revisión por pares.** El artículo enviado a evaluación, y sin referencia a datos personales, será analizado por dos evaluadores externos, de forma confidencial y anónima, quienes emitirán un informe sobre la conveniencia o no de su publicación, que será tomado en consideración por el Consejo de Redacción. El protocolo de evaluación utilizado por los revisores se hace público como anexo a estas normas (*vid*. https://revista.laborum.es). En el caso de juicios dispares entre los dos evaluadores, el trabajo será remitido a un tercer evaluador. El trabajo revisado que se considere puede ser publicado condicionado a la inclusión de modificaciones, deberá ser corregido y devuelto por los autores a la revista en el plazo máximo de un mes, tanto si se solicitan correcciones menores como mayores. De ser necesario, la nueva versión será enviada de nuevo a los revisores externos. Los autores recibirán los informes de evaluación de los revisores, de forma anónima, para que estos puedan realizar (en su caso) las correcciones oportunas.

- **Proceso editorial.** Una vez finalizado el proceso de evaluación, se enviará al autor principal del trabajo la notificación de aceptación o rechazo para su publicación. Asimismo, le podrán ser remitidas, si fuera necesario, las pruebas de imprenta de su trabajo para su examen y eventual corrección.

- **Plazos de publicación.** El intervalo entre la recepción y la aceptación será inferior a 60 días y el que media entre la aceptación y la publicación no superará los 90 días, siempre que se envíe el trabajo en plazo.

- **Ejemplar para el autor:** La editorial hará llegar a autor o autores una versión electrónica del trabajo presentado y publicado

4. CRITERIOS DE POLÍTICA EDITORIAL Y RESPONSABILIDADES ÉTICAS

- **Criterios de política editorial.** Los factores en los que se funda la decisión sobre la aceptación-rechazo de los trabajos por parte de la editorial son los siguientes:

    a) Originalidad.

    b) Actualidad y novedad.

    c) Relevancia y aplicabilidad de los resultados para la resolución de problemas concretos.

    d) Significación para el avance del conocimiento científico.

    e) Calidad metodológica contrastada.

    f) Presentación, buena redacción y organización (coherencia lógica y presentación material).

- **Responsabilidades éticas.** La Revista no acepta material previamente publicado. Los autores son responsables de obtener los oportunos permisos para reproducir parcialmente material (texto, tablas o figuras) de otras publicaciones y sitios de Internet y de citar su procedencia correctamente.

5. POLÍTICA ANTIPLAGIO

- Los autores/as confirman que el trabajo es original y garantizan que ningún tipo de información ha sido plagiada, inventada o manipulada, con un uso inadecuado de la técnica de citación, a través de la firma del documento "declaración de originalidad" que debe de adjuntarse junto con el envío del artículo. En el caso de que la Editorial aprecie algún tipo

plagio durante el proceso de evaluación del artículo, este será rechazado y no se procederá a su publicación. Si el plagio detectado obedece a un uso indebido de la técnica de cita, se le dará la posibilidad al autor para que revise y edite su trabajo como requisito necesario para su publicación. En caso de que se detecte el plagio una vez que se ha publicado el artículo, dicho artículo será eliminado de la página web, sin perjuicio de la denuncia de las prácticas deshonestas sobre los diversos supuestos de fraude científico (plagio, publicación duplicada, etc.).

6. POLÍTICAS DE IGUALDAD DE GÉNERO

- Compromiso con el uso de lenguaje no sexista: Los autores/as se comprometen a redactar sus trabajos siguiendo las buenas prácticas en igualdad de género, utilizando lenguaje incluso y no discriminatorio.

- Desagregación de datos en función del sexo: Es importante que los datos de origen de la investigación tengan en cuenta el sexo para advertir las posibles diferencias. En el caso de que los autores/as presenten datos, siempre que sea posible, deberán de desagregarse estos en función del sexo con el fin de permitir la identificación de dichas diferencias.

7. POLÍTICAS DE INFORMACIÓN SOBRE FUENTES DE FINANCIACIÓN

- Cada autor/a deberá de reconocer y determinar la financiación que ha recibido para la elaboración del artículo en cuestión. En el mismo artículo, en la primera nota a pie de página, se indicará la agencia o agencias de financiación, así como el/los código/s de los proyectos de investigación en los cuales se ha desarrollado el trabajo. Esta información también se incluirá en los metadatos del artículo.

AVISO DE DERECHOS DE AUTOR/A

- La Revista Crítica de Relaciones de Trabajo provee acceso libre inmediato a su contenido bajo el principio de hacer disponible gratuitamente la investigación al público.

- Por ello, los trabajos de la presente revista se publican bajo una licencia Creative Commons Reconocimiento-No comercial-Sin obra derivada 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0). Usted es libre de compartir — copiar y redistribuir el material en cualquier medio o formato, con el debido reconocimiento y sin que pueda hacer un uso comercial del trabajo ni mezclar, transformar o crear a partir del material publicado. La licenciante no puede revocar estas libertades en tanto usted siga los términos de la licencia.

- Los derechos morales sobre la obra pertenecerán a sus autores y los derechos patrimoniales serán cedidos a la Editorial Laborum que, como se ha comentado, publicará los trabajos bajo una licencia creative commons BY-NC-ND 4.0. No obstante, los autores pueden publicar sus trabajos en cualquier otra publicación (formato impreso o electrónico) siempre con el único requisito de reconocer la previa aparición en esta Revista.

POLÍTICA DE AUTOARCHIVO POR PARTE DEL AUTOR/A

- Se podrá depositar la versión final aceptada para publicación en repositorios institucionales o temáticos de acceso abierto en los plazos y en los términos establecidos por la entidad financiadora de la investigación publicada.

CÓDIGO ÉTICO PARA LA REVISTA CRÍTICA DE RELACIONES DE TRABAJO (LABORUM)

La "Revista Crítica de Relaciones de Trabajo (Laborum)" se adhiere a las recomendaciones de ELSEVIER y a las normas éticas de COPE: *Commitée on Publication Ethics*: http://publicationethics.org/resources/code-conduct

A continuación, se detallan de manera específica los compromisos adquiridos por todo el Equipo Editorial para asegurar una actuación responsable tanto de autores, revisores, como de editores.

— **Compromisos para los autores**

— **Originalidad en los trabajos:** Los autores de manuscritos enviados a la "Revista Crítica de Relaciones de Trabajo (Laborum)" han de ser originales. Los manuscritos no han de contener copias o reproducciones a trabajos de otros autores o de otros fragmentos de trabajos ya publicados por los mismos autores. Además, se confirmará veracidad de los datos mediante la firma de un documento de "declaración de originalidad" que habrá de enviarse a la editorial.

— **Publicaciones múltiples o repetitivas:** El autor no debe publicar un mismo artículo o con resultados similares en más de una revista científica. La propuesta simultánea de la misma contribución a múltiples revistas científicas es considerada éticamente incorrecta y reprobable.

— **Listado de fuentes:** Al final de cada trabajo el autor deberá incorporar una relación bibliográfica completa, en la que se recojan todas las fuentes y artículos manejados.

— **Autoría:** En cuanto a la autoría del manuscrito, los autores garantizan la inclusión de aquellas personas que han hecho una contribución científica e intelectual significativa en la conceptualización y la planificación del trabajo como en la interpretación de los resultados y en la redacción del mismo. Al mismo tiempo se han jerarquizado los autores conforme a su categoría y/o nivel de responsabilidad e implicación.

— **Conflicto de intereses y divulgación:** Todos los autores están obligados a declarar explícitamente que no existen conflictos de intereses que puedan haber influido en los resultados obtenidos o en las interpretaciones propuestas. Los autores también deben indicar cualquier financiación de agencias y/o de proyectos de los que surge el artículo de la investigación.

— **Errores o erratas en los artículos publicados:** Cuando un autor identifica en su artículo un importante error o una inexactitud, deberá comunicarlo a los editores de la revista y proporcionarles toda la información necesaria para listar las correcciones pertinentes en la parte inferior del mismo artículo.

— **Responsabilidad:** todos los autores aceptan la responsabilidad de lo que se ha escrito. Los autores se comprometen también a que se ha realizado una revisión de la literatura científica más actual y relevante del tema analizado, teniendo presente de forma plural las diferentes corrientes del conocimiento.

— **Compromisos para los revisores**

— **Contribución a la decisión editorial:** La revisión por pares y a ciegas le permite a la editorial Laborum tomar decisiones sobre los artículos propuestos y, de igual modo, le permite al autor mejorar en la contribución enviada para su publicación. Los revisores asumen el compromiso de realizar una revisión crítica, honesta y constructiva tanto de la calidad científica, como de la calidad literaria del escrito.

— **Tiempos de revisión:** La coordinación marcará los tiempos de revisión. El revisor que no pueda terminar la evaluación en el tiempo programado habrá de notificarlo de inmediato a la coordinadora. Los revisores se comprometen a evaluar los trabajos en el tiempo menor posible para respetar los plazos de entrega.

— **Confidencialidad:** Cada manuscrito asignado debe ser considerado como confidencial. Por lo tanto, estos textos no se deben discutir con otras personas sin el consentimiento expreso del director, el subdirector y la coordinadora.

— **Objetividad:** La revisión por pares se realizará de manera objetiva. No se considera adecuado ningún juicio personal sobre los autores de las contribuciones. Los revisores están obligados a dar razones suficientes para sus valoraciones. Los revisores entregarán un informe crítico completo con referencias adecuadas según protocolo de revisiones de la "Revista Crítica de Relaciones de Trabajo (Laborum)" y las normativas públicas para los revisores; especialmente si se propone que el trabajo sea rechazado. Están obligados a advertir a los editores si partes sustanciales del trabajo ya han sido publicadas o están bajo revisión para otra publicación.

— **Visualización de texto:** Los revisores se comprometen a indicar con precisión las referencias bibliográficas de obras fundamentales posiblemente olvidadas por el autor. El revisor también debe informar a los editores de cualquier similitud o solapamientos del manuscrito con otros trabajos publicados.

— **Conflicto de intereses y divulgación:** Información confidencial o información obtenida durante el proceso de revisión por pares debe considerarse confidencial y no puede utilizarse para propósitos personales Los revisores solo revisan un manuscrito cuando no exista conflictos de interés.

— **Compromisos de los editores**

— **Decisión de publicación:** los editores garantizarán la selección de los revisores más cualificados y especialistas científicamente para emitir una apreciación crítica y experta del trabajo, con los menores sesgos posibles. La "Revista Crítica de Relaciones de Trabajo (Laborum)" opta por seleccionar 2 revisores por cada trabajo de forma que se garantice una mayor objetividad en el proceso de revisión.

— **Honestidad:** los editores evalúan los artículos enviados para su publicación sólo sobre la base del mérito y la calidad científica de los contenidos.

— **Confidencialidad:** todo el equipo editorial se compromete a no divulgar la información relativa a los artículos enviados para su publicación a otras personas que no sean autores, revisores y editores. Los editores y el Comité Editorial se comprometen a la confidencialidad de los manuscritos, sus autores y revisores, de forma que el anonimato preserve la integridad intelectual de todo el proceso.

— **Conflicto de intereses y divulgación:** los editores se comprometen a no utilizar en sus investigaciones contenidos de los artículos enviados para su publicación sin el consentimiento por escrito del autor.

– **Respeto de los tiempos:** los editores son responsables máximos del cumplimiento de los límites de tiempo para las revisiones y la publicación de los trabajos aceptados, para asegurar una rápida difusión de sus resultados. Los trabajos no permanecerán aceptados, sin publicarse y en listas de espera infinitas, más allá del tiempo justo para su edición en los siguientes números de la revista.

La presente revista, dedicada específicamente a las Relaciones de Trabajo, consta de:

- *Editorial (E)*
- *Estudios Doctrinales (ED)*
- *Estudios de Doctrina Judicial (EDJ)*
- *Derecho Comparado y Derecho Extranjero (DCE)*
- *Economía, Sociología e Historia de las Relaciones de Trabajo y del Estado Social (ESHE)*
- *Crónica Legislativa, Doctrina judicial y Noticias bibliográficas (CLJB)*
- *Crónica Administrativa en materia de Relaciones de Trabajo (CART)*

Consta de 4 números anuales de periodicidad trimestral.
Se edita en digital, y la inscripción puede realizarse por los medios que figuran al inicio de la revista.

Laborum EDICIONES

ISSN 2792-7970