Laborum

Revista Crítica de Relaciones de Trabajo

3er Trimestre 2026 nº 20

Sumario:

Dirección: José Luis Monereo Pérez

Editorial

- El fomento legal de la economía social: apuntes sobre la Ley 1/2026, de 8 de abril, integral de impulso de la economía social
  José Luis Monereo Pérez, Susana Rodríguez Escanciano y Guillermo Rodríguez Iniesta

Estudios Doctrinales

- La digitalización de la intermediación laboral y sus límites jurídicos: agencias de empleo, ETT y servicios públicos ante la inteligencia artificial
  Daniel Toscani Giménez
- El control de las condiciones de trabajo por la empresa franquiciadora y el papel del convenio colectivo
  José A. Soler Arrebola
- La jornada de trabajo y el derecho a la conciliación laboral y familiar: un análisis de las obligaciones del empleador
  Carmen Jover Ramírez
- La discriminación algorítmica en el ámbito laboral y la responsabilidad penal de la persona jurídica: el compliance penal como propuesta
  Mercedes Galera Ruiz

Estudios de Doctrina Judicial

- Negociación, registro y aplicación de los planes de igualdad de las empresas. Aspectos controvertidos y criterios jurisprudenciales relevantes
  Pilar Conde Colmenero
- ¿Serán sostenibles los principios del proceso social ante el uso negligente de la IA? ¿Disponemos de vías garantistas de detección e impugnación ante una *praxis* viciada por el juzgador o la contraparte?
  Ainhoa Nieto Garrote

Derecho Comparado y Derecho Extranjero

- La excepción del «requisito laboral de buena fe». Una singularidad del derecho antidiscriminatorio laboral por razón de sexo del derecho norteamericano y europeo
  María Rajo Vázquez

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

- Cuestión social e idea de progreso en el republicanismo conservador: el pensamiento social de Emilio Castelar
  José Luis Monereo Pérez

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

3er Trimestre 2026 nº 20

© Ediciones Laborum, S.L.

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

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
https://x.com/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. Secretario General de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social*

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

COORDINACIÓN:

Sheila López Vico, *Profesora Sustituta 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. Secretario General de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social*

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

Sheila López Vico, *Profesora Sustituta 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*

Gema Fábregat Monfort, *Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Valencia*

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

Ángel Gallego Morales, *Ex-presidente del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales (CARL). Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Granada*

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 Titular. 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, *Catedrática 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*

Juan Pablo Mugñolo, *Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Buenos Aires. Argentina*

Alejandro Muros Polo, *Profesor ayudante doctor, Departamento de Derecho del Trabajo y de la seguridad Social. Universidad de Granada*
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, *Catedrático (Acreditado) 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*
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*

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*
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, *Catedrática (Acreditada) 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*
Francisca Moreno Romero, *Profesora titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Complutense de Madrid*
Lara María Munín Sánchez. *Profesora Permanente Laboral. 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*
Salvador Perán Quesada, *Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Málaga*
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*
Bárbara Torres García. *Profesora Ayudante Doctor. Universidad de Santiago de Compostela*
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*
Isabel María Villar Cañada, *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, *Profesor ayudante doctor, Departamento de Derecho del Trabajo y de la seguridad Social. Universidad de Granada*

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:

Contenido

EDITORIAL **9**

EL FOMENTO LEGAL DE LA ECONOMÍA SOCIAL: APUNTES SOBRE LA LEY 1/2026, DE 8 DE ABRIL, INTEGRAL DE IMPULSO DE LA ECONOMÍA SOCIAL **11**
José Luis Monereo Pérez
Susana Rodríguez Escanciano
Guillermo Rodríguez Iniesta

ESTUDIOS DOCTRINALES **43**

LA DIGITALIZACIÓN DE LA INTERMEDIACIÓN LABORAL Y SUS LÍMITES JURÍDICOS: AGENCIAS DE EMPLEO, ETT Y SERVICIOS PÚBLICOS ANTE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL **45**
Daniel Toscani Giménez

EL CONTROL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO POR LA EMPRESA FRANQUICIADORA Y EL PAPEL DEL CONVENIO COLECTIVO **67**
José A. Soler Arrebola

LA JORNADA DE TRABAJO Y EL DERECHO A LA CONCILIACIÓN LABORAL Y FAMILIAR: UN ANÁLISIS DE LAS OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR **89**
Carmen Jover Ramírez

LA DISCRIMINACIÓN ALGORÍTMICA EN EL ÁMBITO LABORAL Y LA RESPONSABILIDAD PENAL DE LA PERSONA JURÍDICA: EL COMPLIANCE PENAL COMO PROPUESTA **113**
Mercedes Galera Ruiz

ESTUDIOS DE DOCTRINA JUDICIAL **135**

NEGOCIACIÓN, REGISTRO Y APLICACIÓN DE LOS PLANES DE IGUALDAD DE LAS EMPRESAS. ASPECTOS CONTROVERTIDOS Y CRITERIOS JURISPRUDENCIALES RELEVANTES **137**
Pilar Conde Colmenero

¿SERÁN SOSTENIBLES LOS PRINCIPIOS DEL PROCESO SOCIAL ANTE EL USO NEGLIGENTE DE LA IA? ¿DISPONEMOS DE VÍAS GARANTISTAS DE DETECCIÓN E IMPUGNACIÓN ANTE UNA *PRAXIS* VICIADA POR EL JUZGADOR O LA CONTRAPARTE? **155**
Ainhoa Nieto Garrote

DERECHO COMPARADO Y DERECHO EXTRANJERO **177**

LA EXCEPCIÓN DEL «REQUISITO LABORAL DE BUENA FE». UNA SINGULARIDAD DEL DERECHO ANTIDISCRIMINATORIO LABORAL POR RAZÓN DE SEXO DEL DERECHO NORTEAMERICANO Y EUROPEO **179**
María Rajo Vázquez

ECONOMÍA, SOCIOLOGÍA E HISTORIA DE LAS RELACIONES DE TRABAJO Y DEL ESTADO SOCIAL 193

CUESTIÓN SOCIAL E IDEA DE PROGRESO EN EL REPUBLICANISMO CONSERVADOR: EL PENSAMIENTO SOCIAL DE EMILIO CASTELAR 195
José Luis Monereo Pérez

CRÓNICA LEGISLATIVA, DOCTRINA JUDICIAL Y NOTICIAS BIBLIOGRÁFICAS 259

CRÓNICA LEGISLATIVA, DOCTRINA JUDICIAL Y NOTICIAS BIBLIOGRÁFICAS.....261
María Nieves Moreno Vida

CRÓNICA ADMINISTRATIVA EN MATERIA DE RELACIONES DE TRABAJO 297

CRÓNICA ADMINISTRATIVA EN MATERIA DE RELACIONES DE TRABAJO..299
José Luis Monereo Pérez
Guillermo Rodríguez Iniesta

Editorial

Laborum

Revista Crítica
de
Relaciones de Trabajo
Laborum

Editorial
nº 20 (3er Trimestre 2026)
ISSN: 2792-7962 – ISSNe: 2792-7970
Págs. 11-41

El fomento legal de la economía social: apuntes sobre la Ley 1/2026, de 8 de abril, integral de impulso de la economía social

The legal promotion of the social economy: notes on Law 1/2026 of 8 April, the Comprehensive Law for the Promotion of the Social Economy

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
Universidad de León
Subdirectora de la Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum
https://orcid.org/0000-0001-5910-2982

Guillermo Rodríguez Iniesta
Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Murcia
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. **Aproximación conceptual y normativa**
2. **Las virtualidades de la economía social en una «economía social de mercado»**
3. **El Plan de Acción Europeo para la Economía Social**
4. **La Estrategia Española de Economía Social 2023–2027**
5. **Sucesivos hitos de intervenciones normativas**
6. **La economía social en la Ley de Contratos del Sector Público**
7. **La reforma «integral» respecto a los objetivos perseguidos por Ley 1/2026**
   - 7.1. El recuerdo de los principios de la Economía Social como clave
   - 7.2. Tipología de entidades
   - 7.2.1. Novedades en materia de cooperativas
   - 7.2.2. Los centros especiales de empleo de iniciativa social
   - 7.2.3. Las empresas sociales
   - 7.2.4. Las empresas de inserción

Cita Sugerida: MONEREO PÉREZ, J.L., RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. y RODRÍGUEZ INIESTA, G.: «El fomento legal de la economía social: apuntes sobre la Ley 1/2026, de 8 de abril, integral de impulso de la economía social». *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum*, 20 (2026): 11-41.

«El desarrollo social del derecho, y esto es lo grande e impresionante de él, no se presenta como la realización de un programa, sino como autorrealización de una necesidad histórica supraconsciente, que ya estaba allí antes de ser reconocida, la que es más fuerte que toda resistencia y más consciente de sus metas que todos los malentendidos del hombre aislado. La marcha inconfundible e irresistible de este proceso ha de hacer honor y llenar de profunda satisfacción a aquellos que anhelan, con corazón ardiente, lo que se muestra ya a la distancia: la meta de una constitución social, más justa […]»

Gustav Radbruch[1]

1. APROXIMACIÓN CONCEPTUAL Y NORMATIVA

Bajo la premisa Keynesiana que apuesta por «poner límites al egoísmo irracional en la economía y, por supuesto, al rentismo económico»[2], el marco histórico de nacimiento del concepto moderno de Economía Social se estructura a través de las primeras experiencias cooperativas, asociativas y mutualistas que surgen desde finales del siglo XVIII y se desarrollan a lo largo del siglo XIX en distintos países europeos. Estas iniciativas surgieron como respuesta a las transformaciones económicas y sociales derivadas de la industrialización, especialmente ante las precarias condiciones laborales y de vida de amplios sectores de la población. A lo largo del siglo XIX y durante buena parte del siglo XX, estas formas de organización fueron consolidándose y ampliándose, dando lugar a un movimiento social y económico basado en la cooperación, la solidaridad y la participación democrática. Paralelamente, el concepto de Economía Social fue adquiriendo una mayor definición jurídica y doctrinal, hasta llegar a las formulaciones contemporáneas que delimitan sus principales características y entidades integrantes.

Así, partiendo de un concepto tradicional que engloba a las cooperativas, mutualidades, fundaciones y asociaciones, llegó a definirse en la Carta de la Economía Social de 1995 como «el conjunto de entidades no pertenecientes al sector público que con funcionamiento y gestión democráticos e igualdad de derechos y deberes de los socios, practican un régimen especial de propiedad y distribución de las ganancias, empleando los excedentes del ejercicio para el crecimiento

[1] Radbruch, G.: «Del derecho individualista al derecho social», en Radbruch, G.: *El Hombre en el Derecho. Conferencias y artículos seleccionados sobre cuestiones fundamentales del Derecho,* trad. Aníbal del Campo, revisión, edición y estudio preliminar a cargo de J.L. Monereo Pérez, Granada, Comares (Colección Crítica del Derecho), 2020, p. 24.

[2] Keynes, J.M.: *Teoría general de la ocupación, el interés y el dinero (1936),* traducción de Eduardo Hornedo, Barcelona, Planeta-De Agostini, 1993, obra analizada en el marco del pensamiento económico y social de Keynes por Monereo Pérez, J.L.: «La organización jurídica del capitalismo (parte II): las instituciones jurídicas de la economía», *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo. Laborum*, n. 11, 2024; y sobre todo, Ibid., «John Maynard Keynes (1883–1946): La política económica como Elemento de Sostenibilidad del Estado del Bienestar». (2024). *Revista De Derecho De La Seguridad Social, Laborum*, *39*, 309–394. Keynes proponía la «eutanasia del rentista» como un proceso de transformación interna del capitalismo sin revolución. Acusaba al rentista de lucrarse meramente por la escasez del dinero, no por un esfuerzo creador o empresarial real. Entendía que la acumulación pasiva de rentas fijas reducía el consumo y la inversión productiva necesarios para lograr el pleno empleo. Por ello defendía la desaparición del capitalismo rentista, al considerar que ello permitiría remunerar solo el esfuerzo activo y la empresa real, erradicando los privilegios financieros del dinero inactivo y especulativo. En realidad, Keynes deseaba crear un sistema económico en el cual la riqueza de las naciones se basase en un modelo de capitalismo productivo, creador de utilidad y riqueza. La desaparición del capitalismo rentista —la «eutanasia del rentista», del inversor inútil—, sin embargo, no se produciría de manera súbita o repentina, sino gradual. https://revista.laborum.es/index.php/revsegsoc/article/view/986.

de la entidad y mejora de los servicios a la comunidad»[3]. Con posterioridad, esta Carta ha sido revisada en 2022, como «Carta de Principios de la Economía Solidaria». La primera versión de esta Carta de Principios fue elaborada en el año 1995 y fue revisada en 2000 y 2011. En 2022[4], se lleva a cabo una actualización de sus contenidos, de acuerdo con los cambios que se han ido produciendo en los contextos tanto locales como globales, en el ámbito de las alternativas económicas transformadoras y en el propio movimiento de la Economía Solidaria. En este sentido, cabe destacar la incorporación de una mirada más feminista y ecologista, dado que enfrentamos una coyuntura planetaria en la que la respuesta a las urgencias y los retos ecosociales se han convertido en una prioridad para la propia sostenibilidad de la vida. Se incorpora una visión y una práctica que coloca los procesos de sostenimiento de la vida en el centro de la actividad socioeconómica, por lo que sitúa a las personas, comunidades, pueblos, culturas, entorno ambiental y bienes comunes por encima del capital y de su acumulación. De esta manera, la Economía Solidaria promueve y desarrolla iniciativas alternativas en todas las esferas del ciclo económico (financiación, producción, comercialización y consumo), desde valores relacionados, entre otros, con la cooperación, la reciprocidad, la autogestión y la solidaridad. Todo ello desde una perspectiva transformadora que persigue construir economías más comunitarias, democráticas, equitativas, inclusivas y sostenibles. Economías, en definitiva, feministas, ecológicas y solidarias. Desde esta perspectiva, las propuestas de la Economía Solidaria hacen frente al desarrollo de una economía capitalista, financiarizada y alejada de la economía real, centrada en el crecimiento ilimitado de la producción y el consumo al margen de sus efectos sociales y ambientales, y que cuyo único objetivo es el ánimo de lucro y la maximización de beneficios, lo que produce expresiones de precariedad, pobreza y desigualdad insostenibles. Se trata de un sistema no sólo económico, sino sociopolítico y cultural, que no atiende al hecho de que el planeta haya sobrepasado sus límites biofísicos. La destrucción de ecosistemas, el aumento de la huella ecológica, el calentamiento global o la pérdida de biodiversidad son algunos de los efectos de un modelo que pone en cuestión la propia sostenibilidad de la vida y, por tanto, compromete la existencia de las generaciones futuras. Desde la Economía Solidaria, se postula la transición hacia nuevos modelos en los que los seis principios que presentamos —equidad, trabajo digno, sostenibilidad ecológica, cooperación, reparto justo de la riqueza y compromiso con el entorno—, posibiliten la generación de iniciativas, espacios y redes económicas y socialmente transformadoras. Estos principios (equidad, trabajo digno, sostenibilidad ecológica, cooperación, reparto justo de la riqueza y compromiso con el entorno son definidos y delimitados en su contenido explícitamente. Entre otras propuestas, la Economía Social y Solidaria promueve un empleo digno, saludable y emancipador, basado en la cooperación y en el equilibrio salarial, en el derecho a participar de la propiedad de los medios de producción y en la toma de decisiones. Un empleo dirigido a producir bienes y servicios socialmente útiles de forma equitativa y sostenible. Como forma de superar las dinámicas de empobrecimiento crónico y precarización vital y laboral, las experiencias de la Economía Social y Solidaria ofrecen a las personas los recursos y el tiempo necesario el libre desarrollo de su personalidad. Para ello, promueven iniciativas cooperativas, autogestionadas, participativas y transparentes que satisfagan necesidades y contribuyan al bienestar individual y colectivo. Estas iniciativas deben garantizar el desarrollo de las capacidades personales, el reparto de todos los trabajos, así como la creación de empleo estable y de calidad que facilite la inclusión social y económica en un entorno de igualdad de oportunidades para todos. Los procesos de cooperación favorecen la corresponsabilidad, el trabajo colaborativo, la deliberación colectiva, los saberes compartidos y el aprendizaje mutuo. Valores y prácticas necesarias para la construcción de organizaciones e iniciativas alternativas, así como para el desarrollo de un modelo socioeconómico solidario, igualitario y diverso. La Economía Solidaria promueve una cultura de cooperación e

[3] Fernández-Costales Muñiz, J.: «Entidades de economía social en sectores emergentes», en Rodríguez Escanciano, S. y Álvarez Cuesta, H., (Dirs.): *Sostenibilidad social y territorial: oportunidades de empleo desde la economía social*, Madrid, Colex, 2026, pp. 309 y ss.

[4] Carta de Principios de la Economía Solidaria. https://reas.red/wp-content/uploads/2022/08/Carta_de_la_Economia_Solidaria_2022_cast.pdf.

interdependencia entre organizaciones para superar el modelo de competencia que aísla a personas y comunidades. Heredera del legado histórico del mutualismo y del cooperativismo, compartido con otros movimientos sociales críticos y con otras economías transformadoras, la cooperación promueve el desarrollo de estrategias colectivas y plurales basadas en compartir conocimientos, trabajar en red y poner en común esfuerzos y recursos. Todo ello facilita el enriquecimiento mutuo y la expansión de formas de intervención y gestión más democráticas, solidarias, equitativas y sostenibles. Con todo, la Economía Social Solidaria promueve la cooperación como elemento central para la construcción de relaciones económicas colaborativas, democráticas y transparentes[5].

Estos puntos —más allá de los diversos enfoques ideológicos pluralistas de partida— vienen a coincidir con las iniciativas fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). En efecto, La OIT, con sus 187 Estados miembros, reconoce la «*economía social y solidaria*» como motor de la innovación social para abordar los déficits de trabajo decente y promover la justicia social[6]. Subraya también destacó que los esfuerzos de larga data de la OIT por promover las cooperativas y la economía social y solidaria (ESS) en general han fomentado la diversidad, la resiliencia y la sostenibilidad a nivel empresarial, al tiempo que han impulsado una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos[7].

Por otra parte, la Carta de principios de la Economía Social en 2002 de la Conferencia Europea de Cooperativas, Mutualidades, Asociaciones y Fundaciones (CEP-CEMAF), antecesora de la actual Asociación Europea de Economía Social (Social Economy Europe), ya vino a introducir en el acervo comunitario un conjunto de principios que permiten plasmar una realidad diferenciada de las entidades de la economía social, tales como la primacía de la persona y del objeto social sobre el capital, la adhesión voluntaria y abierta, el control democrático por sus integrantes, conjunción de los intereses de las personas usuarias y del interés general, defensa y aplicación de los principios de solidaridad y responsabilidad, autonomía de gestión e independencia respecto de los poderes públicos y el destino de los excedentes a la consecución de objetivos a favor del desarrollo sostenible, del interés de los servicios a sus integrantes y del interés social. Existe, en este sentido, una tendencia en diferentes países al establecimiento de un marco jurídico de apoyo y reconocimiento de la economía social como actividad económica diferenciada que requiere de acciones sustantivas de tutela y fomento público.

En lo que se refiere a nuestro ordenamiento jurídico interno, la Constitución Española de 1978, en su 129.2[8], hace referencia expresa a una de las instituciones actualmente incluida en la categorización de entidad economía social al señalar como los poderes públicos están obligados a promover «eficazmente las diversas formas de participación en la empresa y fomentarán, mediante una legislación adecuada, las sociedades cooperativas. También establecerán los medios que

[5] Carta de Principios de la Economía Solidaria. https://reas.red/wp-content/uploads/2022/08/Carta_de_la_Economia_Solidaria_2022_cast.pdf.

[6] Monereo Pérez, J.L.: *La dignidad del trabajador. Dignidad de la persona en el sistema de relaciones laborales,* Murcia, Laborum, 2019, pp. 161 y ss., 217 y ss. Para un estudio completo y desarrollado sobre el «trabajo decente» (en el sentido de «trabajo digno» de la persona que trabaja), puede consultarse, Monereo Pérez, J.L., Gorelli Hernández, J., De Val Tena, Á.L. (DIRS) Y López Insua, B.M. (COORD.): *El Trabajo Decente,* Granada, Comares, 2018, precedido por un estudio general, Monereo Pérez, J.L. Y Perán Quesada, S.: «Configuración y sentido político-jurídico y técnico-jurídico del trabajo decente», Ibid., pp. 3-18.

[7] https://www.ripess.org/the-ilo-reaffirms-the-social-and-solidarity-economy-as-a-key-driver-of-social-innovation/?lang=es
Donde se recoge la «Carta de Principios de la Economía Solidaria» como la aportación que REAS Red de Redes de Economía Alternativa y Solidaria hace al conjunto de economías y movimientos críticos y transformadores con quienes, local y globalmente, desde el trabajo colaborativo.

[8] Vicent Chuliá, F.: «El Tercer Sector: Las sociedades cooperativas y otras formas de economía social (Artículo 129.2)», en Monereo Pérez, J., Molina Navarrete, C. Y Moreno Vida, M.N. (DIRS): *Comentario a la Constitución Socio-Económica de España,* Granada, Comares, 2002, pp. 719-731.

faciliten el acceso de los trabajadores a la propiedad de los medios de producción», configurando la participación de los ciudadanos en la empresa «desde una concepción comunitaria de la misma y una verdadera promoción de la economía social y solidaria en la que se otorga un especial relieve a las cooperativas»[9].

El impacto de la Constitución estriba, entre otras cosas, en crear una «*reserva de institución»* (esto es, la obligación del legislador ordinario de regular determinadas instituciones consideradas fundamentales para nuestro orden jurídico y en particular en la conformación de su «constitución económica»), imponiendo, además, a los poderes públicos el deber de fomento mediante una legislación adecuada. Teniendo en cuenta la singularidad no estrictamente equiparable a la lógica del régimen común de las sociedades mercantiles, se ha postulado, al respecto, la necesidad de una «Ley de *armonización* que refunda y simplifique todo el Derecho de cooperativas, en todas sus clases, y en sus aspectos sustantivo y fiscales que están íntimamente unidos –una vez fracaso todo intento de defender que la sociedad cooperativa es una sociedad mercantil a la vista del bloque constitucional y de la doctrina del Tribunal Constitucional». En dicha «Ley de armonización de la Legislación Cooperativa Española podrían resolver de manera unitaria los problemas que afectan a las sociedades cooperativas en todo el Estado español»[10]. Cuando la Norma Fundamental de nuestro Ordenamiento jurídico (art. 9.1 CE), obliga a los poderes públicos a fomentar mediante una legislación adecuada las sociedades cooperativas (vale decir también más ampliamente, las distintas formas de economía social) se sitúa en una avanzada etapa histórica de actitud del Estado (ahora en cuanto «Estado Social y democrático de Derecho», art. 1 CE), caracterizada precisamente por el fomento, en un doble aspecto, a través de beneficios fiscales y crediticios y de otro tipo y a través de la regulación de la cooperativa como una forma de empresa colectiva distinta a la sociedad capitalista en sentido técnico, con el fin de delimitar, impulsar el movimiento cooperativo y consolidarlo. Desde esa perspectiva, se puede afirmar que el art. 129.2 CE reconoce una institución económico-social a través de la cual determinados sectores de la estructura de una sociedad fragmentada han podido —y podrán— desarrollar la libertad de empresa (art. 38 CE) con fines de servicio y no de ánimo de lucro repartible. En este sentido hay que destacar el mandato dirigido a los poderes públicos para fomentar las formas de economía social con una legislación adecuada y la norma que exige que las fundaciones se constituyan con fines de interés general[11].

En desarrollo de tal precepto constitucional, la economía social está regulada en Ley 5/2011, de 29 de marzo (LESo), que ofrece una vía para compatibilizar la actividad económica con criterios éticos, sociales y ambientales. Se presenta como una alternativa sólida al modelo económico dominante al situar a las personas, la comunidad y el equilibrio con el entorno natural en el centro de la actividad económica. Frente a una lógica orientada exclusivamente a la maximización del beneficio, este enfoque promueve valores como la cooperación, la solidaridad, la sostenibilidad y la participación democrática, apostando por una economía al servicio del bienestar colectivo y del desarrollo humano. No solo responde a necesidades sociales y territoriales concretas, sino que también genera valor económico de forma responsable, fomentando el desarrollo local, la equidad y la inclusión[12].

[9] Fernández Fernández, R.: «Las entidades de economía social como impulsoras del empleo de las minorías étnicas y las personas extranjeras en el sistema español de relaciones laborales», en Rodríguez Escanciano, S. y Álvarez Cuesta, H., (Dirs.): Sostenibilidad social y territorial: oportunidades de empleo desde la economía social, Madrid, Colex, 2026, pp. 144 y ss.

[10] Vicent Chuliá, F.: «El Tercer Sector: Las sociedades cooperativas y otras formas de economía social (Artículo 129.2)», en Monereo Pérez, J., Molina Navarrete, C. Y Moreno Vida, M.N. (DIRS): *Comentario a la Constitución Socio-Económica de España,* Granada, Comares, 2002, pp. 719-731, en particular pp. 720-722.

[11] Vicent Chuliá, F.: «El Tercer Sector: Las sociedades cooperativas y otras formas de economía social (Artículo 129.2)», en Monereo Pérez, J., Molina Navarrete, C. Y Moreno Vida, M.N. (DIRS): *Comentario a la Constitución Socio-Económica de España,* Granada, Comares, 2002, pp. 719-731, en particular p. 725.

[12] Prieto Pérez, T.: «Las entidades de la economía social como agentes de transformación social y desarrollo sostenible», en Rodríguez Escanciano, S. y Álvarez Cuesta, H., (Dirs.): *Sostenibilidad social y territorial: oportunidades de*

2. LAS VIRTUALIDADES DE LA ECONOMÍA SOCIAL EN UNA «ECONOMÍA SOCIAL DE MERCADO»

En tanto en cuanto opera como categoría funcional que permite identificar organizaciones cuya lógica de funcionamiento desplaza el centro de gravedad desde la maximización del beneficio hacia la primacía de las personas y del fin social, no cabe ocultar la idoneidad de la Economía Social para asumir tareas de inclusión y de acompañamiento en procesos de acceso al empleo de calidad[13].

Se ha convertido en uno de los ecosistemas industriales claves para la resiliencia, la autonomía estratégica, y el desarrollo sostenible, funcionando como estandarte fundamental de la recuperación y crecimiento económico sostenible, justo e inclusivo. Al mismo tiempo, actúa como catalizadora de una transición verde y digital justa[14].

En concreto, la Economía Social, como ecosistema vanguardista, ofrece soluciones innovadoras a grandes desafíos del presente como la cohesión territorial, la lucha contra el cambio climático, la transición demográfica, la igualdad entre mujeres y hombres, el fomento de la cultura del emprendimiento, la transición digital justa, o la reducción de las desigualdades.

De igual forma, las redes de proximidad que despliega la Economía Social permiten conformar sinergias de desarrollo local y de arraigo de la población al territorio, mediante la generación de empleo estable y de calidad, contribuyendo así a abordar el reto demográfico y la lucha contra la despoblación en áreas rurales y suburbanas.

En tanto en cuanto la Economía Social se configura, permítase la reiteración, como una forma alternativa de entender la economía (en un contexto dominante de predominio del capitalismo mercantilizado y financiarizado del orden económico global[15]), que busca poner en el centro a las personas en lugar del capital, no puede extrañar que sus empresas y entidades se configuren *internamente* de forma democrática dotando de voz a sus integrantes y buscando una manera más sostenible de entender el trabajo. Priorizan, en todo caso, el bienestar colectivo y, en muchas

empleo desde la economía social, Madrid, Colex, 2026, pp. 397 y ss.

[13] Fajardo García, G.: «La economía social en las Leyes», *CIRIEC-España Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, n. 66, 2009, pp. 8 y ss.

[14] Morgado Panadero, M.P. (2026). «La economía social: respuesta a la despoblación y mecanismo de cohesión social», *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, n. 14, vol. 2.

[15] Monereo Pérez, J. L., *La organización jurídico-económica del capitalismo: El derecho de la economía,* estudio preliminar al libro clásico de Ripert, G.: *Aspectos jurídicos del capitalismo moderno,* edición crítica a cargo de J. L. Monereo Pérez, Granada, Comares (Colección Crítica del Derecho), 2001, págs. XIII-CL; Ibid., Monereo Pérez, J.L.: *Espacio de lo político y orden internacional. La teoría política de Carl Schmitt,* Barcelona, Ediciones de Intervención Cultural/El Viejo Topo, 2015, espec., Capítulo III. («Soberanía y nuevo orden internacional: Estados soberanos y orden global»; «El nuevo sistema mundial en una "situación de excepción": globalización neoliberal y crisis económica»; «El constitucionalismo social europeo ante los nuevos poderes soberanos»; «El paulatino desplazamiento del constitucionalismo social europeo por el constitucionalismo débil neoliberal. La ruptura del paradigma de democracia sustancial»), pp. 382-631; Ibid., «La organización jurídica del capitalismo (Parte I): Constitución Económica y Estado Social de Derecho». (2024). *Revista Crítica De Relaciones De Trabajo, Laborum*, *10*, pp.279-333. https://revista.laborum.es/index.php/revreltra/article/view/942; Ibid., «La organización jurídica del capitalismo (parte II): las instituciones jurídicas de la economía». (2024). *Revista Crítica De Relaciones De Trabajo, Laborum, 11, 161–224,* y la bibliografía allí citada. https://revista.laborum.es/index.php/revreltra/article/view/995; Streeck, W.: *Comprando tiempo. La crisis pospuesta del capitalismo democrático,* Buenos Aires-Madrid, 2016, especialmente, pp. 41 y sigs., y 99 y sigs.; Streeck, W.: *Entre globalismo y democracia. Economía política y el neoliberalismo saliente* (2021)*,* Buenos Aires, Katz, 2023; Teubner, G., Sassen, S., Y Krasner, S.: *Estado, soberanía y globalización,* Bogotá, Siglo del Hombre Editores, 2010, especialmente, pp. 65 y sigs., 103 y sigs., y 139 y sigs.

ocasiones, actúan como un impulso para las personas que se encuentran en situación o en riesgo de exclusión social[16].

Además, la Economía Social enriquece aquellas zonas despobladas que buscan alternativas a las formas económicas y empresariales tradicionales. Permite poner en valor los recursos endógenos del territorio y generar nuevas oportunidades de empleo y emprendimiento. De este modo, contribuye no solo a dinamizar la economía local, sino también a fijar población, favorecer el relevo generacional y mantener servicios y actividades esenciales en territorios que presentan dificultades para atraer inversión y empresas convencionales. Asimismo, su carácter participativo y arraigado en el territorio favorece la implicación de la población local en la toma de decisiones, fortaleciendo las redes de colaboración y el tejido social de las comunidades rurales. Por ello, la Economía Social se presenta como una vía capaz de combinar la generación de riqueza y empleo con la cohesión territorial y social, ofreciendo respuestas adaptadas a las necesidades específicas de los territorios afectados por la despoblación, aumentando las oportunidades para colectivos que encuentran mayores dificultades a la hora de acceder al mercado laboral, especialmente para mujeres y jóvenes.

Gracias a la Economía Social se desarrollan proyectos a escala local, que inciden positivamente en la calidad de vida de las personas, contribuyendo a disminuir las desigualdades y favoreciendo un estilo de vida más sostenible[17].

De ahí que el impulso a la Economía Social sea una de las prioridades de las agendas gubernativas, incluso a nivel internacional, tal y como puede comprobarse con la aprobación, en 2023, en la Asamblea General de la ONU, de la Resolución sobre la Economía Social: «Promover la economía social y solidaria para el desarrollo sostenible». En ella se anima a promover este modelo económico, como modelo integrador y con objetivos sociales, basado en la solidaridad interna y con las personas en el centro[18].

En definitiva, la Economía Social y Solidaria, desde la iniciativa privada *colectiva y cooperativa* de una sociedad civil activa (aun cuando en numerosas ocasiones en colaboración con las Administraciones Públicas), tiene como objetivo no solo la obtención de beneficios interesantes para el bien común, sino además contribuir a alcanzar metas como la creación de empleo de calidad, la cohesión social, el desarrollo rural, la igualdad por razón de género, el bienestar de la ciudadanía o la protección de los consumidores y del medio ambiente. Estas características confirman que el modelo de la Economía Social contribuye más que otros modelos empresariales a un «Desarrollo Sostenible e Inclusivo», tal como ha establecido las Naciones Unidas a través de la aprobación de la Agenda 2030 de Objetivos de Desarrollo Sostenible[19]. El tratamiento integrado de tres factores, persona,

[16] De Nieves Nieto, N.: «Las entidades de economía social en los programas comunes de activación para el empleo», *CIRIEC-España, Revista Jurídica de Economía Social y Cooperativa*, n. 41, 2022.

[17] https://www.mites.gob.es/EconomiaSocial/es/iniciativas-financiacion/estrategias-espanolas/index.html.

[18] https://docs.un.org/es/A/RES/79/213.

[19] https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/2015/09/la-asamblea-general-adopta-la-agenda-2030-para-el-desarrollo-sostenible/. Se parte de una Declaración fundamental que aglutinan la idea-fuerza de la Agenda basada en 17 Objetivos con 169 metas de carácter integrado e indivisible que abarcan las esferas económica, social y ambiental, a saber: "*Estamos resueltos a poner fin a la pobreza y el hambre en todo el mundo de aquí a 2030, a combatir las desigualdades dentro de los países y entre ellos, a construir sociedades pacíficas, justas e inclusivas, a proteger los derechos humanos y promover la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de las mujeres y las niñas, y a garantizar una protección duradera del planeta y sus recursos naturales", señalaron los Estados en la resolución."*
Véase Mozas, A. (coord.): «El cooperativismo y la economía social en la implementación de los ODS», *Noticias de la Economía Pública, Social y Cooperativa (Noticias del CIDEC)*, n. 61, 2009, pp. 36-75.

organización y territorio es la clave de la Economía Social[20]. Precisamente por todo ello la economía social cuenta con un enorme potencial para contribuir a la construcción de una sociedad más solidaria.

3. EL PLAN DE ACCIÓN EUROPEO PARA LA ECONOMÍA SOCIAL

El carácter innovador de las empresas de la Economía Social, su resiliencia y capacidad de adaptación en momentos de crisis y su potencial de aportación a una recuperación justa y sostenible, resultan incuestionables en la Unión Europea.

Ya en 2010, en la Comunicación titulada «Hacia un Acta del Mercado Único – Por una Economía Social de mercado altamente competitiva» (COM (2010) 608 final), la Comisión Europea indicó claramente la existencia de un enorme potencial de innovación en el ámbito de la Economía Social y subrayó la contribución de este sector a la búsqueda de soluciones innovadoras a los principales problemas socioeconómicos.

El Consejo de la Unión Europea, en sus conclusiones tituladas «La promoción de la economía social como motor clave del desarrollo económico y social en Europa» de 7 de diciembre de 2015, reconocía la contribución de la economía social al logro de varios objetivos clave de la Unión Europea, entre ellos, la cohesión social, la innovación social y la protección del medio ambiente y resaltaba su capacidad de adaptación y de resiliencia para superar las crisis económicas. En estas conclusiones se invitaba a los Estados miembros y a la Comisión Europea a desarrollar una serie de actuaciones, entre ellas, la implementación de «un ecosistema apropiado para las empresas de economía social a escala de la Unión Europea y de los Estados miembros con el fin de liberar todo su potencial de catalizadores de la innovación social»[21].

Más recientemente, la Comisión Europea ha reconocido que la Economía Social constituye el núcleo del ecosistema «Economía de proximidad y social», uno de los catorce ecosistemas industriales identificados en la actualización de la Estrategia Industrial de la Unión Europea, en su Comunicación «Actualización del nuevo modelo de industria de 2020: Creación de un mercado único más sólido para la recuperación de Europa» (COM/2021/350 final).

El 9 de diciembre de 2021, la Comisión Europea aprobó el Plan de Acción Europeo para la Economía Social, en su Comunicación al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones titulada «Construir una economía que funcione para las personas: un plan de acción para la Economía Social» (COM/2021/778 final). Este Plan señala que su objetivo es fomentar la innovación social, apoyar el desarrollo de la Economía Social e impulsar su poder transformador social y económico, proponiendo una serie de acciones para el período 2021–2030.

El objetivo fundamental de este Plan de Acción es apoyar a los agentes de la economía social para que se pongan en marcha nuevas iniciativas, al mismo tiempo que amplíen e innoven sus entidades. Para ello, prevé una serie de iniciativas en los siguientes ámbitos: 1) Crear las condiciones marco adecuadas para que la economía social prospere. 2) Abrir oportunidades (poniendo énfasis en el adecuado acceso a financiación) y apoyar el desarrollo de capacidades. Y 3) Mejorar el reconocimiento de la economía social e impulsar su potencial.

[20] Ordoñez Pascua, N.: «Hacia una transición justa a través de las fórmulas de economía social, solidaria y cooperativismo», en Rodríguez Escanciano, S. (Dir.): *Trabajo y género. Transiciones justas hacia la igualdad laboral real*, Madrid, Colex, 2024, pp. 155 y ss.

[21] Mozas, A. (coord.): «El cooperativismo y la economía social en la implementación de los ODS», Noticias de la Economía Pública, Social y Cooperativa (Noticias del CIDEC), n. 61, 2009, pp. 36-75.

Para conseguir tales objetivos, el Plan pretende actuar en torno a 10 acciones clave:

1) Aprobar una Recomendación del Consejo sobre el desarrollo de las condiciones marco de la economía social. Esta Recomendación, promovida por el Gobierno de España, ha sido aprobada en noviembre de 2023 y es la primera Recomendación que se adopta en materia de economía social en la Unión Europea. En ella se aconseja a los Estados miembros que implanten medidas tendentes a reconocer y respaldar el papel de la economía social mediante: a) El fomento de la inclusión social ofreciendo servicios sociales y asistenciales accesibles y de alta calidad. b) El estímulo del desarrollo de capacidades, en especial aquellas que resulten necesarias para las transiciones digital y ecológica. c) La promoción de la innovación social y el desarrollo económico sostenible. d) La implantación de medidas que faciliten el acceso al mercado laboral, especialmente para aquellos colectivos más vulnerables. e) El desarrollo de medidas tendentes a la mejora de las prácticas empresariales y al apoyo de la economía social, promoviendo la adopción de una cultura empresarial que fomente su crecimiento, así como su impacto social, laboral y medioambiental, esto es, la adopción de medidas que fomenten una economía más eficiente, verde y centrada en las personas[22].

2) Organizar seminarios web y talleres dirigidos al funcionariado en relación con diversos ámbitos políticos relevantes para la economía social.

3) Poner en marcha una nueva iniciativa en el marco del Programa sobre el Mercado Único que apoye la creación de asociaciones locales y regionales entre las entidades de economía social y las empresas convencionales.

4) Mejorar el acceso a la financiación de los emprendedores sociales (en especial a la zona de los Balcanes Occidentales, la Asociación Oriental y la vecindad meridional).

5) Crear un portal único de la economía social de la Unión Europea.

6) Poner en marcha una nueva Academia de Políticas de Emprendimiento Juvenil, fomentando el emprendimiento de este colectivo en general y, en particular, el de las mujeres jóvenes.

7) Lanzar nuevos productos financieros en el marco del programa InvestEU destinados a movilizar la financiación privada dirigida a las necesidades de las empresas sociales en diferentes fases de desarrollo.

8) Apoyar el desarrollo de la medición y la gestión del impacto social para ayudar a los agentes de la economía social en la Unión Europea.

9) Poner en marcha una vía de transición para el ecosistema industrial de «economía de proximidad y social».

10) Impulsar la innovación social a través de un nuevo enfoque de la cooperación transnacional en el marco del Fondo Social Europeo Plus, y la creación de un nuevo Centro Europeo de Competencia para la Innovación Social.

Por lo tanto, el Plan de Acción supone la apuesta por la creación de las condiciones favorables para que las diversas fórmulas de economía social puedan prosperar y crecer para tomar una mayor

[22] https://www.boe.es/doue/2023/1344/Z00001-00018.pdf.

relevancia en el tejido económico europeo, al mismo tiempo que conciencia a la población sobre el potencial de este modelo económico.

4. LA ESTRATEGIA ESPAÑOLA DE ECONOMÍA SOCIAL 2023–2027

El art. 8 LESo dispone que «los poderes públicos, en el ámbito de sus respectivas competencias, incorporarán entre sus objetivos el desarrollo de políticas orientadas a la promoción de la economía social». En su disposición adicional séptima, instaba al Gobierno a aprobar, en el plazo de seis meses desde la entrada en vigor de la Ley, un programa de impulso de las entidades de Economía Social.

Por Acuerdo de Consejo de Ministros de 29 de diciembre de 2017, se aprobó la primera Estrategia Española de Economía Social 2017–2020. Finalizada la vigencia de la anterior, por Acuerdo de Consejo de Ministros de 11 de abril, se ha aprobado la actual Estrategia Española de Economía Social 2023–2027 (EEES) que renueva el compromiso del Gobierno de España con la Economía Social[23].

La nueva EEES 2023–2027 actualiza la estrategia anterior y parte de las necesidades detectadas en la evaluación del impacto de su antecesora, adaptándose, además, al contexto económico y social actual, donde ha de operar como un motor de transformación[24].

En su elaboración, se ha contado con la participación activa de los diferentes agentes de este singular ecosistema social, productivo y económico; de modo que la EEES trata de satisfacer las reivindicaciones sobre las que existe mayor consenso. Plantea hasta 146 medidas concretas, agrupadas en 17 Líneas de actuación que giran sobre cuatro ejes temáticos:

Eje 1. Visibilidad y participación institucional de la Economía Social.

Eje 2. Mejora de la competitividad.

Eje 3. Emprendimiento y sectores emergentes.

Eje 4. Sostenibilidad social y territorial.

Por su parte, las líneas de actuación se estructuran en los siguientes apartados fundamentales:

1) Medidas para mejorar la visibilidad de la economía social:

   a) Reforzar su visibilización a nivel institucional y en el marco normativo.

   b) Impulsar su reconocimiento entre los agentes sociales y la sociedad en su conjunto.

   c) Consolidar su presencia en la agenda de las instituciones internacionales.

   d) Promover la elaboración y difusión de estadísticas relativas a la Economía Social.

   e) Impulsar su análisis para la medición del impacto económico y social.

[23] https://www.mites.gob.es/EconomiaSocial/es/iniciativas-financiacion/estrategias-espanolas/index.html.

[24] Ordoñez Pascua, N.: «Hacia una transición justa a través de las fórmulas de economía social, solidaria y cooperativismo», en Rodríguez Escanciano, S. (Dir.): *Trabajo y género. Transiciones justas hacia la igualdad laboral real*, Madrid, Colex, 2024, pp. 155 y sigs.

2) Medidas para incrementar la competitividad de la economía social:

   a) Elevar sus niveles de internacionalización.

   b) Afianzar su innovación y transformación digital.

   c) Impulsar la actualización de competencias y la recualificación profesional.

   d) Aumentar la cooperación tanto intrasectorial como intersectorial de las empresas y entidades de la Economía Social.

   e) Incrementar la transformación verde de sus empresas y entidades.

3) Medidas para fortalecer el emprendimiento social en general y en sectores emergentes en la Economía Social:

   a) Aumentar su presencia en las nuevas iniciativas de emprendimiento.

   b) Mejorar su integración en el ecosistema innovador y en el emprendimiento de base tecnológica.

   c) Reforzar su posición competitiva en los sectores emergentes.

4) Medidas para favorecer la sostenibilidad social y territorial en economía social:

   a) Avanzar en la igualdad de género.

   b) Favorecer el relevo generacional.

   c) Impulsar su contribución a la cohesión territorial y la despoblación.

   d) Apoyar la responsabilidad social de las empresas y la incorporación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible en la Economía Social.

5. SUCESIVOS HITOS DE INTERVENCIONES NORMATIVAS

El tradicional ideal de la economía social ha demostrado su capacidad para penetrar no solo en ámbitos funcionales clásicos, sino en sectores nuevos e innovadores, satisfaciendo las más modernas necesidades y estimulando la creación de empleo de forma superior a otros canales, gracias a su capacidad para adaptarse a los cambios y mantener su actividad en situaciones de riesgo o recesión, siempre permaneciendo fieles a su misión de interés social[25]. Según el último informe publicado por la Confederación Empresarial Española de la Economía Social (CEPES) titulado «Las empresas más relevantes de la economía social 2019–2020», los sectores más significativos a los que se dedican este tipo de entidades fueron los vinculados a la agricultura y la pesca, la enseñanza y la educación, la salud, la industria (especialmente manufacturera), las finanzas, la distribución comercial y los servicios sociales y sus derivadas. Esta última actividad, sin duda, augura un crecimiento exponencial en las próximas décadas ante el progresivo envejecimiento de la población.

[25] Punto 4 de la Resolución del Parlamento Europeo, de 2 de julio de 2013, sobre la contribución de las cooperativas a la salida de la crisis (2012/2321/INI).

El Gobierno español ha señalado a la economía social como «sector clave» en la reconstrucción del país dado su potencial de cohesión e igualdad y capacidad de transformación productiva, además de como «agente impulsor de la transición verde, digital, social y de los cuidados», en el camino hacia la era del trabajo digno[26].

Cabe hacer referencia, así, a varias novedades normativas tendentes al impulso de las entidades de economía social, que han actuado como precedentes parciales de la reforma de 2026 y han proporcionado grandes oportunidades en el marco aquí analizado[27], a saber:

1.- La Ley 16/2022, de 5 de septiembre, de reforma del texto refundido de la Ley Concursal, en su disposición final 8ª, modifica la Ley 5/2011, para permitir la capitalización de la prestación por desempleo para la adquisición de una sociedad laboral o la transformación en cooperativas de sociedades mercantiles en concurso.

2.- La Ley 28/2022, de 21 de diciembre, de fomento del ecosistema de las empresas emergentes, destina importantes incentivos a las cooperativas que no distribuyan ni hayan distribuido dividendos o retornos o a la creación de startups.

3.- El Real Decreto Ley 1/2023, de 10 de enero, de incentivos a la contratación, prevé, como principio nuclear de actuación, el fomento de la economía social (art. 2), recogiendo bonificaciones por la incorporación de personas trabajadoras desempleadas como socias trabajadoras o de trabajo en cooperativas y sociedades laborales, prestando especial atención a las personas jóvenes menores de 30 años o personas menores de 35 años con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33 por 100 (art. 28).

4.- Asimismo, la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo, menciona, entre los objetivos de la política de empleo recogidos en el art. 4, «la ampliación y mejora de las cualificaciones, competencias, habilidades y empleabilidad de personas desempleadas y ocupadas, señaladamente mediante la detección y atención de sus necesidades e intereses formativos y de readaptación profesional, singularmente, en el ámbito de las entidades de la economía social» (apartado d) o «el fomento de iniciativas de emprendimiento y de economía social viables, mediante el desarrollo de actividades de prospección, asesoramiento, información y auditoría de la viabilidad de los proyectos» (apartado l).

Desde tales perspectivas, el eje 6 de la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo y el eje 5 del Plan Anual para el Fomento del Empleo Digno, se refieren al «emprendimiento, que comprende las actividades dirigidas a fomentar la iniciativa empresarial, el trabajo autónomo y la economía social, así como las encaminadas a la generación de empleo, actividad empresarial y dinamización e impulso del desarrollo económico local» (arts. 12.4 y 13.3, respectivamente). Teniendo en cuenta que el fomento de la economía social forma parte de las políticas activas de empleo (art. 31) y del plan personalizado de cada uno de los demandantes de empleo (art. 56.1 c), «para impulsar el desarrollo de iniciativas de emprendimiento o economía social viables, se desarrollarán programas de fomento del empleo a cuyo amparo podrá abonarse, por una sola vez, la prestación contributiva por desempleo a que tenga derecho la persona trabajadora, en su importe total o parcial, y/o utilizarse para abonar el importe de las cuotas a la Seguridad Social. Tales programas comprenderán una auditoría de la viabilidad del proyecto empresarial o de economía social, así como un acompañamiento técnico, con perspectiva de género, de su puesta en práctica» (art. 49.2), contando con asesoramiento, apoyo

[26] Directrices generales de la Estrategia de Desarrollo sostenible 2030, p. 103.

[27] De Nieves Nieto, N.: «Las entidades de economía social en los programas comunes de activación para el empleo», *CIRIEC-España, Revista Jurídica de Economía Social y Cooperativa*, n. 41, 2022.

integral y acompañamiento a la activación de proyectos viables, incluida la realización de una auditoría de viabilidad (art. 56.1 e).

6. LA ECONOMÍA SOCIAL EN LA LEY DE CONTRATOS DEL SECTOR PÚBLICO

Una atención monográfica merece el impulso que a la economía social ha proporcionado la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público (LCSP), pues admite una clara excepción a la libre concurrencia: cuando se trata de contratos reservados para ciertas entidades de la economía social recogidas en la disposición adicional 4ª[28]. Esta disposición prevé la aplicación de «porcentajes mínimos de reserva del derecho a participar en los procedimientos de adjudicación», en cualquier tipo de contrato, en cualquier sector de la actividad y cualquiera que sea su objeto. De esta forma, podrá calificarse como reservado tanto un contrato de obras, de servicios, de suministro, como una concesión de obra pública o de servicios. A su vez, la adjudicación de estos contratos reservados podrá materializarse a través de cualquiera de los procedimientos de licitación establecidos en la LCSP: abierto, restringido, simplificado o negociado, diálogo competitivo, asociación para la innovación, acuerdo marco e, incluso, cuando se trate de un contrato menor[29].

En perfecta coherencia con tal acotamiento aplicativo, el art. 99.4 LCSP recoge la posibilidad de «reservar alguno o algunos de los lotes para centros especiales de empleo (CEE) o para empresas de inserción (…) de conformidad con lo dispuesto en la disposición adicional cuarta»[30].

A la luz de tal regulación, el órgano de contratación competente puede establecer una reserva del derecho a participar, sin necesidad de observar el principio de concurrencia competitiva, en los procedimientos de adjudicación de contratos o lotes —siendo en su defecto un 10 % (ahora un 15 por 100) para la administración estatal— a favor de CEE de iniciativa social y de empresas de inserción. Como puede fácilmente apreciarse esta reserva no se extiende a todas las entidades de economía social ni afecta a las entidades del tercer sector[31].

En una primera aproximación podría interpretarse que la señalada limitación de la mencionada reserva únicamente a los CEE «de iniciativa social» contrasta con la consideración como entidades de economía social que el art. 5 Ley 5/2011 mantenía, en su versión original, para todos los CEE, ahora corregida, como se verá, por la Ley Integral de impulso a la economía social, que pasa a incluir en su ámbito subjetivo únicamente a los CEE de iniciativa social. Además, la restricción de la reserva parece chocar con la definición del art. 20 Directiva 2014/24/UE, que exige dos únicos condicionantes a observar por los CEE para ser acreedores de las reservas de contratación con el sector público: por una parte, que «al menos el 30 % de sus empleados han de ser personas con discapacidad o desfavorecidas»; y, por otra, que «su objetivo principal ha de consistir en promover la integración social y profesional de estas personas»[32].

---

[28] Manteca Velarde, V.: «El derecho a ser contratista», *Contratación Administrativa Práctica*, n. 40, 2005, pp. 33 y ss.

[29] Moleón Alberdi, M.E.: «Los contratos reservados (1 y 2)», *Gabilex*, nn. 37 y 38, 2004, pp. 32 y 19, respectivamente.

[30] Mendoza Jiménez, J, Román Cervantes, C.A. y Hernández López, M.: «Los contratos reservados: una herramienta para el fortalecimiento de las entidades sociales». *CIRIEC: Revista Jurídica de Economía Social y Cooperativa*, n. 33, 2018, pp. 295 y sigs.; o Rodríguez Escanciano, S.: «Hacia una contratación pública estratégica: claves para fortalecer la economía social», *Ciriec-España. Revista Jurídica de Economía Social y Cooperativa*, n. 49, 2025, pp. 62 y ss.

[31] Rodríguez Escanciano, S.: «Reservas en la legislación de contratos del sector público a favor de los Centros Especiales de Empleo: enjuiciamiento a la luz de los principios de Derecho Comunitario», *Revista de Jurisprudencia Laboral*, n. 10, 2021.

[32] Fernández Domínguez, J.J: «Cláusulas sociales en la contratación pública a partir de su evolución en la Unión Europea», *Revista Justicia & Trabajo*, n. 4, 2025, pp. 159 y ss.

Ahora bien, la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 6 de octubre de 2021[33] ha confirmado la lícita restricción de tal reserva a los CEE de «iniciativa social». Según su parecer, el tenor del citado art. 20 de la norma europea no es taxativo, sino que, al tratarse de una medida de política de empleo, admite modulaciones por los Estados miembros, siempre que se respeten los principios de igualdad y no discriminación. Considera que, en todo caso, corresponde a los órganos judiciales nacionales abordar esta cuestión.

Así pues, a partir del art. 20 de la Directiva 2014/24/UE, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea permite tomar en consideración que «los CEE de iniciativa social maximizan el valor social y no económico porque, primero, carecen de afán de lucro y reinvierten todos sus beneficios en la consecución de sus fines sociales; segundo, se caracterizan por adoptar principios democráticos y participativos en su gobernanza, y, tercero, de esta manera, logran generar con su actividad un mayor impacto social, proporcionando mayor calidad en el empleo y menores posibilidades de integración y reintegración social y laboral de personas con discapacidad o desfavorecidas»[34]. Para el Tribunal de Justicia, la lectura del art. 20 de la Directiva 2014/24/UE queda condicionada, empero, a que el juez nacional compruebe, justamente, estos aspectos. Dicho, en otros términos, corresponde a los tribunales españoles determinar si la forma jurídica propia de los CEE de iniciativa social proporciona mayor calidad al empleo y mayores posibilidades de integración. Por ello, si otro operador económico (particularmente, un CEE de iniciativa empresarial) demuestra en un determinado litigio que ofrece similares resultados en esos aspectos, la distinción del legislador español aparecerá a todas luces injustificada. En ese caso, se presentará como vulneradora del principio de igualdad de trato, en cuanto este exige «que no se traten de manera diferente situaciones comparables y que no se traten de manera idéntica situaciones diferentes, a no ser que dicho trato esté objetivamente justificado».

En parecido sentido se ha pronunciado la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 7 de julio de 2022[35], al reconocer la compatibilidad con el Derecho de la UE de una norma italiana que permite adjudicar, con carácter prioritario, y mediante convenio, los servicios de transporte sanitario de emergencia y urgencia a organizaciones de voluntariado y no a cooperativas sociales. Ello a pesar de que estas últimas también pueden distribuir a sus miembros retornos cooperativos vinculados a sus actividades.

Por su parte, la Sala de lo Social del Tribunal Supremo en su sentencia de 18 de mayo de 2022[36] señaló que con los CEE de iniciativa social «se va a obtener una mayor y adecuada atención a las personas discapacitadas a fin de dotarles de un empleo conforme a sus necesidades (servicios de ajuste personal y social) así como para su incorporación al mercado laboral ordinario, facilitando con ello que sus fuentes de financiación, procedentes de los beneficios, se amplíen y por medio de ellas se mejore la obtención de los recursos que se precisen para el cumplimiento de sus objetivos sociales. Y ello porque no debemos olvidar que los CEE de iniciativa social, ya lo sean por carecer de ánimo de lucro o reconocer en sus estatutos el carácter social o ser sociedades mercantiles, en todo caso para tener tal condición se deben obligar a la reinversión íntegra de sus beneficios para creación de oportunidades de empleo para personas con discapacidad y la mejora continua de su competitividad y de su actividad de economía social».

[33] Asunto *Conacee.*

[34] García Martín, L. y Fernando Pablo, M.: «La reserva de contratos públicos a centros especiales de empleo y empresas de inserción», en *La economía social y el desarrollo sostenible*, Rodríguez Escanciano, S. y Álvarez Cuesta, H. (Dirs.), Madrid, Colex, 2024, pp. 405-406.

[35] Asunto *Italy Emergenza Cooperativa Sociale.*

[36] Núm. 449/2022.

Recientemente, las Sentencias del Tribunal Supremo de 16 y 23 de octubre de 2025[37], de la Sala de lo Contencioso-Administrativo, han asumido el criterio del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña al determinar en unificación de doctrina que «la regulación de la reserva de los contratos públicos o de algún lote de los mismos a favor de los CEE de iniciativa social (…) no vulnera el principio de igualdad de trato ni el principio de proporcionalidad que se enumeran en el art. 18, apartado primero, de la Directiva 2014/2024/UE (…) como principios de la contratación pública». En atención a ello, el Alto Tribunal manifiesta que no es posible apreciar identidad entre los CEE de iniciativa empresarial y los CEE de iniciativa social. Esta diferencia es lo que justifica que pueda existir un tratamiento diferente para cada uno de esos centros en relación con la reserva de contratos públicos sin que ello suponga un trato discriminatorio entre licitadores[38].

Por su parte, el XVI Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad únicamente hace mención en una ocasión a este tipo de reservas, para señalar, como ya consta, que los CEE de iniciativa social «que tengan personal realizando alguna actividad dentro de la Administración pública o trabajando directamente para ella, a través de cualquier forma de licitación, serán retribuidos según los convenios que resulten de aplicación para la actividad y puestos de los trabajadores a excepción de aquellos que liciten vía contratación pública reservada», siempre y cuando «lo establezcan los mencionados procesos» (art. 29.2 *in fine*).

En fin, entre los sectores que recurren con mayor frecuencia a la compra reservada, destaca el mantenimiento de parques y jardines y los servicios de limpieza, y en menor medida, los servicios de digitalización de documentos, servicios de correos, asistencia ciudadana y residuos. En concreto, la disposición adicional 19ª Ley 7/2022, de 8 de abril, de residuos y suelos contaminados para la economía circular, en relación con las obligaciones de recogida, transporte y tratamiento de residuos textiles y de muebles y enseres, señala que los contratos de las Administraciones Públicas serán licitados y adjudicados de manera preferente a través de contratos reservados. Así, para dar cumplimiento a dicha obligación, al menos el 50 por ciento del importe de adjudicación deberá ser objeto de contratación reservada a CEE de iniciativa social autorizados para el tratamiento de residuos. En caso contrario, la Administración pública y el órgano de contratación deberán justificarlo debida y motivadamente en el expediente y podrá ser objeto de recurso especial o de los recursos establecidos en materia de contratación pública[39].

7. LA REFORMA «INTEGRAL» RESPECTO A LOS OBJETIVOS PERSEGUIDOS POR LEY 1/2026

El marco normativo básico de la economía social requería desde hace tiempo de revisión profunda, más allá de los retoques a los que anteriormente se hizo referencia. Había ciertos aspectos que nunca acabaron de ser efectivos y otros estaban necesitados de exhaustiva renovación. Asimismo, conexamente, también era preciso darle el decidido impulso público que requiere esta fórmula, con evidente dimensión social, pero también de incuestionable relevancia empresarial y económica. Sin duda, este compromiso con la economía social fue asumido por el Ministerio desde el mismo momento de su constitución, y así quiso evidenciarlo al redenominarlo «Ministerio de Trabajo y Economía Social»[40].

[37] Núm. 1302/2025 y 1347/2025.

[38] Medina Arnáiz, T.: «La sostenibilidad social en la contratación pública: entre la estrategia europea y la práctica nacional», *Ciriec-España. Revista Jurídica de Economía Social y Cooperativa*, n. 49, 2025, p. 127.

[39] Ubero Cabral, M. R.: *Los derechos de los trabajadores en la externalización de servicios*, Madrid, Colex, 2023, p. 50.

[40] Miñarro Yanini, M.: «La Ley integral de impulso de la economía social: breve examen de una norma con claroscuros», *Revista Trabajo y Seguridad Social (Centro de Estudios Financieros)*, n. 492, 2026, p. 7.

Además, el impacto combinado de la triple transición —demográfica, digital y ecológica— que ha venido transformando nuestra realidad socioeconómica en los últimos años ha puesto de manifiesto la necesidad de emprender una severa actualización del marco normativo de la Economía Social. Estos procesos de transformación están generando nuevos retos y oportunidades para las entidades que integran este sector, al tiempo que modifican las formas de producción, organización y prestación de servicios. En este contexto, resulta necesario adaptar la regulación existente a las nuevas dinámicas económicas y sociales, favoreciendo un marco jurídico capaz de responder a los cambios demográficos, aprovechar las posibilidades que ofrece la digitalización y promover modelos de actividad más sostenibles y respetuosos con el medio ambiente.

Bajo tales perspectivas, con la reforma de 2026 se busca modernizar y adaptar un marco legal cuya regulación original databa del año 2011, permitiendo así que las entidades del sector aquí analizado cuenten con herramientas jurídicas idóneas para afrontar los retos y oportunidades de la presente década. Tal objetivo ha sido conseguido a través de la Ley 1/2026, de 8 de abril, Integral de Impulso de la Economía Social (LIIESo), que introduce innovaciones estructurales tendentes a potenciar un entorno económico más equitativo y protector de los colectivos desfavorecidos.

Como con acierto se ha dicho, esta Ley tiene como finalidades principales el fortalecimiento de la identidad de las entidades de la economía social, de su carácter preferentemente no lucrativo y de su promoción por parte de los poderes públicos, así como la actualización de sus funciones sociales, de sus campos de acción y de su completo régimen jurídico[41].

A tal fin, modifica el texto de tres Leyes nucleares: la Ley 5/2011, la Ley 27/1999, de 16 de julio, de Cooperativas, y la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción.

Un repaso meramente aproximativo a su contenido aconseja parar la atención en las siguientes cuestiones.

7.1. El recuerdo de los principios de la Economía Social como clave

Según la nueva redacción del art. 5 LESo, para que una entidad forme parte de la Economía Social, debe cumplir dos exigencias: primera, regirse por los principios distintivos de la Economía Social y segunda, pertenecer a un listado de entidades expresamente enunciadas.

En concreto, el art. 4 Ley 5/2011 recoge los principios característicos de la Economía Social, haciendo referencia a los siguientes[42]:

a) Primacía de las personas y del fin social sobre el capital, que se concreta en la «gestión autónoma y transparente, democrática y participativa, que lleva a priorizar la toma de decisiones más en función de las personas y sus aportaciones de trabajo y servicios prestados a la entidad o en función del fin social, que en relación a sus aportaciones al capital social».

b) Aplicación de los resultados obtenidos de la actividad económica «principalmente en función del trabajo aportado y servicio o actividad realizada por las socias y socios o por sus miembros y, en su caso, al fin social objeto de la entidad».

[41] González del Rey Rodríguez, I.: «La Ley 1/2026, de 8 de abril, Integral del Impulso de la Economía Social», https://www.aedtss.com/wp-content/uploads/2026/05/48_Gonzalez-del-Rey_Ley-1-2026-Economia-social-IGRR.pdf.

[42] Juliá Igual, J.F.; Bernal Jurado, E. y Carrasco Monteagudo, I.: «Economía social y recuperación económica tras la crisis del covid-19», *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, n. 104, 2022, p. 23.

c) Promoción de la solidaridad interna y con la sociedad «que favorezca el compromiso con el desarrollo local, la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, la cohesión social, la inserción de personas en riesgo de exclusión social, la generación de empleo estable y de calidad, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la sostenibilidad».

d) Independencia respecto a los poderes públicos.

Como novedad, el art. 8 insta ahora a los poderes públicos al fomento de ámbitos de actuación social emergentes, como el desarrollo rural, la economía de los cuidados, la economía circular, el comercio justo, la integración social y laboral, la digitalización, la innovación social y tecnológica, la transición energética, el emprendimiento de base tecnológica, el reto demográfico y lucha contra la despoblación, o la vulnerabilidad sociodemográfica[43].

7.2. Tipología de entidades

Cumplidos estos requisitos, las entidades que integran la Economía Social son en el nuevo tenor legal las siguientes: «las cooperativas, las mutualidades, las fundaciones y las asociaciones que lleven a cabo actividad económica, las sociedades laborales, las empresas de inserción, los centros especiales de empleo de iniciativa social, las cofradías de pescadores, las sociedades agrarias de transformación, las empresas sociales y las entidades singulares creadas por normas específicas» (art. 5 LESo).

Como lógicamente puede intuirse, el limitado espacio disponible hace imposible un tratamiento detenido de cada una de estas entidades. Un racional esfuerzo de síntesis aconseja parar la atención, siquiera brevemente, en cuatro sobre las que se han introducido sustanciales novedades: las cooperativas, los centros especiales de empleo de iniciativa social, las empresas de inserción y las empresas sociales.

7.2.1. Novedades en materia de cooperativas

Dentro de las entidades de economía social, las cooperativas siempre han atesorado una gran impronta en la ansiada cohesión social y territorial[44]. Se trata de una figura «bien definida de modelo de negocio de la economía social» y que representa el «bloque más importante de los productores de mercado» en este contexto[45]. Lo cual conjuga con el hecho de que «pueden ser rentables y competitivas combinando aspectos económicos con aspectos sociales y societarios»[46], tal y como recoge la Recomendación sobre la promoción de las cooperativas de la OIT[47], donde se afirma que deberían adoptarse medidas para promover el potencial de las cooperativas en todos los países, entre otros, para crear y desarrollar actividades generadoras de ingresos y empleo decente y sostenible, dado que constituye un objetivo primordial de la OIT «el logro del trabajo decente para los trabajadores,

[43] González del Rey Rodríguez, I.: «La Ley 1/2026, de 8 de abril, Integral del Impulso de la Economía Social», https://www.aedtss.com/wp-content/uploads/2026/05/48_Gonzalez-del-Rey_Ley-1-2026-Economia-social-IGRR.pdf.

[44] Martín López, S.: *Guía. Recursos de la economía social para fortalecer el asociacionismo entre los autónomos*, s. f., pp. 8-18.

[45] COMISIÓN EUROPEA: *Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones. Construir una economía que funcione para las personas: un plan de acción para la economía social [COM (2021) 778 final]*, p. 5.

[46] Martín López, S.: *Guía. Recursos de la economía social para fortalecer el asociacionismo entre los autónomos*, cit., p. 7.

[47] Recomendación sobre la promoción de las cooperativas, 2002 (n. 193).

dondequiera que se encuentren». No debe olvidarse las iniciativas acometidas por el Derecho de la Unión Europea, en las que se potencia la participación de los trabajadores[48].

Una cooperativa puede definirse, siguiendo el concepto vertido por la Declaración Alianza Cooperativa Internacional (1995), como una asociación de personas que se unen voluntariamente para satisfacer necesidades y aspiraciones económicas y sociales comunes mediante una empresa de propiedad conjunta y de gestión democrática[49]. En concreto, la mencionada Alianza Cooperativa Internacional, en su Plan Estratégico 2020–2030[50], presenta una serie de desafíos globales para toda la década que deben encararse ineludiblemente, expresando su creencia de que «es necesario prestar más atención a la dignidad del trabajo, ámbito donde las cooperativas pueden ser un actor fundamental».

Las cooperativas suministran una plataforma desde la que afrontar problemas que, acometidos de manera individual, resultan mucho más penosos, relacionados, por ejemplo, con la financiación, la innovación tecnológica, la gestión o la comercialización. Además, crean más y mejor empleo en el sector privado, tanto por su vocación social, como por su dimensión (en general, se trata de pequeñas y medianas empresas), satisfacen demandas sociales desatendidas (destacando en este sentido su vinculación con nuevos yacimientos de empleo y el potencial que traen aparejado) y mejoran la cohesión socioeconómica gracias a la participación de los socios en la gestión (lo que les involucra en la marcha de la empresa) y a los principios de solidaridad y responsabilidad con el entorno (a resultas de lo cual se incrementa el compromiso con el desarrollo local). Las razones de su resiliencia radican en su intervención en el mercado de trabajo en tres niveles: a) a través del acceso, inserción y cualificación de las personas consideradas «inempleables»[51]; b) mediante la gestión colectiva de la

[48] Puede consultarse, Monereo Pérez, J.L., Fernández Avilés, J.A., García Valverde, M.D. Y Maldonado Molina, J.A.: *La participación de los trabajadores en las Sociedades Anónimas y cooperativas europeas. Estudio sistemático y crítico de la Ley 31/2006, de 18 de octubre,* Cizur Menor (Navarra), Thompson-Aranzadi, 2007. Se analiza en profundidad, la Ley 31/2006, de 18 de octubre, sobre implicación de los trabajadores en las sociedades anónimas y cooperativas europeas. Se estudió, asimismo, DIRECTIVA 2003/72/CE DEL CONSEJO de 22 de julio de 2003 por la que se completa el Estatuto de la sociedad cooperativa europea en lo que respecta a la implicación de los trabajadores, y DIRECTIVA 2001/86/CE DEL CONSEJO de 8 de octubre de 2001 por la que se completa el Estatuto de la Sociedad Anónima Europea en lo que respecta a la implicación de los trabajadores. La Ley 31/2006*,* es norma de transposición.

[49] Larrazabal Basañez, S.: «Integración europea y cooperativismo: una reflexión sobre la sociedad cooperativa europea con motivo del año internacional del cooperativismo», *Boletín de la Asociación Internacional de Derecho Cooperativo*, 2012.

[50] Plan Estratégico debatido y aprobado en la Asamblea General de la ACI celebrada en Kigali (Ruanda), el 17 de octubre de 2019, y lanzado bajo el título *Un camino centrado en las personas para una segunda década cooperativa*.

[51] La categoría social de los inempleables son personas que enfrentan barreras sociales, económicas o personales tan grandes que el mercado laboral actual las descarta de manera sistemática. En gran medida este concepto Describe a desempleados de larga duración, personas mayores o colectivos vulnerables a quienes las empresas ya no suelen contratar, por lo que tienen enormes dificultades de inserción en el mercado de trabajo. Desde un punto de vista crítico, esta noción social cuestiona los sistemas de empleo tradicionales y busca crear estrategias activas en lugar de ver el paro como un problema sin solución, o, peor aún, establecer un juicio de reproche respecto de las propias personas vulnerables afectadas, dando a entender que serían responsables de su propia situación de desempleo, cuando el paro forzoso no obedece principalmente a conductas subjetivas de los personas que quieren trabajar, sino a factores sociales, formativos y de formación tecnológica, es decir, resumiendo deriva del rechazo de las empresas, de la falta objetiva de capacitación profesional y de ciertas deficiencias de los sistemas jurídicos e institucionales de políticas activas de empleo. La idea de inempleabilidad ha adquirido una fuerza extraordinaria hasta llegar a cristalizar no sólo «en políticas», sino también en «marco normativos»: «Las políticas de protección por desempleo subrayan la idea-fuerza de la "empleabilidad"; se pasa del predominio de las políticas defensivas y al tímido intento de llevar a cabo políticas ofensivas; y se asiste a la tendencia hacia el establecimiento de *modelos mixtos* de protección por desempleo, comprendiendo prestaciones contributivas y prestaciones asistenciales, por un lado, y por otro, anudando las clásicas prestaciones "pasivas" (o reparadoras) a las acciones "proactivas" encaminadas a la mejora de la "empleabilidad" y a la reinserción laboral de los trabajadores. Se realiza un especial énfasis en las políticas activas de mercado de trabajo (que buscan incidir directamente en la mejora del funcionamiento del mercado de trabajo, para aumentar el nivel de empleo —o para mantenerlo— y para reducir el paro). Existe, en relación a ello, una

desintegración de los horarios y los espacios laborales, en tanto suponen un elemento recuperador y dinamizador de empleo; c) y, en fin, por la promoción del estatuto de coempresario frente al empresario tradicional[52]. En este sentido, sus características de funcionamiento dan lugar a niveles superiores de compromiso y solidaridad de los trabajadores (como reconoce la Recomendación 193 OIT[53]), como sucede con todas las de economía social y son una de las herramientas más adecuadas para la puesta en marcha de actividades económicas en los distintos territorios rurales españoles[54].

Las cooperativas se basan en los valores de autoayuda, responsabilidad personal, democracia, igualdad, equidad y solidaridad. Claro está, pues, que la sostenibilidad es un rasgo diferenciador de la identidad cooperativa. En concreto, según el séptimo principio cooperativo, relativo al compromiso con la comunidad, las cooperativas trabajan para lograr el desarrollo sostenible de sus comunidades a través de políticas aprobadas por sus socios. Es más, la citada Declaración Alianza Cooperativa Internacional, al referirse a dicho principio señala expresamente que las cooperativas: «tienen una responsabilidad de trabajar a un ritmo constante para la protección medioambiental de esas comunidades». Este principio refleja el potencial que tiene el movimiento cooperativo para preservar el medio ambiente, «pues existen cooperativas cuya razón de ser es dicha protección, como sucede con las cooperativas que tienen por actividad cooperativizada la economía circular, los cuidados, las energías renovables o la pesca, acuicultura, agricultura y ganadería sostenibles». Las cooperativas atesoran los valores de la economía ecológica: una gestión responsable de los recursos, un mínimo

orientación general que persigue la *"activación"* de las políticas pasivas, fundadas tradicionalmente en una garantía de renta, a fin de estimular al máximo la búsqueda de un nuevo empleo. […] la lucha contra el paro y la exclusión social requiere de una vasta estrategia de aprendizaje a lo largo de toda la vida. En este campo interesa realzar la idea-fuerza de la empleabilidad, concepto que supone un punto de inflexión (y que encuentra su origen primero en Galbraith, J.K., *El Nuevo Estado Industrial,* Barcelona, Ariel, 1977), porque prioriza el enfoque de política activa encaminada hacia la realización del derecho a la reinserción profesional, incrementando las oportunidades de empleo y previendo las situaciones de exclusión social. Esta perspectiva incide en las causas sociales del desempleo, sin desconocer los aspectos subjetivos, y trata de afrontar la adaptación del desempleo a los cambios en curso a través de una protección que realza incide especialmente sobre la cualificación profesional. La empleabilidad completa el estatuto de ciudadanía social de las personas, haciendo posible una real igualdad de oportunidades en el acceso al trabajo y permanencia en el empleo». Cfr. Monereo Pérez, J.L.: «El sistema español de protección por desempleo: Eficacia, equidad y nuevos enfoques» (Ponencia General sobre la Protección por desempleo en España en el XII Congreso Nacional de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social, Madrid, Octubre 2015), en ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE SALUD Y SEGURIDAD SOCIAL: *La protección por desempleo en España* (Congreso Nacional celebrado en Madrid, octubre de 2015)*,* Murcia, Laborum, 2015, pp. 125-238, en particular pp. 206-210, la cita entrecomillas, en pp.173 y 177; Ibid., «Desempleo de larga duración y medidas activas de "empleabilidad" e inserción laboral: a propósito del Acuerdo Político-Social de 15 de diciembre de 2014 y del RDL 16/2014, de 19 de diciembre, sobre Programa Extraordinario de Activación para el empleo», en *Trabajo y Derecho: Nueva revista de actualidad y relaciones laborales,* n. 3, 2015, págs. 15-35. La vigente

Dedica todo un Capítulo a la «Empleabilidad», la cual es definida en el art. 34: «Se entiende por empleabilidad, de acuerdo con el artículo 3, el conjunto de competencias y cualificaciones transferibles que refuerzan la capacidad de las personas para aprovechar las oportunidades de educación y formación que se les presenten con miras a encontrar y conservar un trabajo decente, progresar profesionalmente y adaptarse a la evolución de la tecnología y de las condiciones del mercado de trabajo. La empleabilidad debe producir un ajuste dinámico entre las competencias propias y las demandadas por el mercado de trabajo».

Como elemento divulgativo de interés por basarse en la experiencia, Frago, E., Jover, D. López, V.M., Márquez, F. Y Mora, G.: *El empleo de los inempleables. Metodologías y recursos para la inserción laboral,* 3ª ed., Madrid, Editorial Popular, 2007.

[52] De Nieves Nieto, N.: *Cooperativas de trabajo asociado: aspectos jurídico-laborales*, Madrid, Consejo Económico y Social, 2005, p. 164.

[53] Informe V de la OIT: Promoción de las cooperativas de la Oficina Internacional del Trabajo tratado en el quinto punto del orden del día de la 89.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo celebrada en Ginebra en junio de 2001, pp. 20, 29, 39, 82, 139.

[54] Tascón López, R.: «Posibilidades de nacimiento y desarrollo de la Economía Social en el medio rural», en Rodríguez Escanciano, S. y Álvarez Cuesta, H., Dirs.*, Hacia un desarrollo sostenible, cohesionado e inclusivo de los territorios rurales y despoblados: empleo de calidad desde la economía social y solidaria*, Pamplona, Aranzadi, 2024, pp. 82 y ss.

impacto ambiental a través los eco-empleos, empresas vinculadas a los territorios. Precisamente, «el ADN cooperativo» son los yacimientos de empleo verde y decente, máxime cuando dentro de la Economía Social las cooperativas son las fórmulas que más capacidad de creación de empleo presentan[55].

Hoy por hoy, las cooperativas conforman un pilar sólido e imprescindible para el impulso del desarrollo local, por cuanto «participan de modo directo en la generación de empleo y suponen una forma de organización … estrechamente relacionada con los objetivos instrumentales de las políticas de desarrollo (cooperación, participación, implicación de la población…)»[56]. En concreto —y a modo de ejemplo—, el recurso al cooperativismo en el ámbito de las actividades agropecuarias constituye «uno de los principales instrumentos para su desarrollo ante la necesidad de buscar nuevos mercados, apostar por su internacionalización y una mejora de la competitividad»[57]. Adicionalmente, toda vez que algunos de los servicios esenciales para cualquier territorio están desapareciendo (o en riesgo de hacerlo) dentro de los enclaves rurales, alcanzan un notable peso específico las denominadas «cooperativas de iniciativa social»[58], previstas en el artículo 106 de la Ley 27/1999. En particular, esta norma las describe como «aquellas cooperativas que, sin ánimo de lucro y con independencia de su clase, tienen por objeto social, bien la prestación de servicios asistenciales mediante la realización de actividades sanitarias, educativas, culturales u otras de naturaleza social, o bien el desarrollo de cualquier actividad económica que tenga por finalidad la integración laboral de personas que sufran cualquier clase de exclusión social y, en general, la satisfacción de necesidades sociales no atendidas por el mercado»[59].

En tal contexto, la Ley 1/2026 impulsa una profunda transformación digital de las fórmulas cooperativas al regular formalmente el uso de sedes electrónicas, webs corporativas y la celebración de asambleas telemáticas. Asimismo, blinda la gobernanza corporativa exigiendo planes de igualdad obligatorios, fomentando la conciliación y garantizando una presencia equilibrada de género en los órganos de administración. Para proteger el modelo asociativo, el texto endurece significativamente las inspecciones y las causas de descalificación administrativa, persiguiendo y combatiendo activamente los fraudes de las falsas cooperativas[60].

---

[55] Bengoetxea Alkorta, A.: «La contribución de las cooperativas de trabajo asociado a la creación y mantenimiento de empleo», en *Cooperativa de trabajo asociado y estatuto jurídico de sus socios trabajadores*, Valencia, Tirant Lo Blanch, 2016, pp. 124 y sigs.

[56] Álvarez Cuesta, H.: «Las cooperativas agrarias, de trabajo asociado y las sociedades laborales», en Rodríguez Escanciano, S. y Álvarez Cuesta, H. (Dirs.): *La economía social como palanca para la sostenibilidad en los territorios rurales*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2021, pp. 515 y sigs.

[57] Rodríguez Iniesta, G.: «Los modelos cooperativos agrarios», en *Protección social de los trabajadores del capo en el Estado social autonómico. Aspectos laborales y de Seguridad Social*, Murcia, Laborum, 2019, p. 148.

[58] Plana Royo, E.; Díaz Fosaca, M. y Bernad Morgati, C.: «Las cooperativas de iniciativa social en España: contexto y características en 2022», *CIRIEC-España. Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, n. 113, 2025, pp. 131 y sigs.

[59] Megino Fernández, D.: «Entorno rural y oportunidades de empleo e inclusión para los grupos vulnerables a través de la economía social y solidaria», en Rodríguez Escanciano, S. y Álvarez Cuesta, H., Dirs.: *Hacia un desarrollo sostenible, cohesionado e inclusivo de los territorios rurales y despoblados: empleo de calidad desde la economía social y solidaria*, Pamplona, Aranzadi, 2024, pp. 235 y sigs.

[60] Sobre ellas planea, tácitamente, la sombra de la falsa cooperativa Servicarne (SSTS de 24 de septiembre de 2024, y 28 de mayo, y 25 y 27 de noviembre de 2025). González del Rey Rodríguez, I.: «La Ley 1/2026, de 8 de abril, Integral del Impulso de la Economía Social», https://www.aedtss.com/wp-content/uploads/2026/05/48_Gonzalez-del-Rey_Ley-1-2026-Economia-social-IGRR.pdf. Sobre el reforzamiento de la igualdad entre las personas socias, y reforzamiento del principio de igualdad entre mujeres y hombres que prestan servicios en la cooperativa en la Ley 1/2026, véase, asimismo,
Arrieta Idiakez, F.J.: «Comentarios a la ley 1/2026, de 8 de abril, integral de impulso de la economía social», en *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* 74 (2026), pp. 332-378, en particular pp. 343 y ss. En una perspectiva general puede consultarse, Monereo Pérez, J.L. y Perán Quesada, S. (Dirs.): *Derecho Social y*

Así, la Ley 1/2026 modifica la Ley 27/1999, de 16 de julio, de Cooperativas, buscando su adecuación y actualización de manera que se recojan los ajustes necesarios para optimizar la eficacia del funcionamiento interno de las mismas en lo referido a las formas de participación y el ejercicio de derechos digitales o telemáticos.

Además, el principio cooperativo de igualdad ha impulsado los avances de las cooperativas hacia una igualdad efectiva entre mujeres y hombres. La Ley 1/2026 considera que es el momento de acompañar este esfuerzo con las adaptaciones necesarias de la citada Ley 27/1999, de acuerdo con la singularidad de esta forma empresarial, para una proyección adecuada de los instrumentos de igualdad previstos en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en referencia a los planes de igualdad.

De otra parte, se da prioridad a la identidad cooperativa, recogida en el art. 1 Ley 27/1999, de acuerdo con los parámetros establecidos por la Alianza Cooperativa Internacional, al concretar los supuestos de descalificación administrativa de entidades que, bajo la apariencia de cooperativas, persiguen un resultado prohibido por el ordenamiento jurídico, o contrario a él. Se extiende, en síntesis, ese uso indebido o fraudulento del trabajo cooperativo, causa de desclasificación: a los falsos socios trabajadores o de trabajo; a las cooperativas cuya actividad principal sea la realización, mediante subcontratación de toda o parte de la propia actividad o de la actividad principal de otra empresa; a las cooperativas «económicamente dependientes», que realicen una actividad económica de mercado para un cliente con una dependencia de un setenta y cinco por ciento o más de la facturación anual de la cooperativa; a la subcontratación cooperativa fraudulenta-cesión ilegal de socios trabajadores (empresa interpuesta, empresa inexistente, empresa insuficiente o empresa no ejerciente), y a las cooperativas exclusivamente gestoras de facturación y/o encuadramiento en la Seguridad Social de socios por sus servicios a clientes propios[61].

Asimismo, dando cumplimiento al mandato contenido en el art. 129.2 CE, se persigue fomentar las sociedades cooperativas, a través de una legislación adecuada, que afronte los obstáculos detectados en los últimos años, en un momento especialmente oportuno para reforzar su papel en la generación y el mantenimiento del empleo de calidad.

7.2.2. Los centros especiales de empleo de iniciativa social

El empleo protegido de personas con discapacidad, debidamente subvencionado, a través de CEEs debe cumplir su meta esencial, cual es intervenir como palanca en el camino hacia el trabajo en el mercado ordinario. No menos verdadera resulta la importante función social que desarrolla al actuar como refugio en determinadas situaciones especialmente adversas en cuanto a cifras de inserción como sucede con las grandes discapacidades y la discapacidad intelectual[62].

trabajo informal. Implicaciones laborales, económicas y de Seguridad Social del fenómeno del trabajo informal y de la economía sumergida en España y Latinoamérica, Granada, Comares, 2016.

[61] González del Rey Rodríguez, I.: «La Ley 1/2026, de 8 de abril, Integral del Impulso de la Economía Social», https://www.aedtss.com/wp-content/uploads/2026/05/48_Gonzalez-del-Rey_Ley-1-2026-Economia-social-IGRR.pdf.

[62] Según los últimos datos disponibles provenientes del SEPE, en 2023 se registran 2.447 CEE, de los cuales 753 son de iniciativa social (promovidos, participados mayoritariamente o en los que el poder de decisión general recae en entidades sin ánimo de lucro) con 111.551 personas trabajadoras con discapacidad, de las que algo más de 53.000 presentan mayores dificultades y necesidades de apoyo. AEDIS: VIII Análisis de datos sobre empleo y discapacidad intelectual, 2024, https://www.asociacionaedis.org/news/aedis-refuerza-su-impacto-social-y-laboral-durante-2024/ Rodríguez Escanciano, S.: «La empleabilidad de las personas con discapacidad intelectual: claves jurídicas, puntos críticos y propuestas», en *Sostenibilidad social y territorial. Oportunidades de empleo desde la economía social*, Rodríguez Escanciano, S. y Álvarez Cuesta, H., Dirs., Madrid, Colex, 2025, pp. 92 y ss.

El Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio, regula las coordenadas de la relación laboral especial de las personas con discapacidad en los CEE, calificados como entidades de economía social y prestadoras de servicios de interés económico general a la luz de la versión inicial del art. 5 Ley 5/2011. Por cuanto hace a su plantilla, y aun cuando pueden dar trabajo a empleados sin discapacidad con contrato ordinario, los CEE deben contar con al menos un 70 % de personas con discapacidad, porcentaje referido al conjunto cuando existan varios centros de trabajo y no a cada una de sus unidades[63].

La mayoría de los CEE, como parte empleadora, pertenecen al sector servicios, ofertando a particulares y empresas —normalmente mediante contratas— tareas auxiliares relacionadas con la limpieza y lavandería, jardinería, vigilancia, carpintería, mantenimiento, envasado y empaquetado, publicidad y artes gráficas, logística y servicios postales, catering y distribución de alimentos o —entre otros ejemplos— estacionamientos de vehículos, construcción, reciclaje y tratamiento de residuos, así como gestionando instalaciones deportivas, *call centers*, estaciones de servicio, etc., aunque también tienen presencia, pero menos significativa, en el ámbito alimentario, automovilístico o farmacéutico. No obstante, y junto a algunas de las citadas, existen otras actividades propicias para la actividad de CEE y que en los últimos años van ganando protagonismo, como pueden ser las vinculadas con la hostelería, la gastronomía y el turismo, los servicios sociales, las nuevas tecnologías, las energías renovables u otras manifestaciones de la «economía verde», que constituyen auténticos yacimientos de empleo sostenible y respetuoso con el medio ambiente[64].

El objetivo principal de los CEE es, pues, realizar una actividad productiva de bienes o servicios de mercado con la finalidad de asegurar un empleo remunerado a las personas con discapacidad como medio de inclusión futura en el régimen de empleo ordinario, debiendo prestar a través de las unidades de apoyo los servicios de ajuste personal y social requeridos en atención a las características individuales de la persona trabajadora y a las circunstancias concurrentes, entendiendo por tales los que permitan ayudar a superar las barreras, obstáculos o dificultades que tengan en el proceso de incorporación, permanencia o progreso en el puesto, así como los dirigidos a la inclusión social, cultural y deportiva (art. 6.1 Real Decreto 1368/1985)[65].

No obstante, no han dejado de surgir voces críticas al carácter que los CEE progresivamente han ido adquiriendo como grandes empresas cuasi monopolizadoras del trabajo para personas con discapacidad, olvidando en algunos casos su función de tránsito al empleo en el mercado de trabajo ordinario y afianzando sus márgenes de beneficios[66].

Por tales razones, la nueva Ley 1/2026 solamente considera incluidos dentro del ecosistema de la Economía Social a los CEE de iniciativa social, que son declarados, además, como «entidades prestadoras de Servicios de Interés Económico General». Y ello porque dentro de la categoría general de CEE, existe una figura específica a la que el ordenamiento jurídico dota de unas ayudas concretas, denominada CEE de «iniciativa social» (art. 43.3 Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29

[63] Tascón López, R.: «Marco teórico sobre la responsabilidad social corporativa en las entidades de economía social», en Sostenibilidad social y territorial. Oportunidades desde la economía social, Rodríguez Escanciano, S. y Álvarez Cuesta, H. (Dirs), Madrid, Colex, 2025, p. 359.

[64] Quirós Hidalgo, J. G.: «La igualdad y la integración laboral de las personas con discapacidad a través de los centros especiales de empleo como entidades de economía social en el marco de la agenda de los objetivos de desarrollo sostenible», en *La economía social y el desarrollo sostenible*, Rodríguez Escanciano, S. y Álvarez Cuesta, H. (Dirs.), Madrid, Colex, 2022, pp. 235 y sigs.

[65] Cordero Gordillo, V.: «Consideraciones acerca de la especialidad de la relación laboral de las personas con discapacidad en centros especiales de empleo», en *El trabajo por cuenta ajena y sus fronteras*, Agustí Juliá, J. y Pumar Beltrán, N., Coords., Albacete, Bomarzo, 2009, p. 195.

[66] Rubio Arribas, F.J.: «La construcción social del empleo protegido: los Centros Especiales de Empleo». *Nómadas: Critical Journal of Social and Juridical Sciences*, n. 8, 2003, pp. 7-9.

de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social —LGD—[67]), que integra a aquellos CEE, que además de cumplir los requisitos generales, están promovidos y participados en más de un 50 por 100 por una o varias entidades sin ánimo de lucro, debiendo reinvertir íntegramente sus beneficios en la creación de oportunidades de empleo para personas con discapacidad y la mejora de su actividad de economía social. La Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria en Sentencia de 7 de octubre de 2022[68] consideró que, de conformidad con el art. 43.4 LGD, tiene que haber una «autoimposición expresa y específica», en los estatutos o en un acuerdo social, de la referida obligación de reinversión, que suponga un compromiso expreso e indubitado «en el sentido de dedicar todos los beneficios económicos que la entidad consiga en el desarrollo de su actividad a la creación de oportunidades de empleo para personas con discapacidad y la mejora continua de su competitividad y de su actividad de economía social»[69].

Como ya consta, únicamente los CEEs de iniciativa social van a ser considerados entidades plenas de la economía social, toda vez que comparten todos y cada uno de sus principios y valores fundamentales (primacía de las personas y del objeto social sobre el capital y la aplicación de los resultados obtenidos en beneficio de las personas y del interés general, organización y cultura empresarial participativa y democrática, generación de empleo de calidad y compromiso con su mantenimiento, fomento de políticas de cooperación, de solidaridad, de equidad entre las personas y de responsabilidad con la cohesión social, etc.)[70].

Así pues, es menester seguir impulsando esta figura al objeto de conseguir que la relación laboral especial cumpla su meta principal, cual es potenciar el tránsito de las personas con discapacidad al mercado ordinario, especialmente de quienes presentan mayores dificultades, lo cual no solo requiere revisar y actualizar las ayudas económicas para elevar el tratamiento a los CEE de «iniciativa social», que frente a los privados con ánimo de lucro agrupan en torno al 51% de todos los CEE y prácticamente el 60% de las personas con discapacidad en empleo protegido, sino también adaptar la regulación convencional a la distinción entre las dos categorías existentes de CEEs. No se trataría de penalizar a los CEE de iniciativa empresarial sino de evitar, a través de la negociación colectiva, una competencia desleal frente a los CEE de iniciativa social y garantizar que los primeros cumplen realmente su finalidad de inclusión.

Por lo demás, en el texto del proyecto de Ley 121/000064 se aclara que «las referencias realizadas en disposiciones legales, reglamentarias o convencionales a los CEE deberán entenderse realizadas a las empresas para la inclusión laboral de las personas con discapacidad. Asimismo, las referencias realizadas en disposiciones legales, reglamentarias o convencionales a los CEE de iniciativa social se deberán entender realizadas a las empresas de iniciativa social para la inclusión laboral de las personas con discapacidad» (disposición adicional 4ª). Las primeras serán «aquellas cuyo objetivo principal es el de realizar una actividad productiva de bienes o de servicios, participando regularmente en las operaciones del mercado, y tienen como finalidad el asegurar un empleo remunerado y digno para las personas con discapacidad (como mínimo el 70 por 100 de su plantilla), a la vez que son un medio de inclusión del mayor número de estas personas en el régimen de empleo ordinario»

[67] BOE n. 289, de 3 de diciembre de 2013. Un estudio completo y exhaustivo del marco y régimen jurídico regulador de la discapacidad, en Monereo Pérez, J.L., Moreno Vida, Mª.N., Márquez Prieto, A., Vila Tierno, F Y Maldonado Molina, J.A (DIRS) Y López Insua, B.M Y Ruiz Santamaría, J.L (Coords): *La protección jurídico-social de las personas con discapacidad. Un enfoque integral y exhaustiv*o, Murcia, Laborum, 2020.

[68] n. 352/2022.

[69] Navalpotro Ballesteros, T.: «La reserva de contratos en los centros especiales de empleo y empresas de inserción: su tratamiento en la doctrina administrativa y judicial española», *Ciriec-España. Revista Jurídica de Economía Social y Cooperativa*, n. 49, 2025, p. 239.

[70] Moratalla Santamaría, P.: «Centros Especiales de Empleo», *Ciriec. España. Revista Jurídica*, n. 19, 2006, p. 24.

(art. 43.1). Las segundas son aquellas que, cumpliendo los requisitos anteriores, «sean promovidas y participadas en más de un 50 por ciento, directa o indirectamente, por una o varias entidades, ya sean públicas o privadas, que no tengan ánimo de lucro o que tengan reconocido su carácter social en sus Estatutos, ya sean asociaciones, fundaciones, corporaciones de derecho público, cooperativas de iniciativa social u otras entidades de la economía social, así como también aquellos cuya titularidad corresponde a sociedades mercantiles en las que la mayoría de su capital social sea propiedad de alguna de las entidades señaladas anteriormente, ya sea de forma directa o bien indirecta a través del concepto de sociedad dominante regulado en el artículo 42 del Código de Comercio, y siempre que en todos los casos en los Estatutos o en acuerdo social de la empresa de iniciativa social se obliguen a la reinversión íntegra de sus beneficios para creación de oportunidades de empleo para personas con discapacidad y la mejora continua de su competitividad y de su actividad de economía social, teniendo en todo caso la facultad de optar por reinvertirlos en la propia empresa de iniciativa social para la inclusión laboral de las personas con discapacidad, o en otras empresas de iniciativa social para la inclusión laboral de las personas con discapacidad del grupo de sociedades al que pertenece».

Pese al carácter integral de la reforma de 2026, la aprobación de esta proyectada reforma exigirá retocar, de nuevo, la Ley de Economía Social.

7.2.3. Las empresas sociales

A la luz de la reforma de 2026, se incorpora esta nueva categoría de entidades, que, además de actuar con base en los principios orientadores de la economía social, persigan el interés colectivo de sus integrantes o una finalidad social, siempre que reúnan los siguientes requisitos:

a) Que contemplen con precisión y concreción en sus estatutos los fines sociales y/o medioambientales perseguidos por el desarrollo efectivo de sus actividades económicas, cuando se desarrollen en al menos uno de los siguientes ámbitos:

1.º La integración en el mercado laboral y la generación de oportunidades de trabajo de personas con discapacidad y/o en situación de vulnerabilidad y/o exclusión social, cualquiera que sea el sector de actividad.

2.º La realización de actividades que, mediante la prestación de bienes o servicios, satisfagan necesidades no atendidas por el mercado y contribuyan al bienestar de las personas afectadas por algún factor de vulnerabilidad y/o exclusión social, tales como la discapacidad, la ausencia de ingresos suficientes para el mantenimiento de sí mismo y/o de sus familias, así como otros que sean objeto de especial protección social por el ordenamiento jurídico, en ámbitos como el sanitario, el educativo, el habitacional, la economía de los cuidados, entre otros.

3.º El desarrollo local de zonas desfavorecidas, con especial atención a la realización de actividades en las zonas en declive demográfico.

b) Que apliquen, al menos, el noventa y cinco por ciento de los resultados, excedentes o beneficios obtenidos en cada ejercicio al desarrollo de los fines sociales recogidos en sus estatutos y/o a la mejora o ampliación de las estructuras productivas, siempre que coadyuve al cumplimiento de sus objetivos sociales.

Asimismo, podrán considerarse empresas sociales otras entidades que, cumplan las condiciones siguientes:

1.º Que estén promovidas, constituidas o participadas íntegramente por una o varias entidades de la economía social; o bien.

2.º Que estén promovidas o participadas en hasta un veinticinco por ciento por Administraciones públicas de ámbito estatal, autonómico o local, u otras entidades de titularidad pública siendo el resto promovido o participado por otras entidades de la economía social.

A la luz de esta regulación, como se ha señalado con acierto, «no será fácil de entender que, por ejemplo, una empresa sea empresa social pero no entidad de economía social, aparte de la exasperación que genera el abuso del término social» en una denominación que no deja de ser redundante y poco clara[71].

7.2.4. Las empresas de inserción

Son estructuras económicas de tránsito que combinan la lógica empresarial con un objetivo social prioritario: incorporar al mercado laboral ordinario a personas en situación de exclusión social o en grave riesgo de padecerla. A través de una actividad comercial real de producción de bienes o prestación de servicios, estas entidades ofrecen a sus trabajadores un empleo remunerado, formación técnico-profesional y un acompañamiento social personalizado para resolver sus barreras personales. De este modo, funcionan como una pasarela temporal para que colectivos vulnerables adquieran los hábitos laborales y la estabilidad emocional necesarios para dar el salto definitivo hacia una empresa convencional[72]. La Ley 1/2026 reconfigura el ecosistema de la vulnerabilidad y la inclusión laboral mediante cambios clave en las empresas de inserción. La reforma modifica, así, el enfoque legal al desvincular la exclusión social de la condición inherente de la persona, enfocándose en su lugar en los factores externos y causas que generan los riesgos de vulnerabilidad.

A) Personas en situación de vulnerabilidad

La Ley 1/2026 recoge la definición de dos conceptos nucleares: De un lado, vulnerabilidad social, entendida como «situación en la que pueden hallarse personas, familias, grupos, o comunidades debido a la confluencia de factores de orden económico, social, relacional, ambiental o personal que aumentan la exposición a los riesgos y posicionan a las personas afectadas en desventaja social, lo que puede traducirse en un incremento de las desigualdades, en limitaciones en el ejercicio de derechos y/o en exclusión o riesgo de exclusión». De otro, «exclusión social», concebida como «proceso por el cual las personas son total o parcialmente excluidas de la participación en la vida cultural, económica, social y política de sus comunidades debido a la acumulación de vulnerabilidades y la imposibilidad de salir sin apoyos de dicha situación, viéndose seriamente limitado el ejercicio de sus derechos».

Así, según el nuevo art. 2 Ley 44/2007, las empresas de inserción podrán contratar como trabajadoras en inserción a las personas desempleadas o en situación de mejora de empleo e inscritas en los servicios públicos de empleo expuestas a factores de vulnerabilidad y/o exclusión social y, en todo caso, a las siguientes:

a) Personas perceptoras del ingreso mínimo vital [73]y/o rentas mínimas de inserción, o cualquier otra prestación de igual o similar naturaleza, según la denominación adoptada en cada comunidad

[71] Diaz Rodríguez, J.M.: «Impulso de la economía social y reforma de su régimen jurídico mediante la Ley integral 1/2026», *Trabajo y Derecho*, n. 139, 2026.

[72] Luján Alcaraz, J.: «Empresas de inserción», Aranzadi Social, n. 5, 2007, pp. 1133-1150; Aguilera Izquierdo, R.: El régimen jurídico de las empresas de inserción, Madrid, Civitas, 2009.

[73] Villar Cañada, I. Y Vila Tierno, F. (DIRS.): *Renta Mínima y democracia sustantiva. De los «Derechos de pobreza» a los de «Ciudadanía», Jaén*, Universidad de Jaén (UJA), 2021.

autónoma; así como a las personas miembros de la unidad de convivencia beneficiarias de dichas prestaciones[74].

[74] Importa señalar que la Disposición final tercera, lleva a cabo una importante Modificación de la Ley 19/2021, de 20 de diciembre, por la que se establece el *ingreso mínimo vital*. Se introducen las siguientes modificaciones en la Ley 19/2021, de 20 de diciembre, por la que se establece el ingreso mínimo vital: Uno. Se modifica el apartado 4 del artículo 10, con la introducción de un párrafo segundo, que queda redactado como sigue: «4. /.../ No obstante, en las solicitudes de revisión motivadas por haber dejado de residir en el mismo domicilio alguna de las personas integrantes de una unidad de convivencia, no será necesario cumplir el requisito de residir en el mismo domicilio durante al menos seis meses de forma continuada por las personas que permanecen en la unidad de convivencia después de la modificación.» Dos. Se modifica el párrafo cuarto, del apartado 6, del artículo 13, que queda redactado como sigue: «6. /.../ En ningún caso la actualización del importe del ingreso mínimo vital a que se refiere el artículo 16.4 podrá dar lugar a la percepción de una cantidad mensual superior a la diferencia entre la renta garantizada aplicable conforme a este artículo y la cuantía que, una vez actualizada, tuviera en esa fecha la pensión o de la suma de las pensiones y, en su caso, subsidios por desempleo, percibidos por el beneficiario individual o cualquiera de los miembros de la unidad de convivencia.» Tres. Se modifica el artículo 16, con la introducción de un nuevo párrafo 2.º en el apartado 2, y la adición de nuevos apartados 3, 4 y 5, con la siguiente redacción: «2. /.../ Si la modificación de circunstancias conllevara un incremento en el importe de la prestación, lo previsto en el párrafo anterior se aplicará siempre que dicha modificación se comunique dentro del plazo correspondiente establecido en el artículo 36. En otro caso, la modificación tendrá efectos a partir del día primero del mes siguiente a aquel en que se produzca la comunicación. 3. Sin perjuicio de la obligación de comunicar la modificación de circunstancias dentro del plazo correspondiente establecido en el artículo 36, en el marco de los procesos de mantenimiento y control de la prestación, la entidad gestora podrá actualizar de oficio la cuantía de la prestación por modificación de las circunstancias personales. En caso de incremento, la modificación tendrá efectos a partir del día primero del mes siguiente al de la fecha en la que la entidad gestora proceda al tratamiento de los datos. En caso de requerir información adicional que deba ser facilitada por los interesados, la modificación tendrá efectos a partir del día primero del mes siguiente a aquel en el que fuera cumplimentado el requerimiento. 4. La cuantía de la prestación se actualizará dos veces en cada ejercicio económico tomando como referencia los ingresos anuales computables del ejercicio anterior, de acuerdo con los datos suministrados por la Agencia Estatal de la Administración Tributaria y de las haciendas tributarias forales de Navarra y de los territorios históricos del País Vasco. La primera actualización tendrá carácter provisional en función de los datos tributarios e imputaciones de rentas que en ese momento obren en las citadas administraciones tributarias, y tendrá efectos económicos del día primero del mes siguiente a aquel en que se lleve a cabo, sin perjuicio de los efectos definitivos de la segunda actualización. La segunda actualización se llevará a cabo en función de los datos tributarios consolidados, y tendrá carácter definitivo y efectos económicos del día 1 de enero de cada año. 5. Una vez reconocido el derecho a la prestación de ingreso mínimo vital, la incorporación de una nueva persona al domicilio en el que residan otras personas que integran una unidad de convivencia y con las que se mantenga alguno de los vínculos establecidos en el artículo 6.1, no requerirá el transcurso del plazo de seis meses a que se refiere el párrafo primero del artículo 10.3. El titular de la prestación presentará una declaración responsable sobre el consentimiento del nuevo integrante de la unidad de convivencia para su inclusión como beneficiario del ingreso mínimo vital, que acompañará a la comunicación prevista en el artículo 36.1.b) o como consecuencia del requerimiento de la entidad gestora de la prestación. La entidad gestora suspenderá el derecho a la prestación hasta que proceda a la revisión de la misma y, en su caso, de su importe, previa comprobación del cumplimiento de los requisitos establecidos en esta ley, excepto el plazo de convivencia de seis meses. La incorporación del nuevo miembro tendrá los efectos previstos en los apartados 2 y 3 del presente artículo para los supuestos de modificación de circunstancias personales.» Cuatro. Se da nueva redacción al apartado 1 de la disposición transitoria séptima, que queda redactada como sigue: «1. De forma excepcional, desde el 30 de septiembre de 2020, fecha de entrada en vigor del Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre, de medidas sociales en defensa del empleo, las Entidades del Tercer Sector de Acción Social, debidamente inscritas en el registro que a tal efecto se crea, podrán emitir certificado para la acreditación de las circunstancias previstas en el artículo 21.9 y 10, así como realizar otras actuaciones relacionadas con la promoción de estrategias de inclusión previstas en el artículo 31.1. Los certificados expedidos por los mediadores sociales del ingreso mínimo vital deberán ser firmados por una o un trabajador social perteneciente a la entidad, debidamente colegiado. En dicho certificado se hará constar su número de colegiado. Con carácter anual, los mediadores sociales del ingreso mínimo vital comunicarán a la entidad gestora el mantenimiento o modificación de los certificados previstos en los párrafos d) y e) del artículo 21.9, así como del certificado de exclusión social establecido en el artículo 21.10. Esta falta de comunicación, en el plazo establecido, dará lugar a la suspensión del abono de la prestación. La entidad gestora, en los términos previstos en el artículo 23.4, podrá comunicar a los mediadores sociales del ingreso mínimo vital las resoluciones de las prestaciones del ingreso mínimo vital para la realización de aquellas actividades que tengan encomendadas, en el marco de la colaboración y cooperación que en la gestión y control del ingreso mínimo vital corresponde al Instituto Nacional de la Seguridad Social.» Cinco. Se añade una disposición transitoria undécima

b) Personas que no puedan acceder a las prestaciones a las que se hace referencia en el párrafo anterior, por alguna de las siguientes causas:

1.º La falta del período exigido de residencia o empadronamiento, o para la constitución de la unidad perceptora.

2.º No alcanzar la edad mínima exigida.

3.º Haber agotado el período máximo de percepción legalmente establecido.

c) Las personas desempleadas inscritas ininterrumpidamente en los servicios públicos de empleo durante dos años o un período superior a doce meses en caso de ser personas mayores de cuarenta y cinco años, así como las personas admitidas en el programa que contempla la ayuda específica denominada renta activa de inserción y que, en todo caso, se encuentren expuestas a factores de vulnerabilidad y/o exclusión social.

d) Aquellas que reúnan la condición o sean perceptoras de ayudas a mujeres víctimas de violencia de género o sexual o de trata de seres humanos que, por proceder de recursos específicos de acogida o por cualquier otra circunstancia, encuentren especiales dificultades para acceder al mercado laboral.

e) Personas jóvenes mayores de dieciocho años y menores de treinta, procedentes de instituciones de protección de personas menores de edad.

f) Personas en proceso de recuperación y socialización normalizada, por proceder de una situación de desestructuración personal y familiar, de conflicto con el entorno o rechazo social, tales como adicciones a drogas o alcohol, el ejercicio de la prostitución, y el cumplimiento de penas privativas de libertad, entre otras.

g) Las personas inmigrantes, beneficiarias de protección internacional, beneficiarias de protección temporal o emigrantes retornadas, que cumplan los requisitos de la normativa vigente en materia de extranjería, de protección internacional o de protección temporal, cuando, por sus características o circunstancias personales, presenten especiales dificultades de integración en el mercado laboral ordinario.

h) Personas internas de centros penitenciarios cuya situación penitenciaria les permita acceder a un empleo y cuya relación laboral no esté incluida en el ámbito de aplicación de la relación laboral especial regulada en el art. 1 Real Decreto 782/2001, de 6 de julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los penados que realicen actividades laborales en talleres penitenciarios y la protección de Seguridad Social de los sometidos a penas de trabajo en beneficio de la comunidad, así como personas liberadas condicionales y exreclusas.

con el siguiente contenido: «Disposición transitoria undécima. Procedimientos de reconocimiento del derecho a la prestación de ingreso mínimo vital. La redacción dada por la Ley 1/2026, de 8 de abril, integral de impulso de la economía social, a los artículos 10.4 y 16, será aplicable a los procedimientos de reconocimiento y mantenimiento del derecho a la prestación de ingreso mínimo vital, en los que, en la fecha de entrada en vigor, no se hubiera dictado resolución o no se hubiera resuelto la reclamación administrativa previa formulada conforme al artículo 71 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social. No obstante, los efectos económicos establecidos en el artículo 16.4 se aplicarán exclusivamente a las actualizaciones anuales del importe del ingreso mínimo vital que se hayan practicado a partir del 1 de enero de 2025.»

i) Personas menores de edad en aplicación de la Ley Orgánica 5/2000, de 12 de enero, reguladora de la responsabilidad penal de los menores, cuya situación les permita acceder a un empleo y cuya relación laboral no esté incluida en el ámbito de aplicación de la relación laboral especial a que se refiere el artículo 53.4 del reglamento de la citada ley, aprobado por el Real Decreto 1774/2004, de 30 de julio, así como las que se encuentran, en situación de libertad vigilada y las ex internas.

j) Las personas procedentes de instituciones de protección o reeducación de personas menores de edad.

k) Personas procedentes de centros de alojamiento alternativo autorizados por las comunidades autónomas y las ciudades de Ceuta y Melilla.

l) Personas procedentes de servicios de prevención e inserción social autorizados por las comunidades autónomas y las ciudades de Ceuta y Melilla.

m) Aquellas personas que, por pertenecer a determinadas minorías étnicas, específicamente la población gitana, encuentren especiales problemas de integración laboral.

n) Las personas que, por razón de sus responsabilidades familiares no compartidas, unidas a otros factores o carencias personales o familiares, se encuentren en situación de especial vulnerabilidad y/o exclusión social y dificultad de acceso al mercado de trabajo.

ñ) Personas sin hogar, en referencia a «aquella persona que no tiene acceso, durante el periodo de referencia, a un alojamiento que cumpla los criterios de habitabilidad humana comúnmente aceptados, tanto si el alojamiento es legalmente de su propiedad como si es alquilado, ocupado de forma gratuita con permiso del propietario, o bajo contrato u otro acuerdo de naturaleza no temporal, incluyendo los alojamientos proporcionados por el sector público u organizaciones no gubernamentales o por sus empleadores»..

ñ) bis Personas provenientes de procesos de regularización de su situación administrativa de residencia y trabajo, cuando, por sus características o circunstancias personales, presenten especiales dificultades de integración en el mercado laboral ordinario.

o) Aquellas expuestas a cualquier otro factor de vulnerabilidad y/o exclusión social no previsto expresamente en este artículo.

B) Requisitos de constitución y funcionamiento

Conforme establece el nuevo art. 4 Ley 44/2007, tendrá la consideración de empresa de inserción aquella sociedad mercantil, laboral o sociedad cooperativa legalmente constituida que, estando debidamente calificada por los organismos competentes, realice cualquier actividad económica de producción de bienes y servicios, y cuyo objeto o finalidad estatutaria sea la integración en el mercado de trabajo ordinario de las personas trabajadoras expuestas a factores de vulnerabilidad y/o exclusión social o incluidas en alguno de los colectivos mencionados.

A tal fin, las empresas de inserción deberán aplicar itinerarios y procesos de inserción a las personas trabajadoras expuestas a factores de vulnerabilidad y/o exclusión social o incluidas en alguno de los colectivos mencionados, proporcionados por los servicios públicos de empleo y en coordinación con los servicios públicos competentes. Dichos itinerarios, en cuya elaboración participará la empresa, tendrán una duración mínima de seis meses y máxima de tres años, debiendo

ser consensuados con la persona en situación de riesgo de exclusión o vulnerabilidad contratada y aceptados expresamente por esta.

Las empresas de inserción también deberán definir las medidas de intervención y acompañamiento de las personas trabajadoras vulnerables, como parte de sus itinerarios de inserción, proporcionándoles acciones de orientación, tutoría y procesos personalizados y asistidos de trabajo remunerado, formación en el puesto de trabajo, habituación laboral y social encaminadas a satisfacer o resolver problemáticas específicas derivadas de la situación de vulnerabilidad social que dificultan a la persona su plena inclusión sociolaboral.

Por su parte, el art. 5 Ley 44/2007 regula las exigencias para la obtención de la calificación de «empresa de inserción» haciendo referencia a las siguientes:

a) Estar promovidas y participadas por una o varias entidades promotoras a las que se refiere el artículo siguiente. Esta participación será del cien por ciento del capital social para las sociedades mercantiles. En el caso de sociedades cooperativas y sociedades laborales, dicha participación deberá situarse en los límites máximos recogidos en las diferentes legislaciones que les sea de aplicación a las personas socias colaboradoras o asociadas.

b) Encontrarse inscritas en el registro correspondiente a su forma jurídica, así como en el registro administrativo de empresas de inserción competente.

c) Mantener en cómputo anual, desde su calificación, un porcentaje de personas trabajadoras en proceso de inserción, cualquiera que sea la modalidad de contratación de, al menos, el treinta por ciento durante los primeros tres años de actividad y, como mínimo, del cincuenta por ciento del total de la plantilla de la empresa de inserción, a partir del cuarto año, no pudiendo ser el número de aquellos inferior a dos.

A efectos de determinar las ratios indicadas, se excluirá del cómputo el personal técnico de acompañamiento, así como las personas con contrato de sustitución de las personas trabajadoras en proceso de inserción. Tampoco computarán las personas trabajadoras subrogadas como consecuencia de un procedimiento de licitación pública previsto en art. 130 LCSP.

d) No realizar actividades económicas distintas a las de su objeto o finalidad estatutaria.

e) Obligarse en sus estatutos a reinvertir el cien por ciento de los resultados de los excedentes disponibles a la mejora o ampliación de sus estructuras productivas y de inserción, y/o a incrementar los fondos propios de la empresa de inserción, no debiendo producirse, en ningún caso, reparto de beneficios.

f) Presentar anualmente un balance social de la actividad de la empresa que incluya la memoria económica y social, el grado de inserción en el mercado laboral ordinario y la composición de la plantilla, con datos desagregados por sexo, la información sobre las tareas de inserción realizadas y las previsiones para el próximo ejercicio. Este balance será depositado en el registro administrativo de empresas de inserción competente.

g) Contar con los medios humanos y materiales necesarios para cumplir con los compromisos derivados de los itinerarios de inserción sociolaboral, bien sean propios o pertenezcan a sus entidades promotoras.

h) Contar con servicios de intervención o acompañamiento que faciliten la incorporación al mercado de trabajo ordinario de las personas trabajadoras expuestas a factores de vulnerabilidad y/o exclusión social o incluidas en alguno de los colectivos a los que se refiere el art. 2.

Además, es destacable la creación de una nueva modalidad de contrato de trabajo: para la transición al empleo ordinario, en el ámbito de las empresas de inserción, como entidades empleadoras del mercado de trabajo protegido (art.12), que recuerda al denominado contrato de inserción, de breve vigencia a principios de siglo. Sustituye al contrato temporal de fomento del empleo para estos colectivos, que de este modo vuelve a restringirse respecto de sus beneficiarios primigenios, en el ámbito de la discapacidad (disposición adicional 1ª Ley 43/2006), y concurre con los contratos temporales para la mejora de la ocupabilidad y la inserción laboral en el sector público o en entidades no lucrativas (disposición final 2ª Real Decreto ley 32/2021 y Real Decreto 818/2021). En todo caso, se trata de un contrato de duración determinada, entre seis meses y tres años, cuya finalidad específica es el desarrollo de un itinerario de inserción personalizado encaminado a la incorporación al mercado laboral ordinario, en el que, junto las empresas de inserción y los trabajadores en inserción, participan los servicios públicos sociales y de empleo[75].

C) Apunte final

Realizado este somero repaso de las principales novedades introducidas en el régimen jurídico de la Economía Social, no cabe sino concluir que esta herramienta permite proyectar la función inclusiva en dos planos complementarios: de un lado, como orientación normativa de la actividad económica cuando esta se presta con arreglo a reglas de gestión socialmente responsables; de otro, como identificación de ciertas entidades que, por su estructura y objeto, presentan una vinculación directa con la integración laboral de colectivos con especiales dificultades. Sobre esa base, el principio de solidaridad interna y con la sociedad se proyecta hacia la inclusión laboral, al incorporar expresamente el compromiso con la cohesión social, la inserción de personas en riesgo de exclusión social y la generación de empleo estable y de calidad.

Esta mención explícita introduce, en el propio diseño legal reformado, una pauta interpretativa de gran alcance: la inclusión no se agota en el acceso al empleo, sino que se conecta con la estabilidad y con la calidad del trabajo creado. Esta proyección inclusiva no constituye un elemento accesorio o meramente programático, sino que se inserta en la configuración jurídica misma de la Economía Social, en la medida en que los principios que la definen condicionan tanto la organización interna de las entidades como el sentido de la actividad económica que desarrollan.

Ya el Preámbulo de la Ley 1/2026 señala que «las transformaciones de la economía y de nuestra sociedad, sometidas a una aceleración sin precedentes tras la crisis sanitaria y el contexto de incertidumbre actual, hacen necesaria la adecuación y actualización de las normas incluidas en esta ley. Se diseña, de este modo, un marco legal comprensivo e integral favorable al mejor desarrollo de la actividad de los principales actores de la economía social, contribuyendo con ello a una mayor cohesión social y a un progreso más sostenible».

En ese contexto de grandes transformaciones estructurales de todo orden, la nueva regulación pretende realizar dos objetivos internacionalizados: establecer un marco de referencia para los sucesivos instrumentos de planificación disponibles en el sector de la economía social (fundamentalmente mediante las Estrategias Españolas de Economía Social, en obligada conexión con los Planes de Acción Europeos), por un lado, y por otro, facilitar la labor de estas entidades y aminorar

[75] González del Rey Rodríguez, I.: «La Ley 1/2026, de 8 de abril, Integral del Impulso de la Economía Social», https://www.aedtss.com/wp-content/uploads/2026/05/48_Gonzalez-del-Rey_Ley-1-2026-Economia-social-IGRR.pdf.

la incertidumbre jurídica que pudiera existir con arreglo a los fines sociales y solidarios que le son propios ex artículos 129.2, en relación necesaria con el art. 9.2[76] de nuestra Norma Fundamental. Y es importante señalar que la regulación legal de las distintas formas de la «Economía Social», pertenece al campo propio del Derecho Social General, como materialización del programa de realización de los fines del «Estado Social y Democrático de Derecho» (art. 1 de la Constitución)[77].

De cualquier modo, toda legislación puede ser objeto de legítimas críticas. Y estas no han faltado dada la complejidad de esta Ley. Así, se ha señalado que a pesar de su ambiciosa denominación como ley «integral», es cuestionable dicha amplitud, pues la norma se centra en ajustes puntuales y en ocasiones carece de una justificación profunda en su Preámbulo respecto a las grandes transformaciones económicas, tecnológicas y de todo orden que pretende hacer frente. El mismo Preámbulo de la Ley delimita concretamente lo que se pretende llevar a cabo: modificar la Ley 27/1999, de 16 de julio, de Cooperativas, la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción, la Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social, la Ley 20/1990, de 19 de diciembre, sobre Régimen Fiscal de las Cooperativas4, la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, y el Real Decreto-ley 1/2023, de 10 de enero, de medidas urgentes en materia de incentivos a la contratación laboral y mejora de la protección social de las personas artistas[78]. Sin perjuicio de esta constatación, si interesa subrayar la trascendencia de esta reforma modernizadora y la búsqueda de una identidad más coherente de las sociedades e instituciones de la economía social y asimismo de una cierta armonización totalizadora en el marco del Estado Social Autonómico. De ahí el Título competencial que se utiliza, el art. 149.1. 7º de la Constitución.

En fin, sirvan estas breves reflexiones sobre la reforma introducida por la Ley de Impulso Integral a la Economía Social como pórtico de este interesante nuevo número, donde preclaras voces disertan con rigor y exhaustividad sobre temas de máxima actualidad.

[76] A cuyo tenor, «corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social». Para la significación y alcance de política del Derecho constitucional y la función promocional de la actuación activa de los poderes públicos que se infiere de dicho precepto, puede consultarse, Monereo Pérez, J.L, Y Molina Navarrete, C.: «La cláusula transformadora: El principio de igualdad de oportunidades», en Monereo Pérez, J.L, Molina Navarrete, C. Y Moreno Vida, Mª.N. (Dirs): *Comentario a la Constitución Socio-Económica de España,* Granada, Comares, 2002, pp. 131-151.

[77] Respeto de la idea social en el Derecho y noción de Derecho Social, es imprescindible la consulta de la obra de Gurvitch, G.: *La Idea del Derecho Social. Noción y Sistema del Derecho Social. Historia Doctrinal Desde El Siglo XVII Hasta El Fin Del Siglo XIX,* traducción, edición y Estudio preliminar, «La idea del derecho social en la teoría general de los derechos: El pensamiento de Gurvitch» (pp. VII-LV), a cargo de J.L. Monereo Pérez y A. Márquez Prieto, Comares (Colección Crítica del Derecho), 2005, especialmente, pp. 1 y sigs., 105 y ss., Sobre esta temática, puede consultarse, Monereo Pérez, J.L.: *Democracia pluralista y Derecho Social. La teoría crítica de Georges Gurvitch,* Barcelona, Ediciones de Intervención Cultural/El Viejo Topo, 2021, especialmente, pp. 11 y sigs., 151 y sigs., y Capítulo IV («Derecho Social y sociedad democrática: el Derecho social en la constitución jurídica de la democracia participativa»), pp. 157 y sigs.

[78] Arrieta Idiakez, F.J.: «Comentarios a la ley 1/2026, de 8 de abril, integral de impulso de la economía social», en *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* 74 (2026), pp. 332-378.

Estudios Doctrinales

Laborum

Revista Crítica
de
Relaciones de Trabajo

Laborum

Estudios Doctrinales
nº 20 (3er Trimestre 2026)
ISSN: 2792-7962 – ISSNe: 2792-7970
Págs. 45-65

La digitalización de la intermediación laboral y sus límites jurídicos: agencias de empleo, ETT y servicios públicos ante la inteligencia artificial[1]

The digitalization of labor intermediation and its legal limits: employment agencies, temporary employment agencies and public services in the face of artificial intelligence

Daniel Toscani Giménez *Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*
Universitat de València
https://orcid.org/0000-0003-1460-4801

Sumario

1. Introducción
2. Las agencias de colocación, las ETT y la inteligencia artificial: hacia un nuevo modelo de intermediación laboral algorítmica garantista
3. La inteligencia artificial en la intermediación laboral de los servicios públicos de empleo: modernización administrativa, garantías jurídicas y nuevos desafíos para el Derecho del Trabajo
4. Inteligencia artificial, discriminación algorítmica y protección de datos en la intermediación laboral: desafíos constitucionales y límites jurídicos de la automatización del empleo
5. Conclusiones
6. Bibliografía

Fecha Recepción: 19/5/2026
Fecha Revisión: 18/6/2026
Fecha Aceptación: 1/7/2026

Cita Sugerida: TOSCANI GIMÉNEZ, D.: «La digitalización de la intermediación laboral y sus límites jurídicos: agencias de empleo, ETT y servicios públicos ante la inteligencia artificial». *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum,* 20 (2026): 45-65.

[1] «Este trabajo se enmarca en el Proyecto de Investigación "Digitalización, políticas públicas de empleo inclusivas y discriminación algorítmica" (PID2024-158032OB-I00) y financiado por MICIU /AEI /10.13039/501100011033 / Feder, UE».

Resumen

El presente trabajo analiza el impacto de la inteligencia artificial en las agencias de colocación, las empresas de trabajo temporal y los servicios públicos de empleo desde la perspectiva del Derecho del Trabajo. El estudio examina cómo la implantación de algoritmos y sistemas automatizados de decisión transforma los procesos de intermediación laboral, modificando las formas tradicionales de selección, clasificación y asignación de trabajadores. Asimismo, se abordan los principales riesgos jurídicos derivados de la gestión algorítmica, especialmente en materia de discriminación automatizada, opacidad decisional y afectación de derechos fundamentales como la igualdad, la dignidad y la protección de datos personales. El trabajo presta especial atención al Reglamento Europeo de Inteligencia Artificial, a la Ley 3/2023 de Empleo y a las nuevas obligaciones de transparencia algorítmica introducidas en el ordenamiento laboral español. Finalmente, se reflexiona sobre la necesidad de construir un modelo de gobernanza digital garantista compatible con los principios del Estado social y democrático de Derecho.

Palabras clave

Inteligencia artificial; Intermediación laboral; Empresas de trabajo temporal; Transparencia algorítmica; Derechos fundamentales.

Abstract

This paper examines the impact of artificial intelligence on employment agencies, temporary work agencies, and public employment services from the perspective of Labour Law. The study analyses how algorithms and automated decision-making systems are transforming labour intermediation processes, modifying traditional mechanisms for the selection, classification, and allocation of workers. It also addresses the main legal risks arising from algorithmic management, particularly regarding automated discrimination, opacity in decision-making, and the potential infringement of fundamental rights such as equality, dignity, and personal data protection. Special attention is paid to the European Artificial Intelligence Regulation, the Spanish Employment Act 3/2023, and the new obligations concerning algorithmic transparency introduced into Spanish labour legislation. Finally, the paper reflects on the need to develop a rights-based digital governance model capable of reconciling technological innovation with the principles of the social and democratic State governed by the rule of law.

Keywords

Artificial Intelligence; Labour intermediation; Temporary work agencies; Algorithmic transparency; Fundamental Rights.

1. INTRODUCCIÓN

La revolución tecnológica asociada al desarrollo de la inteligencia artificial constituye, sin duda, uno de los fenómenos de mayor impacto estructural sobre las relaciones laborales desde la consolidación de la sociedad industrial. El Derecho del Trabajo contemporáneo se enfrenta hoy a una mutación de enorme profundidad que afecta no solo a las formas de producción y organización empresarial, sino también a los mecanismos de acceso al empleo, selección de trabajadores e intermediación laboral. Nos encontramos ante un cambio de paradigma en el que los algoritmos, el análisis masivo de datos y los sistemas automatizados de decisión comienzan a desempeñar funciones tradicionalmente reservadas a sujetos humanos. Esta transformación adquiere una especial intensidad en el ámbito de las agencias de colocación, las empresas de trabajo temporal y los servicios públicos de empleo, sectores donde la eficiencia en la gestión de información y la rapidez en la asignación de recursos humanos constituyen elementos esenciales de funcionamiento.

La intermediación laboral ha ocupado históricamente una posición central en la construcción del moderno Estado social. El acceso al empleo no representa únicamente un fenómeno económico, sino también un elemento esencial de integración social, realización personal y garantía efectiva de ciudadanía material. Por ello, las instituciones encargadas de conectar oferta y demanda de trabajo han estado tradicionalmente sometidas a una intensa regulación jurídica orientada a proteger los derechos de las personas trabajadoras y a corregir las desigualdades estructurales del mercado laboral. Desde esta perspectiva, las agencias de colocación y las empresas de trabajo temporal no constituyen simples operadores mercantiles, sino instituciones dotadas de una evidente trascendencia social y constitucional[2].

La irrupción de la inteligencia artificial altera profundamente este escenario clásico. Las nuevas tecnologías permiten automatizar procesos de selección de personal, analizar perfiles profesionales mediante sistemas predictivos, clasificar candidatos a través de algoritmos de aprendizaje automático y desarrollar mecanismos avanzados de emparejamiento entre oferta y demanda de empleo. Tanto las entidades privadas de intermediación como los servicios públicos de empleo están incorporando progresivamente herramientas digitales destinadas a incrementar la eficacia de sus actuaciones y optimizar la gestión de enormes volúmenes de información laboral.

Sin embargo, esta transformación tecnológica plantea interrogantes jurídicos de extraordinaria complejidad. El algoritmo no constituye una herramienta neutral. La inteligencia artificial aplicada al empleo puede reforzar dinámicas de discriminación indirecta, consolidar sesgos históricos presentes en los datos utilizados para entrenar sistemas automatizados y generar nuevas formas de opacidad incompatibles con las exigencias del constitucionalismo social contemporáneo. La automatización de decisiones relacionadas con el acceso al trabajo afecta directamente a derechos fundamentales como la igualdad, la dignidad, la intimidad o la protección de datos personales[3].

Precisamente por ello, la inteligencia artificial aplicada a la intermediación laboral se ha convertido en uno de los grandes desafíos actuales del Derecho del Trabajo europeo. La cuestión ya no consiste únicamente en determinar si las nuevas tecnologías mejoran la eficiencia del mercado laboral, sino en analizar si tales instrumentos resultan compatibles con los principios esenciales del Estado social y democrático de Derecho. El problema jurídico central reside en cómo compatibilizar

[2] Martín Valverde, A., García Murcia, J y Casas Baamonde, M.E.: *Derecho del Trabajo*, 32.ª ed., Tecnos, Madrid, 2024, pp. 65-72.

[3] García García, A.: *El Derecho del Trabajo frente al (des)equilibrio de poderes de la relación laboral reforzado por el uso empresarial de la inteligencia artificial*, *Revista de Derecho de la UNED*, n. 33, 2024, pp. 83-119.

innovación tecnológica y tutela efectiva de derechos fundamentales en un contexto de creciente automatización de las relaciones laborales.

La doctrina científica más reciente viene advirtiendo de la emergencia de un auténtico «Derecho algorítmico del trabajo». Miguel Rodríguez-Piñero Royo ha señalado acertadamente que el fenómeno de la gestión algorítmica implica una profunda transformación del poder empresarial y de las formas tradicionales de subordinación jurídica[4]. El empresario ya no dirige exclusivamente mediante órdenes humanas directas, sino también a través de sistemas automatizados capaces de adoptar decisiones con impacto efectivo sobre contratación, evaluación o mantenimiento del empleo. Esta mutación obliga necesariamente a reconstruir muchas de las categorías clásicas del Derecho laboral.

Especial relevancia adquiere esta problemática en relación con las empresas de trabajo temporal y las agencias privadas de colocación. Tales entidades operan precisamente sobre la base de la gestión intensiva de información relativa a trabajadores y candidatos, lo que favorece la implantación masiva de tecnologías predictivas y algoritmos de selección automatizada. El riesgo de discriminación algorítmica resulta aquí particularmente elevado. Numerosos estudios científicos han demostrado que los sistemas de inteligencia artificial pueden reproducir patrones históricos de exclusión asociados al género, edad, origen étnico o situación socioeconómica de los trabajadores[5].

La preocupación jurídica por estos fenómenos ha comenzado ya a reflejarse tanto en la legislación como en la jurisprudencia europea y nacional. El Reglamento (UE) 2024/1689 sobre Inteligencia Artificial califica expresamente como «sistemas de alto riesgo», con carácter general, aquellos utilizados para selección de trabajadores y adopción de decisiones relacionadas con relaciones laborales. Asimismo, la denominada «Ley Rider» española introdujo importantes obligaciones de transparencia algorítmica en el Estatuto de los Trabajadores, reconociendo el derecho de la representación legal de las personas trabajadoras a conocer los parámetros y reglas utilizados por sistemas automatizados de decisión[6].

Paralelamente, los servicios públicos de empleo atraviesan también un profundo proceso de transformación digital. La Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo, apuesta decididamente por incorporar inteligencia artificial y análisis masivo de datos a las políticas activas de empleo. Esta evolución pretende modernizar estructuras administrativas frecuentemente criticadas por su escasa eficacia en la intermediación laboral. Sin embargo, el uso de algoritmos por parte de las Administraciones públicas plantea igualmente importantes desafíos relacionados con transparencia, motivación de decisiones administrativas y protección de derechos fundamentales[7].

En este contexto, el presente trabajo pretende analizar críticamente el impacto de la inteligencia artificial sobre las agencias de colocación, las empresas de trabajo temporal y los servicios públicos de empleo desde la perspectiva del moderno Derecho del Trabajo. El estudio parte de una premisa esencial: la innovación tecnológica no puede desarrollarse al margen de los principios constitucionales que históricamente han fundamentado el ordenamiento laboral europeo. La eficiencia económica no constituye un valor absoluto capaz de justificar cualquier forma de automatización empresarial o administrativa.

[4] Rodríguez-Piñero Royo, M.: *Derecho del trabajo, inteligencia artificial y tutela de las personas, Teoría y Derecho. Revista de Pensamiento Jurídico*, n. 37, 2024, pp. 120-149.

[5] Páez, A y Ramírez-Bustamante, N.: *Análisis jurídico de la discriminación algorítmica en los procesos de selección laboral*, *arXiv Working Paper*, 2020, arXiv:2008.00371.

[6] Real Decreto-ley 9/2021, de 11 de mayo, BOE n. 113, de 12 de mayo de 2021; Reglamento (UE) 2024/1689 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de junio de 2024, DOUE L, de 12 de julio de 2024.

[7] Vicente Palacio, A.: *Inteligencia artificial para la intermediación laboral en los servicios públicos de empleo*, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, n. 73, marzo 2026.

El primer epígrafe examina la transformación estructural de las agencias de colocación y ETT como consecuencia de la implantación de sistemas de inteligencia artificial aplicados a procesos de selección y asignación de trabajadores. Se analiza especialmente la aparición de nuevas formas de gestión algorítmica y sus implicaciones sobre la configuración clásica del poder empresarial.

El segundo epígrafe aborda específicamente la incorporación de inteligencia artificial en los servicios públicos de empleo y su impacto sobre las políticas activas de empleo desarrolladas por las Administraciones públicas. El texto parte de la idea de que la transformación digital no afecta únicamente a empresas privadas o ETT, sino también a los organismos públicos encargados de promover el acceso al trabajo.

El tercer epígrafe analiza los riesgos jurídicos derivados del uso de inteligencia artificial en la selección y evaluación de trabajadores, centrándose especialmente en la discriminación algorítmica y la protección de datos personales.

En definitiva, el objetivo último de este trabajo consiste en reflexionar acerca de uno de los grandes desafíos contemporáneos del Derecho del Trabajo: garantizar que la revolución algorítmica aplicada al empleo permanezca subordinada a los principios fundamentales de dignidad humana, igualdad material y justicia social que constituyen el núcleo histórico del constitucionalismo laboral europeo[8].

2. LAS AGENCIAS DE COLOCACIÓN, LAS ETT Y LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL: HACIA UN NUEVO MODELO DE INTERMEDIACIÓN LABORAL ALGORÍTMICA GARANTISTA

La intermediación laboral constituye uno de los espacios más sensibles del moderno Derecho del Trabajo. En ella convergen, con singular intensidad, los intereses económicos de las empresas, las expectativas vitales de las personas trabajadoras y la función constitucional de los poderes públicos de promover una política orientada al pleno empleo. La transformación digital de los mercados de trabajo y, particularmente, la irrupción de sistemas de inteligencia artificial aplicados a los procesos de selección, evaluación y asignación de trabajadores, está alterando de manera profunda la estructura tradicional de las agencias de colocación y de las empresas de trabajo temporal (ETT). Lo que durante décadas fue una actividad esencialmente humana, basada en entrevistas personales, valoración subjetiva de perfiles y mecanismos tradicionales de intermediación, evoluciona hoy hacia sistemas automatizados de decisión sustentados en algoritmos predictivos, análisis masivo de datos y herramientas de aprendizaje automático[9].

Esta mutación tecnológica no puede ser observada exclusivamente desde una perspectiva de eficiencia empresarial. El Derecho del Trabajo ha nacido históricamente como un derecho de tutela frente a las desigualdades estructurales del mercado y, por ello, cualquier innovación técnica aplicada a la gestión del empleo debe examinarse desde la óptica de los derechos fundamentales de las personas trabajadoras. La inteligencia artificial aplicada a la intermediación laboral no es jurídicamente neutra. Al contrario, produce efectos directos sobre el acceso al empleo, la igualdad de oportunidades, la transparencia en la contratación y la prohibición de discriminación[10].

[8] Mercader Uguina, J y Velasco Pardo, B.: *El impacto en lo laboral del reglamento de Inteligencia Artificia*l, *Revista Derecho Social y Empresa*, n. 23, 2025, pp. 106-133.

[9] Rodríguez-Piñero Royo, M., Ob. Cit., pp. 120-149.

[10] Páez, A. y Ramírez-Bustamante, N.: *Análisis jurídico de la discriminación algorítmica los procesos de selección laboral,* arXiv, Working Paper, 2020, arXiv:2008.00371.

Las agencias de colocación y las ETT representan, en este contexto, un laboratorio privilegiado de experimentación algorítmica. Su propia lógica organizativa favorece el uso intensivo de tecnologías automatizadas: reciben miles de currículums, gestionan enormes bases de datos personales y operan bajo parámetros de rapidez y eficiencia en la asignación de trabajadores. La utilización de sistemas de IA permite clasificar candidaturas, predecir rendimientos, analizar competencias mediante reconocimiento lingüístico o incluso valorar rasgos de personalidad a través de entrevistas automatizadas. Sin embargo, el problema jurídico comienza precisamente cuando tales sistemas dejan de ser meros instrumentos auxiliares y pasan a convertirse en auténticos mecanismos decisorios con incidencia directa sobre derechos constitucionalmente protegidos.

La doctrina laboralista contemporánea viene advirtiendo de esta transformación con creciente preocupación. Miguel Rodríguez-Piñero Royo ha señalado que el Derecho del Trabajo se enfrenta actualmente a una nueva fase de «gestión algorítmica» caracterizada por la transferencia progresiva de facultades empresariales a sistemas automatizados de decisión, fenómeno que exige la construcción de un auténtico «Derecho algorítmico del trabajo»[11]. En efecto, la digitalización no solo modifica las formas de producción, sino también las estructuras clásicas de subordinación jurídica. La dirección empresarial ya no se ejerce únicamente mediante órdenes humanas directas, sino a través de instrucciones generadas por sistemas automáticos capaces de condicionar contrataciones, evaluaciones de desempeño o extinciones contractuales.

Esta cuestión adquiere una relevancia singular en el ámbito de las ETT, cuya actividad se fundamenta precisamente en la cesión temporal de trabajadores y en la rapidez de los procesos de selección. La Ley 14/1994, de 1 de junio, reguladora de las empresas de trabajo temporal, fue concebida en un contexto tecnológico radicalmente distinto del actual. El legislador de los años noventa pensaba todavía en modelos de intermediación esencialmente analógicos, donde la intervención humana constituía el núcleo de la actividad empresarial. Sin embargo, la realidad contemporánea evidencia que muchas ETT operan hoy mediante plataformas digitales capaces de gestionar automáticamente la práctica totalidad del ciclo de empleo temporal.

La introducción de inteligencia artificial en estos procesos presenta ventajas evidentes. Permite reducir tiempos de contratación, mejorar la correspondencia entre oferta y demanda de empleo y optimizar recursos organizativos. Además, puede favorecer una mayor objetividad en determinados procesos selectivos, eliminando —al menos teóricamente— prejuicios humanos conscientes. No obstante, la experiencia práctica y la investigación científica muestran que los algoritmos no son neutrales. Muy al contrario, reproducen frecuentemente sesgos presentes en los datos con los que han sido entrenados. El riesgo de discriminación algorítmica se convierte así en uno de los mayores desafíos contemporáneos del Derecho antidiscriminatorio laboral.

La jurisprudencia europea y nacional comienza ya a enfrentarse a esta problemática. Aunque todavía no existe una doctrina judicial completamente consolidada en España sobre algoritmos aplicados específicamente a agencias de colocación y ETT, sí pueden encontrarse precedentes relevantes en materia de gestión automatizada del trabajo en plataformas digitales. Particular importancia reviste la Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social) de 25 de septiembre de 2020 (RJ 2020/4071), Rec. n.º 4746/2019, conocida como caso «Glovo», que puso de manifiesto cómo las plataformas digitales utilizan sistemas algorítmicos de organización y control del trabajo susceptibles de generar auténticas relaciones laborales subordinadas. En una línea semejante puede mencionarse igualmente la experiencia judicial desarrollada en torno a Deliveroo y otras plataformas digitales. En este sentido se puede ver la STSJ de Madrid (Sala de lo Social, Pleno) de 17 de enero de 2020 (Rec. núm. 588/2019), relativa a Deliveroo que subrayó cómo la plataforma ejercía

[11] Rodríguez-Piñero Royo, M., Ob. Cit., pp. 120-149.

facultades de dirección y control mediante sistemas digitales de asignación de pedidos, evaluación de rendimiento y geolocalización permanente de repartidores. La resolución puso de manifiesto que el poder empresarial contemporáneo puede ejercerse ya no solo a través de instrucciones humanas directas, sino también mediante arquitecturas algorítmicas capaces de condicionar de forma efectiva la autonomía real de la persona trabajadora.

Especial interés doctrinal presenta asimismo la jurisprudencia italiana relativa a plataformas digitales y discriminación algorítmica. Particularmente significativa resulta la Sentencia del Tribunal de Bolonia (Tribunale Ordinario di Bologna), de 31 de diciembre de 2020, dictada en el conocido caso Deliveroo. El tribunal italiano consideró discriminatorio el sistema algorítmico utilizado por la plataforma para clasificar y priorizar repartidores en función de parámetros automáticos de fiabilidad y disponibilidad. La resolución advirtió que el algoritmo penalizaba indistintamente cualquier ausencia o rechazo de pedidos, incluso cuando tales conductas estuvieran justificadas por ejercicio de derechos fundamentales como huelga, enfermedad o atención familiar. El interés jurídico de esta sentencia reside en que reconoce expresamente la posibilidad de que los sistemas automatizados generen formas de discriminación indirecta incompatibles con los principios fundamentales del ordenamiento laboral europeo, aun cuando no exista una voluntad discriminatoria consciente por parte de la empresa.

La decisión del Tribunal de Bolonia posee además una extraordinaria relevancia desde la perspectiva de la transparencia algorítmica. El órgano judicial subrayó que la aparente neutralidad matemática de los sistemas automatizados no excluye la necesidad de control jurídico sobre sus efectos reales. El algoritmo, aunque formalmente objetivo, puede producir consecuencias materialmente discriminatorias si reproduce lógicas empresariales incompatibles con derechos fundamentales laborales. Esta idea conecta directamente con las preocupaciones actuales del Derecho del Trabajo europeo respecto de la creciente opacidad de los modelos predictivos utilizados en gestión de personal y selección de trabajadores.

También el Tribunal de Justicia de la Unión Europea ha comenzado a construir una doctrina particularmente relevante en materia de tratamiento automatizado de datos y decisiones algorítmicas con efectos significativos sobre los ciudadanos. Aunque no referido específicamente al ámbito laboral, resulta especialmente importante el asunto C-634/21, SCHUFA Holding AG, resuelto por Sentencia del TJUE de 7 de diciembre de 2023. En dicha resolución, el Tribunal interpretó el artículo 22 del Reglamento General de Protección de Datos afirmando que existe «decisión automatizada» no solo cuando la decisión final es íntegramente adoptada por una máquina, sino también cuando una evaluación automatizada produce en la práctica efectos determinantes sobre la posición jurídica de la persona afectada.

La trascendencia de esta doctrina para el ámbito de la intermediación laboral resulta evidente. Numerosos sistemas utilizados por agencias de colocación, ETT y plataformas digitales generan puntuaciones, perfiles predictivos o clasificaciones automatizadas que condicionan decisivamente las posibilidades reales de acceso al empleo de determinados trabajadores. La jurisprudencia del TJUE refuerza así una interpretación material y garantista de las decisiones automatizadas, evitando que la mera existencia de una intervención humana formal permita eludir las garantías previstas por el Derecho europeo de protección de datos.

En conjunto, esta evolución jurisprudencial evidencia que los tribunales europeos comienzan progresivamente a identificar el surgimiento de nuevas formas de poder algorítmico empresarial y administrativo sometidas necesariamente a límites constitucionales y laborales. La inteligencia artificial aplicada al empleo ya no aparece como una simple cuestión tecnológica o de organización

productiva, sino como un fenómeno directamente relacionado con la efectividad real de derechos fundamentales como igualdad, intimidad, no discriminación y tutela judicial efectiva.

Asimismo, la denominada «Ley Rider» —Real Decreto-ley 9/2021, de 11 de mayo— incorporó al artículo 64.4.d) del Estatuto de los Trabajadores el derecho de la representación legal de las personas trabajadoras a ser informada de los parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial que afectan a las condiciones laborales.

La relevancia de esta reforma resulta extraordinaria para las ETT y agencias de colocación. Por primera vez, el ordenamiento laboral español reconoce explícitamente que los algoritmos pueden constituir mecanismos empresariales de dirección con trascendencia jurídica. Ello supone admitir que la inteligencia artificial forma parte ya del ejercicio de los poderes organizativos empresariales y, por tanto, debe quedar sometida a límites constitucionales y laborales. No puede olvidarse que el artículo 35 de la Constitución Española reconoce el derecho al trabajo y que el artículo 14 prohíbe toda discriminación. Los algoritmos de selección utilizados por agencias privadas de empleo deben respetar necesariamente ambos mandatos constitucionales.

La doctrina científica más reciente insiste precisamente en esta dimensión garantista. Jesús Mercader Uguina y Belén Velasco Pardo subrayan que el Reglamento Europeo de Inteligencia Artificial inaugura un nuevo paradigma regulatorio destinado a compatibilizar innovación tecnológica y protección de derechos fundamentales en el ámbito laboral[12]. En efecto, la aprobación del Reglamento (UE) 2024/1689 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de junio de 2024, por el que se establecen normas armonizadas en materia de inteligencia artificial, representa un punto de inflexión decisivo. Dicho Reglamento considera expresamente de «alto riesgo» los sistemas de IA utilizados para contratación de trabajadores, selección de candidatos o toma de decisiones relacionadas con relaciones laborales. Esta calificación implica la imposición de estrictas obligaciones de transparencia, supervisión humana, trazabilidad y evaluación de riesgos.

Las agencias de colocación y las ETT que empleen algoritmos de selección deberán acreditar, entre otras cuestiones, la calidad de los datos utilizados, la ausencia de sesgos discriminatorios y la existencia de mecanismos efectivos de supervisión humana. El futuro inmediato del mercado de trabajo dependerá, en gran medida, de la capacidad del ordenamiento jurídico para equilibrar innovación tecnológica y tutela efectiva de derechos fundamentales. La inteligencia artificial puede mejorar la eficiencia de la intermediación laboral, pero también puede consolidar desigualdades estructurales si no se somete a mecanismos rigurosos de control jurídico y democrático.

Nos encontramos, por tanto, ante una auténtica «constitucionalización algorítmica» de la intermediación laboral. La inteligencia artificial no puede operar en un vacío jurídico ni convertirse en una herramienta opaca inmune al control democrático. El principio de transparencia algorítmica emerge así como una exigencia esencial del moderno Derecho del Trabajo. La persona trabajadora tiene derecho a conocer cuándo está siendo evaluada por un sistema automatizado, qué variables son utilizadas y qué impacto producen sobre su acceso al empleo[13].

Este fenómeno conecta, además, con una cuestión clásica del laboralismo europeo: la deshumanización de las relaciones de trabajo. La sustitución progresiva de decisiones humanas por modelos predictivos puede generar una burocracia algorítmica despersonalizada en la que el trabajador se convierta únicamente en un conjunto de datos estadísticos. El riesgo no reside únicamente en la

[12] Mercader Uguina, J Velasco Pardo, B., Ob. Cit., pp. 106-133.

[13] García Ninet, I. y Mercader Uguina, J.: *El reglamento de Inteligencia Artificial, una primera lectura laboral*, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, n.º 274, 2024, pp. 13-20.

pérdida de privacidad o en la discriminación automatizada, sino también en la erosión progresiva de la dignidad personal como fundamento último de la relación laboral.

La inteligencia artificial aplicada a la intermediación laboral exige, en consecuencia, una respuesta jurídica compleja y equilibrada. Sería un error incurrir en posiciones tecnófobas que ignoren las potencialidades de la innovación digital para mejorar la eficiencia del mercado de trabajo. Pero igualmente equivocado resultaría asumir acríticamente la pretendida neutralidad de los algoritmos. El desafío contemporáneo consiste precisamente en construir un modelo de intermediación laboral tecnológicamente avanzado y, al mismo tiempo, compatible con los valores esenciales del Estado social y democrático de Derecho.

Las agencias de colocación y las ETT del futuro deberán integrar no solo ingenieros y expertos en datos, sino también juristas especializados en protección de derechos fundamentales, transparencia algorítmica y cumplimiento normativo laboral. La gobernanza ética de la inteligencia artificial se convertirá en un elemento central de legitimidad empresarial. La eficiencia tecnológica ya no bastará por sí sola; será necesaria también la confianza jurídica y social.

En definitiva, la irrupción de la inteligencia artificial en el ámbito de las agencias de colocación y empresas de trabajo temporal representa uno de los grandes desafíos contemporáneos del Derecho del Trabajo. Nos hallamos ante una transformación estructural de la intermediación laboral cuya relevancia excede ampliamente la mera cuestión tecnológica. Lo que está en juego es la preservación de los principios esenciales del constitucionalismo social en un contexto de creciente automatización de las relaciones laborales. El futuro del empleo no dependerá únicamente de la capacidad técnica de los algoritmos, sino de la capacidad del ordenamiento jurídico para someterlos a los valores superiores de igualdad, dignidad y justicia social.

3. LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN LA INTERMEDIACIÓN LABORAL DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS DE EMPLEO: MODERNIZACIÓN ADMINISTRATIVA, GARANTÍAS JURÍDICAS Y NUEVOS DESAFÍOS PARA EL DERECHO DEL TRABAJO

La transformación digital del mercado de trabajo no afecta exclusivamente a las empresas privadas de colocación o a las empresas de trabajo temporal. También los servicios públicos de empleo se encuentran inmersos en un profundo proceso de reconfiguración tecnológica que obliga a replantear las formas tradicionales de intermediación laboral desarrolladas por las Administraciones públicas. La progresiva incorporación de sistemas de inteligencia artificial en las políticas activas de empleo constituye uno de los fenómenos jurídicos más relevantes del moderno Derecho del Trabajo administrativo. Lo que está en juego no es únicamente una cuestión de modernización burocrática o de eficiencia organizativa, sino la propia capacidad del Estado social para garantizar el derecho al trabajo en una economía crecientemente digitalizada[14].

Durante décadas, los servicios públicos de empleo europeos han sido objeto de críticas recurrentes relacionadas con su lentitud, rigidez administrativa y limitada eficacia en la colocación de trabajadores. La aparición de plataformas digitales privadas, capaces de operar mediante algoritmos de emparejamiento masivo entre oferta y demanda laboral, ha evidenciado todavía más las carencias estructurales de muchos sistemas públicos de intermediación. Frente a ello, las recientes reformas legislativas españolas y europeas intentan impulsar una profunda modernización tecnológica sustentada precisamente en el uso de inteligencia artificial aplicada a la gestión del empleo.

[14] Fernández Ramírez, M.: *La modernización del sistema nacional de empleo español: un reto en ciernes*, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, n. 41, 2015, pp. 1-32.

En España, la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo, representa un punto de inflexión decisivo en este proceso de transformación institucional. La norma configura un nuevo modelo de políticas activas de empleo basado en la digitalización, el tratamiento masivo de datos y la utilización de herramientas algorítmicas orientadas a mejorar la eficiencia de la intermediación laboral. El propio Preámbulo de la ley reconoce expresamente la necesidad de modernizar el Portal Único de Empleo mediante inteligencia artificial y otros instrumentos tecnológicos destinados a optimizar el ajuste entre oferta y demanda de trabajo.

La trascendencia jurídica de esta reforma resulta extraordinaria. Por primera vez, el legislador español incorpora de forma explícita la inteligencia artificial al núcleo estructural de las políticas públicas de empleo. El artículo 17 de la Ley de Empleo legitima expresamente la utilización de decisiones fundamentadas en análisis de datos, mientras que el Sistema Público Integrado de Información de los Servicios de Empleo (SISPE) se configura como la gran infraestructura tecnológica destinada al tratamiento masivo de información relativa a demandantes de empleo, empleadores y políticas activas de inserción laboral.

En este contexto, el trabajo doctrinal de Arántzazu Vicente Palacio constituye una de las aportaciones científicas más relevantes y recientes sobre esta materia. La autora advierte que el modelo actual de intermediación desarrollado por los servicios públicos de empleo continúa anclado en esquemas burocráticos reactivos claramente insuficientes para afrontar las nuevas exigencias del mercado laboral digital[15]. Según sostiene, el sistema público español sigue operando fundamentalmente a partir de la mera gestión pasiva de ofertas de empleo, sin desarrollar mecanismos avanzados de búsqueda activa, predicción o emparejamiento inteligente mediante tecnologías de inteligencia artificial.

La crítica resulta particularmente significativa porque pone de manifiesto una contradicción estructural entre las ambiciosas previsiones normativas de la Ley de Empleo de 2023 y la realidad práctica de los servicios públicos de colocación. La digitalización administrativa no puede limitarse a una mera informatización superficial de procedimientos tradicionales. La auténtica transformación exige una reconstrucción completa de la lógica funcional de la intermediación pública laboral.

Precisamente por ello, Vicente Palacio propone avanzar hacia un modelo de «intermediación proactiva» basado en algoritmos de aprendizaje profundo (*Deep Learning*) capaces de desarrollar búsquedas activas y sofisticadas de oportunidades laborales para las personas desempleadas[16]. La propuesta reviste enorme interés desde la perspectiva jurídico-laboral porque desplaza el centro de gravedad del sistema: la intermediación deja de orientarse exclusivamente a gestionar ofertas empresariales para centrarse también en la protección activa de colectivos vulnerables y en la mejora efectiva de la empleabilidad.

Esta cuestión conecta directamente con uno de los grandes objetivos históricos del Derecho del Trabajo contemporáneo: la lucha contra las desigualdades estructurales del mercado laboral. La inteligencia artificial puede convertirse, potencialmente, en una herramienta de inclusión social extraordinariamente poderosa si se orienta adecuadamente desde parámetros garantistas. Los sistemas algorítmicos permitirían identificar perfiles con especiales dificultades de inserción, detectar oportunidades de empleo compatibles con determinadas limitaciones funcionales o priorizar colectivos tradicionalmente excluidos del mercado de trabajo.

[15] Vicente Palacio, A., Ob. Cit.
[16] Vicente Palacio, A., Ob. Cit.

No obstante, esta potencialidad inclusiva convive simultáneamente con riesgos muy relevantes para los derechos fundamentales de las personas trabajadoras. El problema central reside en que los algoritmos utilizados por los servicios públicos de empleo operan necesariamente mediante tratamiento masivo de datos personales, muchos de ellos especialmente sensibles. El perfilado automatizado de trabajadores puede implicar tratamiento de información relativa a discapacidad, situación socioeconómica, edad, género o trayectoria profesional, generando importantes riesgos de discriminación indirecta o exclusión algorítmica[17].

El Reglamento (UE) 2024/1689 sobre Inteligencia Artificial ha sido especialmente consciente de esta problemática. Por ello, clasifica expresamente como «sistemas de alto riesgo», entre otros, aquellos utilizados para contratación, selección de trabajadores o evaluación de personas candidatas a un empleo. Tal consideración afecta igualmente a los sistemas automatizados desarrollados por los servicios públicos de empleo. La Administración laboral no queda excluida de las obligaciones de transparencia, supervisión humana y evaluación de riesgos previstas en la normativa europea.

La cuestión adquiere incluso una dimensión constitucional particularmente intensa cuando el uso de algoritmos se produce en el ámbito de las políticas públicas de empleo. A diferencia de las empresas privadas, los servicios públicos actúan directamente vinculados al mandato del artículo 40.1 de la Constitución Española, que obliga a los poderes públicos a promover una política orientada al pleno empleo. La inteligencia artificial administrativa debe servir, por tanto, no solo a criterios de eficiencia técnica, sino también a objetivos materiales de igualdad y cohesión social.

Precisamente en este punto emerge uno de los grandes debates contemporáneos del Derecho Administrativo y del Derecho del Trabajo: la tensión entre automatización y discrecionalidad pública. Los algoritmos prometen objetividad, rapidez y reducción de arbitrariedades humanas. Sin embargo, también pueden consolidar sesgos estadísticos invisibles o generar decisiones opacas difíciles de impugnar jurídicamente[18].

La jurisprudencia europea comienza ya a afrontar estos problemas. Especial relevancia posee la Sentencia del Tribunal de Distrito de La Haya de 5 de febrero de 2020, relativa al sistema neerlandés SyRI (*System Risk Indication*), utilizado por la Administración para detectar posibles fraudes sociales mediante tratamiento automatizado de datos. El tribunal declaró contrario al artículo 8 del Convenio Europeo de Derechos Humanos el uso desproporcionado y opaco de algoritmos públicos sin garantías suficientes de transparencia y control judicial efectivo. Aunque referido al ámbito prestacional, el razonamiento resulta perfectamente trasladable a los sistemas algorítmicos utilizados por servicios públicos de empleo.

En España, la propia Ley 3/2023 introduce importantes cautelas jurídicas en esta materia. El artículo 17 establece expresamente que las decisiones automatizadas deberán respetar los derechos fundamentales y la normativa sobre protección de datos personales. Asimismo, el artículo 15 atribuye al SISPE funciones de mejora continua de calidad, eficacia y fiabilidad de la información utilizada en los procesos de intermediación laboral. Todo ello evidencia que el legislador es consciente de la extraordinaria sensibilidad jurídica del tratamiento automatizado de datos laborales.

La doctrina científica ha subrayado igualmente esta necesidad de control democrático sobre los algoritmos públicos. Jesús Mercader Uguina sostiene que la inteligencia artificial aplicada al

[17] Martín Rivera, L.: *La inteligencia artificial y la gestión algorítmica aplicadas a las relaciones laborales: de la legislación española a la Ley Europea de Inteligencia Artificial*, *Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 12, n. 4, 2024, pp. 77-109.

[18] Rodríguez-Piñero Royo, M., Ob. Cit., pp. 120-149.

empleo obliga a reconstruir las categorías clásicas de transparencia administrativa y motivación de las decisiones públicas[19]. El ciudadano debe poder comprender cómo opera el sistema automatizado que condiciona su acceso al empleo, qué variables son utilizadas y qué mecanismos existen para impugnar eventuales errores o sesgos discriminatorios.

Esta exigencia de comprensión resulta especialmente relevante en relación con colectivos vulnerables. Vicente Palacio advierte acertadamente que el actual sistema de intermediación pública no prioriza adecuadamente a desempleados de larga duración, personas con discapacidad, mayores de cincuenta años o víctimas de violencia de género[20]. La inteligencia artificial podría contribuir decisivamente a corregir estas carencias estructurales mediante sistemas predictivos capaces de desarrollar estrategias activas de inserción laboral.

Sin embargo, el uso de datos sensibles plantea dificultades jurídicas extraordinariamente complejas. El artículo 9 del Reglamento General de Protección de Datos prohíbe, con carácter general, el tratamiento automatizado de información relativa a origen étnico, salud, orientación sexual o convicciones ideológicas. Solo determinadas excepciones legalmente previstas permiten utilizar dichos datos bajo estrictas garantías de proporcionalidad y necesidad.

La cuestión adquiere una relevancia aún mayor en el ámbito de la empleabilidad algorítmica. La Ley de Empleo de 2023 convierte la «empleabilidad» en concepto central de las políticas activas de inserción laboral. Pero toda evaluación automatizada de empleabilidad implica necesariamente clasificaciones predictivas sobre posibilidades futuras de acceso al trabajo. El riesgo de estigmatización algorítmica resulta evidente: determinados perfiles podrían quedar sistemáticamente catalogados como menos empleables debido a patrones estadísticos históricos[21].

Por ello, la supervisión humana constituye un requisito esencial de legitimidad jurídica. Ningún sistema automatizado debe sustituir completamente la valoración individualizada realizada por profesionales de empleo. El algoritmo puede constituir una herramienta auxiliar de apoyo técnico, pero no puede transformarse en una instancia autónoma de decisión administrativa inmune al control humano y judicial.

La modernización tecnológica de los servicios públicos de empleo exige también una profunda inversión institucional. No basta con incorporar software o bases de datos avanzadas. Resulta imprescindible formar especialistas jurídicos y técnicos capaces de supervisar éticamente los sistemas utilizados. La gobernanza algorítmica de las políticas de empleo se convertirá previsiblemente en uno de los grandes retos administrativos de las próximas décadas.

En definitiva, la inteligencia artificial aplicada a los servicios públicos de empleo representa una oportunidad histórica para mejorar la eficacia de las políticas activas de inserción laboral. Pero dicha transformación solo resultará legítima si permanece subordinada a los principios fundamentales del Estado social y democrático de Derecho. La eficiencia tecnológica no puede sustituir a la justicia social ni a la tutela efectiva de los derechos fundamentales. El futuro de la intermediación pública laboral dependerá, en última instancia, de la capacidad del ordenamiento jurídico para garantizar que los algoritmos permanezcan siempre al servicio de la dignidad humana y de la igualdad material[22].

[19] Mercader Uguina, J. y Velasco Pardo, B., Ob. Cit., pp. 106-133.
[20] Vicente Palacio, A, Ob. Cit.
[21] García García, A, Ob. Cit., pp. 83-119.
[22] Vicente Palacio, A, Ob. Cit.

4. INTELIGENCIA ARTIFICIAL, DISCRIMINACIÓN ALGORÍTMICA Y PROTECCIÓN DE DATOS EN LA INTERMEDIACIÓN LABORAL: DESAFÍOS CONSTITUCIONALES Y LÍMITES JURÍDICOS DE LA AUTOMATIZACIÓN DEL EMPLEO

La incorporación masiva de sistemas de inteligencia artificial en las agencias de colocación, empresas de trabajo temporal y plataformas digitales de intermediación laboral ha generado uno de los fenómenos jurídicos más complejos del moderno Derecho del Trabajo: la aparición de nuevas formas de discriminación automatizada derivadas del uso empresarial de algoritmos de selección, clasificación y evaluación de trabajadores. La denominada «discriminación algorítmica» constituye hoy uno de los principales riesgos asociados a la digitalización del mercado de trabajo, hasta el punto de que algunos sectores doctrinales consideran que nos encontramos ante una nueva generación de desigualdades laborales estructurales producidas ya no exclusivamente por decisiones humanas directas, sino por arquitecturas tecnológicas capaces de reproducir y amplificar sesgos históricos presentes en los datos utilizados para entrenar sistemas automatizados[23].

El problema presenta una extraordinaria complejidad jurídica porque los algoritmos operan frecuentemente bajo una apariencia de neutralidad técnica y objetividad matemática. Durante décadas, las decisiones empresariales discriminatorias podían identificarse relativamente mediante indicios visibles vinculados a conductas humanas concretas. Sin embargo, los modernos sistemas de inteligencia artificial funcionan a través de modelos probabilísticos, correlaciones estadísticas y mecanismos de aprendizaje automático cuya lógica interna resulta, en muchas ocasiones, difícilmente comprensible incluso para quienes los diseñan. Esta opacidad tecnológica dificulta enormemente la aplicación de las categorías clásicas del Derecho antidiscriminatorio laboral.

Las agencias privadas de colocación y las ETT constituyen espacios especialmente sensibles para la aparición de este fenómeno. La intermediación laboral se basa precisamente en la recopilación y procesamiento masivo de datos relativos a candidatos, perfiles profesionales, experiencia laboral, capacidades productivas y comportamientos individuales. Los algoritmos utilizados por estas entidades pueden evaluar miles de currículos en segundos, clasificar automáticamente trabajadores según niveles de empleabilidad o establecer predicciones sobre rendimiento futuro a partir de análisis automatizados de datos históricos[24].

Sin embargo, el problema fundamental reside en que tales sistemas aprenden a partir de información previamente existente en el mercado de trabajo. Si los datos utilizados para entrenar algoritmos contienen patrones históricos de desigualdad —por ejemplo, menor presencia femenina en determinados sectores, discriminación por edad o exclusión de determinados grupos étnicos— la inteligencia artificial tenderá a reproducir e incluso intensificar tales sesgos. El algoritmo no crea ex novo la discriminación, pero puede consolidarla y amplificarla bajo una apariencia de neutralidad técnica extremadamente difícil de impugnar jurídicamente.

La doctrina científica internacional ha documentado numerosos ejemplos de esta problemática. Particular relevancia alcanzó el conocido caso del sistema de selección automatizada desarrollado por Amazon, abandonado finalmente por la empresa tras comprobarse que el algoritmo penalizaba sistemáticamente candidaturas femeninas para determinados puestos tecnológicos. El sistema había sido entrenado utilizando datos históricos de contratación de la propia empresa, reflejando así la

[23] Páez, A. y Ramírez-Bustamante, N., Ob. Cit.

[24] Martín Rivera, L.: *La inteligencia artificial y la gestión algorítmica aplicada a las relaciones laborales: de la legislación española a la Ley Europea de Inteligencia Artificial*, *Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Vol. 12, num. 2024, pp. 77-109.

infrarrepresentación estructural de mujeres en ciertos sectores profesionales. El algoritmo aprendió automáticamente a valorar negativamente variables asociadas estadísticamente al género femenino.

Este tipo de situaciones plantea desafíos particularmente intensos para el Derecho del Trabajo europeo, construido históricamente sobre el principio de igualdad material y prohibición de discriminación. Los artículos 14 y 35 de la Constitución Española, así como los artículos 20 y 21 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, imponen límites estrictos frente a cualquier forma de discriminación en el acceso al empleo. Sin embargo, la aplicación de estas garantías constitucionales a sistemas automatizados de decisión resulta extraordinariamente compleja cuando el sesgo discriminatorio se produce de manera indirecta, estadística y técnicamente opaca[25].

La dificultad aumenta todavía más porque muchos algoritmos empresariales utilizan variables aparentemente neutras que, en realidad, actúan como mecanismos indirectos de discriminación. Datos relativos a códigos postales, trayectorias educativas, interrupciones profesionales o determinadas pautas de comportamiento digital pueden correlacionarse estadísticamente con género, origen étnico, edad o situación socioeconómica. El resultado es la aparición de formas sofisticadas de discriminación indirecta extremadamente difíciles de detectar mediante los instrumentos jurídicos tradicionales.

Precisamente por ello, la transparencia algorítmica se ha convertido en uno de los grandes principios emergentes del moderno Derecho laboral digital. El problema central reside en que no puede existir tutela efectiva frente a decisiones automatizadas si las personas afectadas desconocen cómo funcionan los sistemas utilizados para evaluarlas. La opacidad tecnológica amenaza directamente garantías constitucionales básicas como el derecho de defensa, la tutela judicial efectiva o la propia posibilidad de aportar indicios racionales de discriminación.

La trascendencia de esta reforma resulta extraordinaria porque supone reconocer jurídicamente que los algoritmos forman ya parte del ejercicio del poder empresarial. La inteligencia artificial deja así de ser percibida como una cuestión puramente tecnológica para integrarse plenamente en el ámbito de control del Derecho del Trabajo. El algoritmo se convierte en objeto legítimo de supervisión colectiva y judicial.

No obstante, persisten importantes problemas interpretativos sobre el alcance real de esta transparencia algorítmica. La mera entrega formal de documentación técnica o códigos informáticos incomprensibles no garantiza necesariamente una auténtica comprensión del funcionamiento del sistema automatizado. La doctrina viene insistiendo, por ello, en la necesidad de evolucionar hacia modelos de «comprensión efectiva» capaces de traducir decisiones algorítmicas complejas a parámetros jurídicamente comprensibles.

La incorporación de sistemas de inteligencia artificial en los servicios de intermediación laboral ha desplazado el centro del debate jurídico desde la mera digitalización de los procesos de selección hacia un problema mucho más complejo: la progresiva sustitución de decisiones humanas por decisiones algorítmicas cuya lógica resulta, en numerosas ocasiones, inaccesible incluso para quienes las utilizan. La cuestión ya no consiste únicamente en determinar si un algoritmo es capaz de seleccionar candidatos con mayor rapidez o eficiencia, sino en valorar si esa eficiencia puede alcanzarse sin comprometer derechos fundamentales como la igualdad, la no discriminación, la protección de datos personales o el derecho a una tutela judicial efectiva. Precisamente aquí reside uno de los mayores desafíos del Derecho del Trabajo contemporáneo: evitar que la aparente neutralidad tecnológica termine legitimando prácticas discriminatorias más sofisticadas y, por ello mismo, más difíciles de detectar y corregir.

[25] García García, A., Ob. Cit., pp. 83-119.

Uno de los problemas más relevantes es la denominada discriminación algorítmica indirecta. En la práctica, muchas plataformas de empleo y empresas utilizan modelos predictivos entrenados con datos históricos de contratación. Si esos datos reflejan una realidad laboral marcada por desequilibrios estructurales —por ejemplo, una menor contratación de personas mayores de cincuenta años, mujeres en determinados sectores o personas con discapacidad— el algoritmo tenderá a reproducir esas pautas bajo la apariencia de una decisión objetiva. El resultado es especialmente preocupante porque la exclusión ya no se produce mediante una decisión explícita basada en una categoría protegida, sino mediante la combinación de múltiples variables aparentemente inocuas que, en conjunto, generan el mismo efecto discriminatorio. El sesgo deja de ser visible para convertirse en estadístico, lo que dificulta enormemente su impugnación.

Desde una perspectiva procesal, el principal obstáculo no reside únicamente en demostrar la existencia de la discriminación, sino en acceder a la información necesaria para acreditar cómo se produjo la decisión automatizada. En numerosos litigios la empresa usuaria ni siquiera desarrolla el algoritmo, sino que contrata un servicio tecnológico proporcionado por un tercero. Como consecuencia, la información sobre el funcionamiento del sistema suele quedar protegida por cláusulas de confidencialidad o por la invocación del secreto empresarial. Esta situación genera una evidente asimetría probatoria: el candidato conoce el resultado —ha sido descartado— pero desconoce los criterios reales que condujeron a esa exclusión. El proceso judicial corre así el riesgo de convertirse en un procedimiento sin posibilidad efectiva de contradicción.

Frente a este escenario, el Derecho no debería conformarse con reconocer un genérico derecho a recibir información sobre el uso de inteligencia artificial. La experiencia demuestra que las explicaciones excesivamente técnicas o deliberadamente vagas resultan inútiles para garantizar una protección efectiva. La verdadera transparencia exige que el interesado pueda conocer qué variables han influido de forma significativa en la decisión, cuál ha sido el peso relativo de dichas variables y qué mecanismos de supervisión humana han intervenido antes de adoptar una decisión definitiva. Una explicación comprensible constituye una garantía procesal, no una mera obligación formal de información.

Otro problema que merece especial atención es la calidad de los datos empleados durante el entrenamiento de los modelos predictivos. En muchas ocasiones el debate jurídico se centra exclusivamente en el algoritmo cuando, en realidad, el origen del sesgo se encuentra en la base de datos utilizada para entrenarlo. Datos incompletos, desactualizados o estadísticamente desequilibrados pueden producir resultados discriminatorios incluso cuando el diseño matemático del algoritmo sea técnicamente correcto. Desde esta perspectiva, la protección de datos personales deja de ser una cuestión exclusivamente vinculada al consentimiento o a la licitud del tratamiento para convertirse también en una garantía material frente a decisiones automatizadas injustas. Un sistema alimentado con datos deficientes difícilmente podrá producir decisiones compatibles con el principio constitucional de igualdad.

Ante esta realidad, resulta necesario avanzar hacia mecanismos preventivos más eficaces que los actuales. En primer lugar, debería exigirse la realización de auditorías algorítmicas independientes antes de implantar sistemas de inteligencia artificial destinados a seleccionar candidatos. Estas auditorías no deberían limitarse a verificar aspectos informáticos, sino analizar específicamente el impacto del sistema sobre colectivos protegidos y evaluar si determinadas variables generan efectos adversos desproporcionados. Además, sus conclusiones deberían conservarse y poder ser aportadas como prueba en un eventual procedimiento judicial. De este modo, la prevención dejaría de depender exclusivamente de la buena voluntad empresarial para convertirse en una auténtica obligación jurídica.

En segundo lugar, convendría imponer la obligación de mantener un registro documental de todas las decisiones automatizadas relevantes. No se trata de almacenar únicamente el resultado final, sino también la versión del algoritmo utilizada, las variables consideradas, las modificaciones introducidas en el modelo y las revisiones humanas efectuadas durante el proceso. La existencia de este registro facilitaría enormemente la actividad probatoria tanto de la Inspección de Trabajo como de los órganos jurisdiccionales, reduciendo la actual opacidad que caracteriza muchos procesos automatizados de selección.

Una tercera medida práctica consistiría en reforzar las reglas sobre distribución de la carga de la prueba. Cuando un candidato aporte indicios razonables de que una decisión automatizada puede haber generado un efecto discriminatorio, debería corresponder a la empresa acreditar que el sistema utilizado ha sido previamente auditado, que sus datos de entrenamiento eran adecuados y que existió una supervisión humana efectiva. Esta solución no supone establecer una presunción automática de ilicitud, sino adaptar las reglas probatorias a un contexto tecnológico en el que la información relevante permanece bajo el control exclusivo del empleador o del proveedor tecnológico.

Igualmente importante resulta redefinir el concepto de intervención humana. En numerosas organizaciones la denominada revisión humana consiste simplemente en confirmar el resultado ofrecido por el algoritmo sin un análisis crítico independiente. Esta práctica convierte la supervisión en una formalidad vacía que no satisface las exigencias derivadas de los derechos fundamentales. La intervención humana solo puede considerarse auténtica cuando quien revisa la decisión dispone de capacidad real para modificarla, comprende el funcionamiento básico del sistema y motiva expresamente las razones por las que confirma o corrige la recomendación algorítmica. Sin estos requisitos, la supervisión constituye una ficción jurídica incapaz de neutralizar los riesgos asociados a la automatización.

Finalmente, también resulta imprescindible fortalecer el papel institucional de la Inspección de Trabajo y de la representación legal de las personas trabajadoras. La fiscalización pública de los sistemas algorítmicos no puede depender exclusivamente de litigios individuales promovidos por candidatos que, en muchos casos, desconocen incluso que han sido objeto de una decisión automatizada. La posibilidad de realizar actuaciones inspectoras específicas sobre algoritmos de selección, exigir documentación técnica y comprobar periódicamente la existencia de impactos discriminatorios constituiría un mecanismo mucho más eficaz para prevenir vulneraciones antes de que produzcan efectos irreparables [26].

La negociación colectiva está llamada igualmente a desempeñar un papel esencial en este ámbito. Los convenios colectivos pueden establecer límites materiales al uso empresarial de inteligencia artificial, regular auditorías independientes, imponer obligaciones reforzadas de información o crear mecanismos específicos de tutela frente a discriminaciones automatizadas. La dimensión colectiva resulta particularmente importante porque muchos sesgos algorítmicos solo pueden detectarse mediante análisis estadísticos globales imposibles de realizar individualmente por cada trabajador afectado.

La expansión de la inteligencia artificial en la intermediación laboral obliga a reconstruir profundamente los instrumentos clásicos de tutela antidiscriminatoria y protección de datos en el ámbito laboral. El desafío jurídico contemporáneo consiste en garantizar que la automatización tecnológica no erosione los principios fundamentales de igualdad, dignidad y justicia social sobre los que históricamente se edificó el Derecho del Trabajo europeo[27].

[26] Mercader Uguina, J. y Velasco Pardo, B., Ob. Cit., pp. 106-133.
[27] Rodríguez-Piñero Royo, M., Ob. Cit., pp. 120-149.

El algoritmo debe permanecer siempre subordinado al ser humano y nunca convertirse en un mecanismo opaco de reproducción automatizada de desigualdades estructurales incompatibles con el moderno Estado social y democrático de Derecho.

En definitiva, el verdadero reto jurídico no consiste en frenar la utilización de la inteligencia artificial en la intermediación laboral, sino en impedir que la automatización diluya las garantías constitucionales construidas durante décadas por el Derecho del Trabajo. La eficiencia tecnológica constituye un objetivo legítimo, pero nunca puede convertirse en un argumento para debilitar la igualdad, la transparencia o la protección de datos personales. Si el ordenamiento jurídico logra imponer obligaciones reales de auditoría, trazabilidad, explicación y supervisión efectiva, la inteligencia artificial podrá consolidarse como una herramienta útil al servicio del empleo. Si, por el contrario, prevalece la opacidad tecnológica, el algoritmo dejará de ser un instrumento de apoyo para convertirse en un espacio inmune al control jurídico, incompatible con las exigencias propias de un Estado social y democrático de Derecho.

5. CONCLUSIONES

La progresiva incorporación de sistemas de inteligencia artificial en los procesos de intermediación laboral no plantea únicamente problemas tecnológicos o de política legislativa, sino también importantes dificultades de interpretación jurídica derivadas de la coexistencia de múltiples bloques normativos parcialmente superpuestos y no siempre plenamente coherentes entre sí. El régimen jurídico aplicable a los algoritmos utilizados por agencias de colocación, empresas de trabajo temporal y servicios públicos de empleo se construye actualmente a partir de normas pertenecientes a sectores muy diversos del ordenamiento: Derecho del Trabajo, protección de datos personales, Derecho administrativo, normativa antidiscriminatoria y regulación europea de inteligencia artificial. Esta pluralidad de fuentes genera inevitables tensiones interpretativas y problemas aplicativos cuya resolución exigirá previsiblemente una intensa labor doctrinal y jurisprudencial en los próximos años.

Uno de los primeros problemas jurídicos surge ya en la propia delimitación conceptual de qué debe entenderse por «decisión automatizada» en el ámbito laboral. El artículo 22 del Reglamento General de Protección de Datos reconoce el derecho de toda persona a no ser objeto de una decisión basada únicamente en el tratamiento automatizado de datos cuando dicha decisión produzca efectos jurídicos significativos. Sin embargo, la práctica empresarial contemporánea evidencia que los sistemas algorítmicos raramente operan mediante automatización absoluta. Lo habitual es que exista algún tipo de intervención humana formal en fases finales del procedimiento de selección o evaluación de trabajadores. La cuestión jurídica central consiste entonces en determinar cuándo dicha intervención humana resulta suficientemente real y efectiva como para excluir la aplicación de las garantías previstas frente a decisiones plenamente automatizadas.

El problema no posee una relevancia meramente teórica. Numerosas empresas utilizan actualmente sistemas algorítmicos capaces de filtrar automáticamente miles de candidaturas y generar clasificaciones predictivas de empleabilidad, limitándose posteriormente la intervención humana a validar de forma prácticamente automática las recomendaciones generadas por el sistema. En tales supuestos, la supervisión humana puede convertirse en una mera apariencia formal desprovista de auténtica capacidad decisoria. La dificultad interpretativa reside precisamente en fijar el umbral jurídico a partir del cual la intervención humana deja de constituir un simple mecanismo simbólico de legitimación para transformarse en un verdadero control efectivo del algoritmo.

Esta cuestión conecta directamente con otro de los grandes conflictos normativos emergentes: la relación entre transparencia algorítmica y secreto empresarial. El artículo 64.4.d) del Estatuto de

los Trabajadores reconoce el derecho de la representación legal de las personas trabajadoras a ser informada sobre «los parámetros, reglas e instrucciones» en los que se basan los algoritmos utilizados para adopción de decisiones laborales. Sin embargo, simultáneamente, la legislación mercantil y la normativa sobre secretos empresariales protegen determinados conocimientos técnicos y modelos organizativos desarrollados por las empresas.

La tensión entre ambos derechos resulta especialmente intensa en relación con algoritmos complejos basados en sistemas de aprendizaje automático. Las empresas sostienen frecuentemente que la revelación completa del funcionamiento interno de sus modelos predictivos podría afectar gravemente a su posición competitiva en el mercado. Frente a ello, las exigencias derivadas del principio de transparencia laboral y de la tutela antidiscriminatoria obligan a garantizar que trabajadores y representantes sindicales puedan comprender efectivamente cómo operan los sistemas automatizados que condicionan el acceso al empleo o las condiciones de trabajo.

Nos encontramos así ante un conflicto entre bienes jurídicos constitucionalmente relevantes cuya resolución no resulta sencilla. Una interpretación excesivamente restrictiva del derecho de información convertiría la transparencia algorítmica en una garantía puramente formal e ineficaz. Pero una interpretación ilimitada podría comprometer legítimos intereses empresariales relacionados con innovación tecnológica y libertad de empresa reconocidos en el artículo 38 de la Constitución Española. El problema exigirá previsiblemente la construcción jurisprudencial de criterios intermedios capaces de compatibilizar ambas exigencias constitucionales.

También plantea importantes dificultades interpretativas la aplicación de las categorías clásicas del Derecho antidiscriminatorio a los nuevos fenómenos de discriminación algorítmica. El ordenamiento laboral europeo fue diseñado históricamente para combatir conductas discriminatorias producidas mediante decisiones humanas identificables. Sin embargo, los sistemas de inteligencia artificial operan frecuentemente a través de correlaciones estadísticas complejas y variables aparentemente neutras que producen efectos desiguales indirectos sobre determinados colectivos.

La dificultad jurídica aparece especialmente en materia probatoria. La legislación antidiscriminatoria laboral tradicionalmente se ha apoyado en mecanismos de inversión de la carga de la prueba una vez aportados indicios racionales de discriminación. No obstante, identificar tales indicios resulta considerablemente más complejo cuando las decisiones empresariales derivan de modelos algorítmicos opacos cuyo funcionamiento interno permanece parcialmente inaccesible incluso para la propia empresa usuaria.

Por ejemplo, un sistema automatizado de selección podría penalizar indirectamente candidaturas femeninas no porque incorpore explícitamente la variable sexo, sino porque utiliza parámetros estadísticamente correlacionados con trayectorias laborales históricamente masculinizadas. El trabajador afectado difícilmente podrá acreditar la existencia de discriminación si desconoce qué variables concretas han sido utilizadas o qué ponderación ha atribuido el algoritmo a cada elemento analizado. Las categorías clásicas de discriminación indirecta deberán adaptarse necesariamente a esta nueva realidad tecnológica caracterizada por causalidades probabilísticas y mecanismos de decisión parcialmente autónomos.

Especial complejidad presenta igualmente la interpretación conjunta del Reglamento General de Protección de Datos y del Reglamento Europeo de Inteligencia Artificial. Aunque ambas normas comparten objetivos generales de protección de derechos fundamentales, sus ámbitos materiales y mecanismos de control no coinciden plenamente. El RGPD se centra prioritariamente en el tratamiento

de datos personales, mientras que el Reglamento de IA adopta un enfoque basado en niveles de riesgo asociados a determinados sistemas tecnológicos.

La coexistencia de ambos instrumentos normativos puede generar importantes problemas aplicativos. Un mismo sistema algorítmico utilizado para selección de trabajadores puede quedar simultáneamente sometido a obligaciones derivadas del RGPD, exigencias específicas del Reglamento de IA y garantías propias del ordenamiento laboral nacional. La pluralidad de autoridades potencialmente competentes —autoridades laborales, agencias de protección de datos y organismos supervisores de inteligencia artificial— plantea además riesgos evidentes de fragmentación regulatoria y conflictos de competencia administrativa.

La situación resulta particularmente delicada en el ámbito de las empresas de trabajo temporal y plataformas digitales de empleo, donde la circulación transnacional de datos y algoritmos constituye una práctica habitual. Muchas plataformas operan simultáneamente en distintos Estados miembros utilizando sistemas automatizados desarrollados fuera del territorio europeo. Ello obliga a determinar qué legislación nacional resulta aplicable, qué autoridad administrativa posee competencias supervisoras y cómo deben coordinarse los distintos mecanismos europeos de control.

También los servicios públicos de empleo afrontan importantes incertidumbres jurídicas relacionadas con el uso de inteligencia artificial administrativa. La Ley 3/2023, de Empleo, apuesta claramente por la digitalización de las políticas activas de empleo y la utilización de sistemas automatizados de análisis de datos. Sin embargo, el uso administrativo de algoritmos plantea exigencias reforzadas derivadas del principio constitucional de legalidad y de las garantías propias del procedimiento administrativo.

La Administración pública no puede actuar exclusivamente guiada por criterios de eficiencia técnica. Toda actuación administrativa debe quedar sometida a exigencias de motivación, proporcionalidad y control jurisdiccional efectivo. Surge así un problema fundamental: cómo compatibilizar la complejidad técnica de determinados algoritmos predictivos con el deber jurídico de motivar adecuadamente las decisiones administrativas que afecten a derechos o intereses legítimos de los ciudadanos.

La cuestión adquiere especial relevancia en relación con perfiles automatizados de empleabilidad. Si un servicio público de empleo utiliza sistemas predictivos para priorizar determinados colectivos o asignar recursos formativos, los ciudadanos afectados deben poder comprender las razones que justifican tales decisiones y disponer de mecanismos efectivos de impugnación. La opacidad algorítmica puede resultar difícilmente compatible con las exigencias constitucionales de interdicción de arbitrariedad y tutela judicial efectiva previstas en los artículos 9.3 y 24 de la Constitución Española.

Otro importante problema aplicativo deriva de la creciente externalización tecnológica de funciones públicas relacionadas con intermediación laboral. Muchas Administraciones recurren actualmente a empresas privadas para desarrollo de software, gestión de datos o diseño de sistemas automatizados aplicados a políticas de empleo. Ello genera inevitables interrogantes sobre responsabilidad jurídica ante eventuales errores, discriminaciones o vulneraciones de derechos fundamentales producidas por algoritmos desarrollados externamente.

La dificultad aumenta porque los sistemas de inteligencia artificial presentan frecuentemente comportamientos dinámicos y evolutivos derivados del aprendizaje automático continuo. Un algoritmo inicialmente conforme a Derecho puede desarrollar posteriormente patrones discriminatorios no

previstos expresamente por sus diseñadores. Determinar quién debe asumir responsabilidad jurídica en tales supuestos constituye una cuestión extraordinariamente compleja. La empresa usuaria podría alegar desconocimiento técnico del funcionamiento interno del sistema, mientras que la empresa desarrolladora podría sostener que la decisión final correspondía al usuario que implementó la herramienta.

La aplicación práctica del principio de supervisión humana plantea igualmente dificultades significativas. Tanto el Reglamento Europeo de Inteligencia Artificial como buena parte de la doctrina científica insisten correctamente en la necesidad de mantener control humano sobre decisiones automatizadas con impacto relevante en el empleo. Sin embargo, el contenido concreto de dicha supervisión permanece todavía insuficientemente definido.

No toda intervención humana garantiza automáticamente una tutela efectiva de derechos fundamentales. Si la persona encargada de supervisar el algoritmo carece de formación técnica suficiente para comprender realmente el funcionamiento del sistema, la supervisión puede convertirse en una mera ratificación acrítica de decisiones automatizadas. La complejidad tecnológica de muchos modelos predictivos dificulta enormemente la capacidad real de cuestionamiento humano, especialmente en organizaciones empresariales donde las decisiones algorítmicas aparecen revestidas de una fuerte apariencia de objetividad científica.

La negociación colectiva afronta también importantes desafíos aplicativos en este nuevo contexto digital. El reconocimiento legal del derecho de información sobre algoritmos constituye un avance relevante, pero su efectividad práctica dependerá en gran medida de la capacidad técnica y organizativa de sindicatos y representantes de trabajadores para interpretar adecuadamente información altamente especializada. Existe el riesgo de que la asimetría tecnológica entre empresas y representación laboral vacíe parcialmente de contenido las nuevas garantías legales.

Por ello, algunos sectores doctrinales comienzan ya a defender la necesidad de desarrollar nuevas formas de peritaje algorítmico laboral y mecanismos institucionales de auditoría tecnológica independientes. La complejidad técnica de la inteligencia artificial obliga probablemente a repensar muchas de las estructuras tradicionales de control jurídico-laboral construidas históricamente para relaciones productivas mucho más simples y transparentes.

En definitiva, la incorporación de inteligencia artificial a la intermediación laboral está generando un escenario normativo extraordinariamente complejo caracterizado por superposición de fuentes jurídicas, conflictos interpretativos y profundas dificultades aplicativas. El desafío contemporáneo del Derecho del Trabajo no consiste únicamente en aprobar nuevas normas sobre algoritmos, sino en reconstruir coherentemente las categorías clásicas de tutela laboral para adaptarlas a un contexto productivo crecientemente automatizado. La futura evolución jurisprudencial resultará decisiva para determinar hasta qué punto el ordenamiento jurídico europeo será capaz de compatibilizar innovación tecnológica, eficiencia económica y protección efectiva de los derechos fundamentales de las personas trabajadoras.

6. BIBLIOGRAFÍA

Fernández Ramírez, M., «La modernización del sistema nacional de empleo español: un reto en ciernes», *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, n. 41, 2015, pp. 1-32.

García García, A., «El Derecho del Trabajo frente al (des)equilibrio de poderes de la relación laboral reforzado por el uso empresarial de la inteligencia artificial», *Revista de Derecho de la UNED*, n. 33, 2024.

García García, A., «La dignidad de la persona trabajadora en el centro del Derecho del Trabajo de la era digital», *Revista Jurídica de la Universidad de León*, n. 11, 2022.

García I. y Mercader Uguina, J., «El reglamento de Inteligencia Artificial, una primera lectura laboral», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, n. 274, 2024.

Martín Rivera, L., «La inteligencia artificial y la gestión algorítmica aplicadas a las relaciones laborales: de la legislación española a la Ley Europea de Inteligencia Artificial», *Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 12, n. 4, 2024.

Martín Valverde, A.; García Murcia, J.; Casas Baamonde, M. E., *Derecho del Trabajo*, 32.ª ed., Tecnos, Madrid, 2024.

Mercader Uguina, J. R. y Velasco Pardo, B., «El impacto en lo laboral del reglamento de Inteligencia Artificial», *Revista Derecho Social y Empresa*, n. 23, 2025.

Páez, A. y Ramírez-Bustamante, N., «Análisis jurídico de la discriminación algorítmica en los procesos de selección laboral», *arXiv Working Paper*, 2020, arXiv:2008.00371.

Rodríguez-Piñero Royo, M., «Derecho del trabajo, inteligencia artificial y tutela de las personas», *Teoría y Derecho. Revista de Pensamiento Jurídico*, n. 37, 2024.

Vicente Palacio, A., «Inteligencia artificial para la intermediación laboral en los servicios públicos de empleo», *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, n. 73, marzo 2026, RI §429222.

Revista Crítica
de
Relaciones de Trabajo

Laborum

Estudios Doctrinales
nº 20 (3er Trimestre 2026)
ISSN: 2792-7962 – ISSNe: 2792-7970
Págs. 67-87

El control de las condiciones de trabajo por la empresa franquiciadora y el papel del convenio colectivo[1]

The control of working conditions by the franchising company and the role of the collective agreement

José A. Soler Arrebola

Prof. Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Almería
https://orcid.org/0000-0001-8843-1339

Sumario

1. Introducción
2. Desarrollo estructural y normativo de la franquicia
3. La particularidad del desdoble de las facultades directivas
4. Condiciones laborales y papel del convenio colectivo
5. Conclusiones
6. Bibliografía

Fecha Recepción: 25/5/2026
Fecha Revisión: 18/7/2026
Fecha Aceptación: 29/7/2026

Cita Sugerida: SOLER ARREBOLA, J.A.: «El control de las condiciones de trabajo por la empresa franquiciadora y el papel del convenio colectivo». *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum,* 20 (2026): 67-87.

[1] Este estudio ha sido realizado en el marco del Proyecto de Investigación NEGOCIA2: «NEGOCIAción colectiva y Diálogo social para una Ordenación Sostenible del trabajo» (Ref.: PID2022-137853NB-I00), financiado por MCIN/ AEI/10.13039/501100011033/ Feder, UE.

Resumen

El presente trabajo analiza la complejidad jurídica y laboral de las franquicias en España reflexionando sobre las tensiones que aparecen entre la interdependencia mercantil y la dependencia operativa. Se examina cómo el poder de dirección empresarial se desdobla entre el franquiciador y el franquiciado provocando una intervención en las condiciones de trabajo de las personas que prestan sus servicios en este tipo de redes verticales. Ante la falta de una normativa heterónoma específica reguladora de los aspectos laborales, el convenio colectivo emerge como una herramienta capacitada para armonizar derechos y obligaciones entre las partes. Se ha realizado una exploración de convenios de diferente ámbito para valorar la limitación de la capacidad discrecional empresarial y como mecanismo aportador de seguridad jurídica.

Palabras clave

Franquicia; redes de empresa; negociación colectiva; condiciones de trabajo.

Abstract

The present study analyses the legal and labour complexities of franchising in Spain and reflects on the tensions that arise between commercial interdependence and operational dependence. It examines how managerial power is divided between the franchisor and the franchisee, leading to an impact on the working conditions of the people providing their services within these types of vertical networks. In the absence of specific heteronomous legislation regulating labour aspects, the collective agreement emerges as a tool that is capable of harmonising the rights and obligations between the parties. An examination of collective agreements across different sectors has been carried out to assess the limitations on the capacity for managerial discretion and their role as a mechanism for providing legal certainty.

Keywords

Franchise; business networks; collective bargaining; working conditions.

1. INTRODUCCIÓN

La evolución de las diferentes fórmulas en las que se organiza una empresa es un hecho que resulta cada vez más constatable cuando observamos el panorama productivo. Estas nuevas arquitecturas se generan por necesidades creadas o inducidas en el mercado a partir del cual se desarrollan modelos que intentan ser más eficientes y expansivos a la hora de colocar bienes o servicios para sus clientes. La clásica empresa unitaria que envuelve todo el proceso productivo se ha visto sobrepasada por la necesidad de entrelazarse con otras compañías que configuran una cadena de valor cada vez más perfeccionada. La mayor especialización, derivada de procesos técnicos complejos, así como la externalización productiva hacia lugares más rentables económicamente hace que el entramado empresarial se diversifique. Ello tiene como resultado una red de entidades que repercute, no sólo en la forma de elaboración del producto, sino que también posee una trascendencia relevante sobre las personas que desempeñan una actividad productiva.

Precisamente, las relaciones interempresariales provocan la necesidad de estructurar jurídicamente cómo interactúan entre ellas, pero también, determinar la afección con los sujetos que desempeñan una actividad. Desde una perspectiva laboral, las relaciones triangulares se ven sobrepasadas por intervenciones entrelazadas que complejizan la delimitación de quien es el sujeto que asume responsabilidades ante incumplimientos normativos. El poder empresarial se ve difuminado en tanto las propias relaciones entre sociedades marcan pautas de actuación que condicionan la dirección empresarial implicando, en muchas ocasiones, que las decisiones no puedan ser adoptadas con total plenitud por quienes asumen la posición de parte patronal del contrato de trabajo.

En este sentido, el papel clásico de la bilateralidad se ve superado por estos nuevos arquetipos que cada vez se manifiestan con mayor profusión afectando intensamente y requiriendo un necesario replanteamiento de quién realmente tiene las facultades directivas dentro de estas estructuras polimórficas. La delimitación de este hecho es un factor clave que repercute intensamente en las relaciones tanto individuales como colectivas de trabajo.

Pero esta diversidad estructural no se ha visto acompasada por una normativa heterónoma que fije claramente cuáles son los contornos que perfilan el campo de actuación de los sujetos integrantes. Ello genera espacios que perturban el desarrollo de especificaciones concisas que aporten seguridad jurídica dentro del campo laboral. Precisamente las disposiciones creadas, en la mayor parte de las ocasiones, se han ceñido a espectros que se centran en delimitar cuestiones de índole financiero o mercantil sin adentrase en las repercusiones que afectan a las relaciones de trabajo. Esta circunstancia hace necesario profundizar en esa configuración tentacular que identifique los sujetos involucrados en el proceso productivo sobre la base de unos cimientos movedizos e inestables no adaptados a nuestro ámbito de análisis.

A tales circunstancias hay que añadir también vectores que pueden tener una incidencia notable derivada de la internacionalización de esas sociedades. Éstas se asientan, en muchas ocasiones, en cadenas de distribución, producción, comercialización, etc., insertas en nuestro territorio con una implantación reticular de la que deriva una organización particularizada, no ya sólo por su propia estructura, sino también por el hecho de asumir criterios constitutivos basados en ordenamientos ajenos al nuestro, lo que complejiza su organización.

Consecuentemente con lo anterior, podemos observar una amplia panoplia estructural que genera una diversificación de modelos para los cuales se requiere una ordenación. Desde nuestra perspectiva se necesita una simplificación para entender el comportamiento de estas estructuras a partir del cual se pueda analizar mejor el papel que la empresa tiene en relación con la cadena, con

las sociedades interrelacionadas y sobre todo con el personal que presta servicios en cada una de ellas para, a partir de ello, poder visualizar mejor las responsabilidades exigibles.

Frente a numerosas posibilidades de delimitación de las formas de organización de las redes de empresa (en función de sus objetivos, configuración interna, localización, formalización, etc.) aquella que las diferencia entre las que tienen estructura horizontal y vertical entendemos que tiene una mayor proyección explicativa a la hora de comprender las repercusiones en el ámbito laboral. La diferenciación se basa en la situación de influencia que ocupa cada unidad dentro del conjunto, sin perjuicio de que la finalidad última sea de carácter cooperativo entre ellas. Así, cuando se está en una posición de igualdad entre las entidades que conforman el conjunto estaremos en presencia de una red horizontal en la que las decisiones se adoptan de forma más o menos igualitaria o distribuida en función de las competencias que cada una asuma dentro de dicha estructura, sin tener una posición de superioridad de unas sobre otras que implique la toma de decisiones unitaria por una sociedad de la agrupación. La parcelación de competencias, las sinergias o la complementariedad entre las que lo constituyen suelen ser la base para una organización paritaria entre sus miembros.

Por su parte, en las estructuras verticales, la posición de cada una de las empresas integrantes es dispar ya que la influencia que se ejerce desde una (o unas) respecto de las otras es claramente visualizable a la hora de ejercer su actividad. La teórica independencia que suele ser común en cada una empresa se ve condiciona por las decisiones que la líder toma a la hora del ejercicio de su actividad económica. El lugar prevalente suele venir derivado del tamaño que posee, de la influencia que tiene en el mercado, del *know*-how que transfiere o, de otros muchos factores, que hacen que la inclusión en la red sea una variable significativa a tener en cuenta para la incorporación de una entidad a dicho entramado.

También se ha postulado como factor diferencial entre ambos tipos de redes el nexo contractual como hecho que permite configurar a unas y otras. Así resulta ser característica la bilateralidad cuando estamos en presencia de redes verticales frente a la multilateralidad en las de carácter horizontal. No obstante, para otros autores el hecho diferencial consiste en la capacidad de coordinación —que es propia de la verticalidad— frente a la paridad en las decisiones que se visualiza en las horizontales[2].

El encuadramiento de las empresas intervinientes en esta tipología de redes resulta significativo a la hora de configurar, no sólo las relaciones entre empresas, sino también, y es donde mayormente nos centraremos, en la influencia que tiene en las condiciones de trabajo de las personas que prestan sus servicios. Su influencia, el uso fraudulento o las responsabilidades son vectores que inciden determinantemente en la ordenación de las relaciones de trabajo.

2. DESARROLLO ESTRUCTURAL Y NORMATIVO DE LA FRANQUICIA

No cabe duda que el tipo de organización de la red tiene una significación relevante en las relaciones interempresariales y, derivado de ello, en las personas que prestan los servicios en cada una de las sociedades que la integran. Centrándonos en las que poseen un origen vertical, la franquicia se instituye en un modelo de negocio que ha tenido un desarrollo exponencial en los últimos años. Su gran expansión ha repercutido considerablemente, no sólo en su número, sino también en el conjunto de trabajadores que prestan sus servicios para ellas. En este sentido podemos comprobar, según los datos de la Asociación Española de la Franquicia[3], que en 2023 existían 1384 marcas operativas en nuestro

[2] Sobre el particular puede consultarse a Correira de Miranda, J.: *Contratos de Rede y Redes de Empresas*, Almedina, 2020, p. 169 y ss.

[3] Vid. El informe elaborado por el servicio estadístico de la AEF, *La franquicia en España 2024* https://www.aefranquicia.es/wp-content/uploads/2024/07/Informe-AEF-La-Franquicia-en-Espana-2024.pdf.

país, representando el volumen facturado el 1,88 de PIB español y empleando a 318.313 personas, lo que da muestra de la significativa importancia que éstas poseen en el panorama económico y laboral de España. Específicamente, los sectores que más trabajadores emplean son los de Alimentación, Hostelería/Fast Food, Hostelería/Restaurantes/Hoteles y los Servicios/Transportes sumando en su conjunto más de 160000 trabajadores[4].

Sin embargo, y pese a la trascendencia que su peso tiene, normativamente la regulación se encuentra parcamente desarrollada[5] sobre todo cuando nos referimos al ámbito laboral[6] donde sus especificidades deben analizarse en entornos generales y no particularizados[7] para este tipo de estructura[8]. Partiendo del artículo 62.1 de la Ley 7/1996, de 15 de enero de ordenación del comercio minorista, «la actividad comercial en régimen de franquicia es las que se lleva a cabo en virtud de un acuerdo o contrato por el que una empresa, denominada franquiciadora, cede a otra, denominada franquiciada, el derecho a la explotación de un sistema propio de comercialización de productos o servicios»[9]. Junto a ello, otras disposiciones tanto nacionales como comunitarias ponen de manifiesto ciertas disposiciones regulatorias aplicables a este contrato, aunque, como indicábamos, con mínima relevancia en el ámbito laboral[10].

El empleo de la fórmula de la franquicia como modelo de desarrollo empresarial ha tenido un éxito considerable ya que las ventajas que le ofrece al franquiciador son notables en tanto les

[4] Ibidem p. 8.

[5] Como subraya Echegaray López, M. D.: «la existencia de una normativa insuficiente en materia de franquicias proporciona el amplio margen de intervención de la autonomía de la voluntad en la concreción de las condiciones de este contrato», en VV.AA.: *La Franquicia. Aspectos Jurídicos, Laborales y Fiscales*, Tirant lo Blanch, 2018, p. 314.

[6] Reseña Cremades Chueca, O., como el ordenamiento jurídico-laboral español no ofrece instrumentos específicos para la protección de los derechos del trabajador en la franquicia. Este hecho no debería sorprender si se tiene en cuenta que el ordenamiento laboral español está diseñado estructuralmente bajo el prisma de una concepción fordista de la empresa", en "Instrumentos jurídico-laborales para la protección de los derechos del trabajador en la franquicia en España: limitaciones y propuestas" *Revista de Derecho Social*, nº 84, 2018, p. 9.

[7] Ya subrayaba González Biedma, E., a finales del pasado siglo, la urgencia de que «el legislador adopte medidas orientadas a regular posible corresponsabilidad del empresario principal en determinados supuestos y que conceptuara técnicamente los elementos esenciales del funcionamiento de la franquicia para ayudar a determinar cuándo el mismo puede considerarse fraudulento», en «Aspectos jurídico-laborales de las franquicias», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, nº 97, 1999, p.679.

[8] Sobre el desarrollo originario de la normativa y su problemática desde el ámbito laboral puede consultarse a Gil y Gil, J.L.: «Aspectos laborales del contrato de franquicia», *Estudios Financieros: Revista de Trabajo y Seguridad Social*, nº 12, 2000, p. 41 y ss.

[9] El artículo 2.1 del RD 201/2010, de 26 de febrero, por el que se regula el ejercicio de la actividad comercial en régimen de franquicia y la comunicación de datos al registro de franquiciadores indica que "a los efectos del presente real decreto, se entenderá por actividad comercial en régimen de franquicia, regulada en el artículo 62 de la Ley 7/1996, de 15 de enero, de Ordenación del Comercio Minorista, aquella que se realiza en virtud del contrato por el cual una empresa, el franquiciador, cede a otra, el franquiciado, en un mercado determinado, a cambio de una contraprestación financiera directa, indirecta o ambas, el derecho a la explotación de una franquicia, sobre un negocio o actividad mercantil que el primero venga desarrollando anteriormente con suficiente experiencia y éxito, para comercializar determinados tipos de productos o servicios y que comprende, por lo menos:
a) El uso de una denominación o rótulo común u otros derechos de propiedad intelectual o industrial y una presentación uniforme de los locales o medios de transporte objeto del contrato.
b) La comunicación por el franquiciador al franquiciado de unos conocimientos técnicos o un saber hacer, que deberá ser propio, sustancial y singular, y
c) La prestación continúa por el franquiciador al franquiciado de una asistencia comercial, técnica o ambas durante la vigencia del acuerdo; todo ello sin perjuicio de las facultades de supervisión que puedan establecerse contractualmente".

[10] Entre ellas el Reglamento (CE) nº 2790/1999 de la comisión, relativo a la aplicación del apartado 3 del artículo 81 del tratado a determinadas categorías de acuerdos verticales y prácticas concertadas, la directiva 2006/23/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 12 de diciembre de 2006, relativa a los servicios del mercado interior o la Ley 7/1998, de 13 de abril, sobre Condiciones Generales de la Contratación.

supone una menor inversión de capital, crea una red de dependencia, ejerce un cierto control de productos y servicios, no realiza la contratación directa de trabajadores, etc., lo que implica, no sin ciertas desventajas (como la gestión de personal no propio, o ciertas minoraciones en beneficios por menores márgenes comerciales, entre otras) el ejercicio de muchos elementos propios del poder directivo sin asumir gran parte de los que les ocasionaría la expansión a través centros de trabajo de su propiedad. En este sentido se observa como la franquicia se proyecta como una forma de organización de jerarquización comercial que «supone la consolidación de redes empresariales de estructura muy simple constituidas por dos o tres niveles y, caracterizadas por una fuerte jerarquización de los flujos de decisión que circulan por su interior»[11] no justificándose «en la especialidad, sino en la implantación y expansión de un modelo productivo homogéneo a escala»[12].

Partiendo de esta base, la organización empresarial se ordena en diferentes estratos que confluyen de manera decisiva sobre los trabajadores. El poder de dirección viene definido por la sujeción a lo delimitado en el contrato de franquicia, que es el instrumento pactado por los empresarios y que definen sus posiciones, pero que a su vez condiciona de manera relevante las condiciones de trabajo del empleado. Los márgenes contractuales establecidos suponen unas reglas de actuación interempresarial que se articulan, no sólo como mecanismo regulatorio entre las entidades empresariales, sino que a su vez implican ciertas reglas que limitan las relaciones del franquiciado con las personas que prestan sus servicios. Esas bases acordadas se transforman en auténticas condiciones impuestas a los trabajadores, ya que se articulan como límites infranqueables entre franquiciado y persona trabajadora e, incluso, podría tener significación en la negociación colectiva.

3. LA PARTICULARIDAD DEL DESDOBLE DE LAS FACULTADES DIRECTIVAS

La dualidad del ejercicio del poder de dirección queda claramente reflejada en dos estratos: uno directo (franquiciado y empleado) y otro indirecto (entre el franquiciador y el propio trabajador) asentado en el contrato de franquicia que se postula como el sustrato sobre el que giran todas las relaciones. Este acuerdo incluye especificaciones consignadas por las partes que tienen relevancia a la hora del desarrollo de la actividad de los empleados del franquiciado, ya que habrá estipulaciones que el franquiciador determine y supongan formas de actuación predeterminadas que habrá de asumir por quien trabaja. Asimismo, en muchas ocasiones, el margen de negociación interempresarial se encuentra condicionado por cláusulas que se mantienen para todos los integrantes de la franquicia —dado que el proceso productivo o de servicios es igual para todas ellas—, por lo que la adhesión al contrato se estandariza. En este caso no es viable la negociación de ciertos elementos estructurales de esta figura, desembocando en que el franquiciado deja en manos de la empresa matriz parte de sus atribuciones directivas que pasan originariamente a ella.

En este sentido, el margen de maniobra para delimitar condiciones laborales se ve restringido por un pacto en el que la parte patronal se desdobla, pese a que el contrato de trabajo sea efectuado con sólo una de ellas. Este hecho da lugar a restricciones a la hora de proceder a negociar convencionalmente cuáles serían dichas condiciones de trabajo, dado que el contrato de franquicia opera como limitador de ellas derivado de las cláusulas establecidas que, al fin y al cabo, imponen un control indirecto a la hora de definir los márgenes de la prestación laboral. Precisamente estas cuestiones las abordaremos más adelante valorando cuáles pueden ser las soluciones a esta tesitura.

Pese a que estructuralmente el contrato de franquicia supone un desdoblamiento del poder de dirección, la exigencia de responsabilidades laborales respecto de los trabajadores contratados por la

[11] Sequeira Martín, A., Roncero Sánchez, A., y Martín Cerdeño, V.J.: *La Franquicia*, Ministerio de Sanidad y Consumo, 2003, p. 21 y 22.

[12] Echegaray López, D., en VV.AA.: *La Franquicia. Aspectos Jurídicos, Laborales y Fiscales*, op. cit., p. 309.

franquiciada se ha visto escasamente reflejada cuando observamos los supuestos que, tanto doctrinal como jurisprudencialmente, se han analizado. Una amplia diversidad de factores ha provocado la generación de una barrera sobre la que se ha construido un muro que imposibilita, en gran parte de los casos, la existencia de corresponsabilidad empresarial pese al papel relevante del franquiciador[13].

La clara pluralidad subjetiva en la contraparte de la relación individual de trabajo se expresa de múltiples formas que se manifiestan en elementos propios de la clásica relación bilateral. La formación, el vestuario, los tiempos de trabajo, exclusividad, la supervisión o los requerimientos para la contratación son, a título ejemplificativo, elementos que condicionan en gran medida dicha bilateralidad al incorporar factores que provienen de un tercero ajeno al vinculo contractual e, incluso, de forma amplia un conjunto de instrucciones que aparecen en un determinado «manual operativo» que insertan reglas de cumplimiento de determinadas obligaciones a desarrollan. Ello, sin duda, supone restricciones a la independencia en el ejercicio de la actividad empresarial. Estos condicionamientos, dependiendo de su amplitud, dan lugar a considerar la efectiva existencia de una dualidad empresarial[14], si el franquiciado es una mera figura superpuesta en determinados casos o si se limita significativamente la actuación de un empresario independiente[15].

Pero incluso, para el propio trabajador, las condiciones en las que van a realizar su prestación no son completamente trasparentes al existir elementos ajenos al contrato de trabajo que influyen en su actividad. En concreto, la inexistencia del deber por parte de las sociedades intervinientes de una obligación legal de registro del contrato de forma que sea accesible a las personas trabajadoras —al menos en sus aspectos laborales— hace que algunos factores decisivos para la prestación queden oscurecidos por la falta de conocimiento por quienes desarrollan la actividad. Incluso el convenio colectivo puede verse afectado (o afectar) a lo pactado contractualmente entre las empresas intervinientes dado que su espacio de actuación puede alterar lo acordado.

El necesario conocimiento de los derechos y deberes laborales es un factor trascendente que no se puede quedar al margen del arbitrio de un contrato mercantil que contenga estipulaciones que afectan a terceros. En este sentido, y al margen de lo establecido en el ET y en la Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea, tanto el contrato como el convenio colectivo de aplicación debieran ser garantes de la visibilidad de las condiciones de trabajo. Sin embargo, en la práctica se puede observar cómo un tercero que, en principio resulta ser ajeno a la relación bilateral, manifiesta claramente su influencia sin que ello quede regulado.

Desde hace bastante tiempo, la doctrina laboralista ha puesto de manifiesto como la idiosincrasia del contrato de franquicia puede anular en determinados campos el papel del empresario franquiciado. Desde diferentes perspectivas se han analizado, tanto de carácter general como para supuestos particularizados, la asimilación de la franquicia a una contrata (art. 42 ET), la caracterización

[13] En este sentido Lantarón Barquín, D., considera que «la franquicia es, en definitiva, una realidad contractual mercantil defendida jurisdiccionalmente como tal y, en consecuencia, no patológica laboralmente hablando por principio. No obstante ello, no cabe desconocer que el clausulado contractual y sus habituales pautas de organización presentan una serie de previsiones y prácticas de cierto riesgo para finalmente incurrir en el ámbito de aplicación de normas laborales que tutelan al trabajador», «Problemática jurídico-laboral del contrato de franquicia: su proyección sobre la condición de empleador», en VV.AA.: (Dirs. Sanguineti Raymond, W., y Vivero Serrano, J.B) *Impacto laboral de las redes de empresa*, Comares, 2018, p. 49.

[14] En este sentido es significativa la sentencia del TSJ de Castilla-León, Valladolid, Sala de lo Social, de 25 de mayo de 1998 que indica que «si el titular de la marca o red comercial lleva su control al extremo de asumir directamente la dirección del proceso de trabajo, las instrucciones a los empleados y el resultado del proceso de trabajo, llega a asumir una titularidad empresarial y desplaza a su corresponsal mercantil franquiciado».

[15] Tal y como subraya Olmo Gascón, A.M.: *La franquicia: un procedimiento de descentralización productiva desregulado laboralmente*, Tirant lo Blanch, 2004, p.123.

del franquiciado como un falso autónomo o como coempleador en grupos de empresa. También podrían tratarse de supuestos de cesión ilegal de trabajadores (art. 43 ET) o de casos de exigencias de responsabilidades por sucesión de empresas, entre otras posibilidades. Como puede apreciarse la utilización fraudulenta de esta figura llega a extremos de ilegalidad que los tribunales de justicia han valorado para cada caso concreto delimitando sus consecuencias. Sin entrar a analizar cada uno de estos supuestos, ya profusamente estudiados doctrinalmente y a los cuales nos remitimos, sí queremos reseñar la base sobre la que se sustentan: la eliminación/restricción del poder empresarial del franquiciado. Básicamente, en estos análisis se pone el acento diferenciador no tanto en la existencia o no de la ajenidad o la dependencia, sino en la intensidad de tales características a la hora de la interacción entre las partes[16]. Así se puede deducir que «en caso de injerencia indubitada por parte del franquiciador en la gestión del franquiciado denotará falta de autonomía necesaria para entender que existe un contrato de franquicia»[17] debiendo judicialmente distinguir entre la propia dependencia, que ya supone de por sí el contrato de franquicia, de aquella otra más intensa que se genera en la relación de trabajo. La labor judicial además de ser casuística para cada caso concreto no resulta, en determinados supuestos, fácilmente deducible debiendo analizar las situaciones específicas que puedan acontecer para evitar el uso inadecuado de esta fórmula empresarial. En determinados presupuestos se ha llegado a postular si en realidad se está en presencia de «un trabajador dependiente del franquiciador, oculto bajo una apariencia empresarial ficticia»[18], actuando el franquiciado, como jurisprudencialmente se ha señalado en algunos pronunciamientos, como mero elemento de reclutamiento y cesión de personal[19]. En suma, se trata de esclarecer si el franquiciador asume «facultades que son propias del poder de dirección del empleador, que en términos formales resultan indelegables»[20].

En este punto queremos analizar la influencia que ese franquiciador puede tener en la delimitación de las condiciones de trabajo y si el convenio colectivo puede ser un elemento regulador, esclarecedor y/o limitativo de dichos poderes o, por el contrario, ser otra vía que suponga una mayor sujeción de las personas que efectúan la actividad en este tipo de redes.

4. CONDICIONES LABORALES Y PAPEL DEL CONVENIO COLECTIVO

Partimos de la base que en las estructuras reticulares verticales el modo de expansión empresarial puede dirigirse a través de muchos sistemas diferentes. En el caso analizado se ha de tener en consideración fórmulas que, aunque externamente puedan tener semejanzas, jurídicamente se presentan de forma dispar. En concreto se debe distinguir entre un crecimiento derivado de la creación de establecimientos propios —en los que la propiedad pertenece a la matriz—, de aquellos otros en los que estrictamente hablamos de franquicias en los que la propiedad y personalidad jurídica es diferenciada de la cúspide de la cadena de valor. Incluso también podríamos articular una tercera situación que vendría derivada de la participación en la propiedad de la empresa franquiciadora de la franquiciada.

[16] En este sentido se manifiesta Navarro Nieto, F., en «El trabajo autónomo en las "zonas grises" del Derecho del Trabajo» en *Revista Internacional y comparada de relaciones laborales y derecho del empleo* (Adapt), Vol. 5, nº 4, 2017, p. 67.

[17] Tal y como indica Todolí Signes, A., en «Los falsos autónomos en el contrato de franquicia: la importancia de la prestación de servicios bajo una marca ajena como indicio de laboralidad en el contrato de trabajo», *Revista de Derecho Social*, nº 77, 2017, p. 121.

[18] Barreiro González, G., y Rodríguez Escanciano, S.: «La expansión de las formas atípicas de trabaja y su necesaria protección social. Especial referencia a la franquicia y al contrato de agencia», *Diario La Ley* nº 6574, 2006, p. 1835.

[19] Vid. entre otras muchas, las sentencias del TS de 9 de febrero de 1997, 12 de diciembre de 1997, 17 de enero de 2002, 19 de mayo de 2004, 11 de mayo de 2005 o de TSJ Madrid de 21 de mayo de 2002, TSJ Castilla León de 28 de febrero de 2007, TSJ Asturias de 4 de junio de 2010 o TSJ Cataluña de 10 de noviembre de 2010.

[20] Cruz Villalón, J.: «Trabajo en franquicias: algún vacío regulatorio» *On Economía*, 5 de septiembre de 2023 https://www.elnacional.cat/oneconomia/es/opinion/franquicias-vacio-regulatorio-jesus-cruz-villalon_1082742_102.html.

Independientemente de la fórmula utilizada —y de las importantes repercusiones que derivan— el hecho es que las personas que prestan sus servicios en estas sociedades realizan una actividad que, en principio resulta similar, aunque las reglas que rigen dichas condiciones laborales pueden ser diferentes en función de la norma aplicativa a cada una de estas estructuras. Hemos de fijarnos que estamos en presencia de relaciones interempresariales en las que la marca, métodos de trabajo, controles, etc., provienen de una matriz y que gran parte de las decisiones y estrategias empresariales se encuentran condicionadas por la cabeza de la cadena y, por tanto, a diferencia de las empresas que no están vinculadas a estas formas de estructura, no tienen completa libertad decisoria y no juegan con la independencia de las reglas comunes del libre mercado. Este hecho claramente vincula a los trabajadores dependientes de estas sociedades que quedan afectados en sus condiciones de trabajo por vía directa (franquiciado) e indirecta (franquiciador) y aún más si cabe cuando se encuentra en los eslabones más abajo en la cadena de producción, como ocurre cuando existen figuras intermedias (master franquiciado) que es a quien el franquiciador delega la expansión (actuado como intermediario) en una zona o país determinado. Pero incluso cuando la sociedad franquiciada es participada también por el franquiciador mediante un porcentaje en su capital social, las condiciones laborales pueden ser diversas a los casos antes planteados.

Como puede verse la estructura de la franquicia puede ser desigual y adoptar fórmulas distintas pese a que a que quedan incluidas dentro de una misma tipología. En cualquier caso, esta vía expansiva de la empresa matriz ha sido considerada por algunos autores como mecanismo de degradación de los factores incidentales de la relación de trabajo, en tanto los beneficios que la matriz tiene respecto de lo directamente por ella producido o puesto en el mercado minoran, como consecuencia de los que percibe el franquiciado por el ejercicio de su actividad empresarial. Así, uno de los elementos que le proporciona el rédito empresarial del franquiciado proviene de la reducción de factores como el salario u otras condiciones que le haga más competitivo[21]. Se produce, por tanto, una afección en los derechos de los trabajadores que, comparativamente con los que prestan servicios en la matriz, pueden ser devaluados al ser necesaria esa generación de beneficios empresariales. Sobre este planteamiento se ha sugerido que «la franquicia no puede ser rentable si el franquiciado se adhiere a las leyes de salario y horario y, presumiblemente, cumple las obligaciones legales básicas»[22]. A ello se añade que la posición del franquiciador es distinta ya que recibe el pago de cuotas vinculadas a los ingresos de las auxiliares y no asume los costes de los empleados ni los relacionados con el negocio.

Desde nuestra perspectiva, no cabe duda de que la situación anteriormente expuesta puede ocurrir, pero no creemos que se trate de un supuesto generalizado que implique de por sí una reducción de garantías laborales para este tipo de estructuras. Así, y como prueba de ello, la expansión que las franquicias ha tenido tanto desde el plano internacional como nacional un enorme desarrollo sujeto a controles efectivos del cumplimiento de obligaciones laborales que, en gran medida, impide prácticas que se pueden considerar abusivas o no conforme a ley por parte de los empleadores. De otro lado, los márgenes de beneficios económicos tanto del franquiciador como del franquiciado son analizados previamente a la ejecución de la actividad con previsiones de costes que incluyen, evidentemente, los laborales. En este sentido, el cálculo de beneficios del franquiciador se verá incrementado al aumentar la red por vía de la expansión del número de establecimientos, aunque pudiera ver minorado dicho margen que repercutiría en beneficio del franquiciado. Por su parte, parece evidente que, a la hora de iniciar la empresa auxiliar la actividad, las previsiones de ganancias estará calculadas también sobre la base de las ventas y costes como resulta en todo punto lógico. Consecuencia de ello, los factores

[21] Drahokoupil, J., y Fabo, B., reseñan la utilización de las franquicias «para recortar los costes laborales eliminando las responsabilidades inherentes a la gestión de mano de obra», en «Subcontratación, deslocalización y la deconstrucción del empleo: viejos y nuevos retos», *Gaceta sindical* nº29. Diciembre, 2017, p. 60.

[22] Como sostiene Muñoz Ruiz A. B., en «La descentralización del riesgo empresarial a través de las franquicias: nuevas tendencias laborales», *Revista de Trabajo y Seguridad Social, CEF*, nº 476, 2023, p. 137.

laborales no debieran ser objeto en todos los casos de situaciones generadoras de ilegalidades, aunque como más tarde veremos pueden existir diferencias entre los empleados en función de a quien le presten sus servicios y el lugar que ocupen los empresarios en la cadena productiva.

Sin embargo, sí pueden existir desviaciones en cuanto a las condiciones laborales de los trabajadores que prestan servicios para la misma empresa franquiciadora. Este supuesto deviene de la independencia jurídica de la franquiciada que podría establecer particularizaciones, en tanto el contrato de franquicia no suele indicar aspectos tales como retribución o tiempo de actividad de las personas que desarrollan la actividad en la empresa auxiliar. Así, la facultad empresarial es, en principio, libre para organizar la actividad laboral de sus empleados y delimitar los derechos de sus trabajadores dentro de los límites legales. En este sentido, al menos son cinco las situaciones que advertimos pueden ocurrir en la delimitación de dichas condiciones laborales de los trabajadores que realizan la actividad para la franquiciada en relación al convenio colectivo que le afecte.

La primera resulta derivada de la inexistencia de un convenio colectivo aplicable a dicha empresa, lo que provocaría que cada una de las que operen para la franquiciadora podría establecer unas condiciones laborales diferenciadas con sus trabajadores y, consecuentemente, existiría una disparidad entre cada una de ellas. Esto genera que trabajadores que desarrollan la misma actividad puedan tener condiciones laborales desiguales únicamente dependientes de lo establecido en el contrato de trabajo y los límites que la legislación laboral establece. Desde esta perspectiva, el aumento o disminución de mejoras laborales va a venir directamente relacionado con la empresa principal y con los márgenes con los que opere la franquiciada, así como por los resultados que obtenga, su nivel organizativo o la voluntad de dicha auxiliar, entre otros factores, por lo que el contrato de trabajo operará con un papel relevante para este tipo de situaciones. Resulta destacable en este caso, como puede existir un deslizamiento hacia la disminución de beneficios laborales cuando la competencia entre las franquiciadas presenta unos límites laborales menores —que derivan en costes— que le puede hacer más atractiva en el mercado al poner en él un producto más barato y atrayente para la clientela. No obstante, también tenemos que reseñar que la cada vez más amplia extensión de los convenios sectoriales a más ámbitos funcionales hace que la repercusión de este tipo de supuesto tenga una menor repercusión.

Junto a este caso, otra posibilidad analizada es que cada una de las empresas franquiciadoras negocie su propio convenio de empresa, por lo que la disparidad de supuestos diferenciados estaría en función de cada una de las auxiliares existentes. De nuevo aquí, la diversidad en cuanto a las condiciones de trabajo seria amplia y dependiente de las negociaciones entre las partes dentro de un ámbito menor donde, a primera vista y dada la estructura productiva, la capacidad negociadora de la representación de los trabajadores sería menor[23]. Ello podrá derivar en la reducción de ventajas laborales respecto de lo que presumiblemente tendrían los trabajadores que directamente prestan servicios a la entidad principal, que posee un mayor número de trabajadores, mayor capacidad negociadora por los representantes y, también, en principio, unos costes productivos inferiores al no tener que reducir el beneficio del valor de producción con el franquiciado, entre otros factores. En estos casos de negociación individualizada por cada empresa, la diferenciación entre las condiciones laborales supondría una escasa homogeneización y, la variabilidad de situaciones, estaría en directa relación en función del número de empresas franquiciadas que tuviera la matriz. No obstante, y como ocurre en el caso anterior analizado, la amplia cobertura tanto estatal como autonómica o, principalmente provincial, asumirían la regulación salarial derivada de la reforma laboral operada en diciembre de 2021, sin perjuicio de las restantes materias que sí podrían ser aplicadas por el ámbito empresarial en función de las reglas de concurrencia del artículo 84 ET.

[23] Señala Cruz Villalón, J., que «la acción sindical se dificulta notablemente en este escenario de fragmentación de las plantillas», en «Trabajo en franquicias: algún vacío regulatorio», op. cit.

La tercera de las opciones que planteamos y que proviene de la anterior reside en aquellos casos en los que la empresa matriz posea un convenio colectivo propio mientras que a las franquiciadas se le aplique en convenio sectorial correspondiente. Como ya advertimos anteriormente, la estructura de la franquicia, en cuanto red, puede configurarse de diversas maneras siendo una de ellas la que implica la existencia de una serie de centros propios y directamente vinculados a central y, otros, que operan a través de franquicias con personalidad propia y diferenciada de la principal[24]. En estos casos volvemos a comprobar como resultan aplicable un marco diferenciado en función de la inclusión del trabajador en una u otra estructura empresarial pese a que las funciones van a ser en un alto grado similares. La distinción entre una red propia y una red ajena (franquiciada) de establecimientos proviene exclusivamente de la forma de gestión empresarial en función de las opciones de expansión industrial elegidas sin que, en ningún caso, implique una variación sustancial de la forma de prestación de servicios por las personas trabajadoras. La regulación convencional, derivada de esa estructura red, no acoge criterios unificadores, sino que se postula como independiente en función de la vinculación directa o no de los centros. Un ejemplo de este modelo nos lo encontramos en sectores como el de comercio de alimentación en donde fácilmente podemos observar la existencia de un convenio propio de una empresa y la aplicación de convenios provinciales a la red de franquiciados establecidos en un determinado lugar[25]. La valoración de los sujetos legitimados negociadores será variable en función de la representatividad y habrá que estimar la capacidad de influencia de unos u otros a la hora de negociar las condiciones laborales. En cualquiera de estos casos, nuestra opinión es que la diversidad de situaciones que el convenio de sector ampara será muy diferente a la que el convenio de empresa refleje. Las estructuras empresariales sobre la que se asientan los sectoriales vendrán definida por una gran pluralidad de fórmulas societarias diferenciadas que, en cierta medida, afectarán al contenido de lo negociado. Sin embargo, cuando la propia empresa confecciona un convenio que afecta a su personal, diferenciándolo del resto del sector, en determinadas materias genera una diversidad que modaliza y singulariza al personal afectado por dicho convenio de empresa. La capacidad negociadora de los sujetos implicados en la elaboración del convenio resultará determinante para la delimitación de la amplitud de derechos de derechos laborales. A su vez, hay que indicar que este convenio de empresa expresará de una forma más concisa las especificaciones propias de la actividad de la matriz aunque, en gran parte de las situaciones, las actividades desarrolladas entre ella y las franquiciadas son las mismas a efectos de la prestación de servicios. En este sentido, las diferencias convencionales entre los trabajadores que están en la matriz y los de la franquicia provocan la generación de diversas condiciones de trabajo para una misma prestación de servicios, con lo que pueden existir ciertos agravios comparativos que no vienen justificados por el desarrollo de la actividad sino, simplemente, por la forma de estructura de una red. En cualquier caso, sí resulta reseñable como el convenio de empresa reflejará un mayor control sobre la actividad de los trabajadores vinculados con la principal, a diferencia de los que ocurrirá en los sectoriales donde dicha intervención se encuentra más matizada dado los sujetos integrantes del banco negociador.

Pero sin duda unas de las variantes más significativas que se producen en estas agrupaciones se manifiesta en aquellos supuestos en los que las empresas franquiciadas se organizan para realizar un convenio colectivo que unifique las condiciones laborales de sus trabajadores[26]. Recordamos como

[24] Señalan Díez de Castro, E.C., Navarro García, A., Rondán Cataluña, F.J., y Rodríguez Rad, C.J., en el estudio realizado entre 1996 y 2003 de las franquicias asentadas en España «como el sistema de franquicia, en general, opera bajo la fórmula de sistema dual o híbrido, es decir, a través de unidades propias y franquiciadas. En segundo lugar, que las unidades franquiciadas suponen por término medio, como mínimo, más del 71 % y, por el contrario, las unidades propias no alcanzan nunca el 30 % del total», en «Unidades franquiciadas versus propias en el sistema de franquicia: una investigación empírica», *Investigaciones Europeas de Dirección y Economía de la Empresa* Vol. 14, nº 2, 2008, p. 186.

[25] Como ocurre en la empresa de Supermercados DIA o en General Óptica.

[26] Una subvariante de este supuesto reside en aquellas empresas en que su propia estructura y denominación incluya especificaciones propias que hacen que sea de por sí una empresa franquiciante. Así, podemos observar estos casos

el artículo 87.1 del ET recoge una legitimidad cruzada, en donde en representación de los trabajadores en empresas vinculadas estará compuesta en función de las reglas establecidas para los convenios sectoriales, mientras que, en caso de la representación empresarial, la misma estará integrada por los representantes de cada una de dichas empresas vinculadas. En la estructura de las franquicias, que como ya hemos indicado se organiza verticalmente, las atribuciones legitimadoras ofrecidas por la norma estatutaria parecen correctas a la hora de establecer quienes forman parte de la negociación[27]. El conglomerado de franquiciadas va a tener unos intereses relativamente comunes respecto de la principal, ya que la sujeción a las cláusulas que deriven del contrato de franquicia no debiera ser diferente entre ellas y, por tanto, las condiciones laborales que debieran recogerse en el convenio colectivo van a afectar de forma similar a cada integrante. De la misma manera, la defensa de los intereses de los trabajadores se presenta de una forma igualitaria, sin pretensiones divergentes entre los que forman parte de cada franquiciada, por lo que una representación común resulta efectiva para su salvaguardia.

A título simplemente ejemplificativo de estos convenios podemos reseñar la experiencia desarrollada entre Alain Afflelou España y franquiciados[28] donde se acuerda entre la dirección de la empresa y las empresas franquiciadas por un lado y, los sindicatos CCOO, UGT y FETICO, por otro, las condiciones laborales de los trabajadores que prestan servicios en un número considerable de establecimientos que se enumeran en su artículo 1. Como se puede comprobar se está en presencia del resultado de una negociación entre la empresa franquiciadora y las franquiciadas con la representación de los trabajadores en la que se instituye un marco común entre las empresas vinculadas, lo que facilita y homogeniza el marco laboral en el que se van a desarrollar las actividades.

Resulta reseñable para este supuesto, cómo el propio convenio, tras narrar que se está en presencia de empresas jurídica y económicamente independientes pero vinculadas, indica que se quiere crear un modelo único de relaciones laborales con la finalidad de establecer un marco laboral coordinado, homogéneo y estable que redunde en la mejora de la eficiencia y de la productividad de las empresas[29]. Tenemos que tener en consideración que no se está en presencia de un grupo de empresas, ni tampoco en una estructura de la que se pudiera establecer una cierta horizontalidad en cuanto a su configuración, sino que, pese a la existencia de una entidad líder, —propia de esquemas verticales—, se quiere consensuar un marco común que, desde nuestra perspectiva, posee muchas particularidades tanto para sus integrantes empresariales como para los trabajadores por ese convenio amparados[30].

---

en el Convenio colectivo de Restabell Franquicias, SL (BOE de 23 de julio de 2019) o el Convenio colectivo de Franquicias Neco SL (BOP de Valencia de 19 de junio de 2025), entre otros.

[27] No así cuando la red resulta ser horizontal donde la divergencia de intereses no se encuentra bien solucionada en nuestra normativa, tal y como se indicó en Soler Arrebola J. A.: «Disfunciones de la negociación colectiva en estructuras interempresariales», VV.AA.: (Dirs. Argüelles Blanco, A.R., y Fernández Villazón, L.A.) *Acción sindical y relaciones colectivas en los nuevos escenarios laborales*, Aranzadi 2022, p. 260 y ss.

[28] BOE de 1 de septiembre de 2021 con modificaciones posteriormente realizadas y publicadas en el BOE de 17 de mayo de 2022.

[29] Aunque más tarde desarrollaremos el tema, hay que tener en consideración como el ámbito personal del convenio debe venir perfectamente delimitado para identificar a los sujetos afectados por el mismo teniendo en cuenta que en el caso de las franquicias «estamos ante una realidad empresarial singular… que está perfectamente identificada como tal. Por tanto, entendemos que esta realidad empresarial puede incluirse dentro de lo que el artículo 87 ET denomina pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominalmente identificadas en su ámbito de aplicación», tal y como subraya la sentencia del TSJ de Cantabria de 26 de febrero de 2021.

[30] Desde alguna perspectiva doctrinal se ha sugerido la posibilidad de que este convenio se realizara con la finalidad de otorgar la prioridad aplicativa del convenio de empresa en materia salarial sobre el de sector y, consecuentemente, mermar las condiciones laborales de los trabajadores afectados, en tanto fue publicado en fecha anterior a la reforma laboral de diciembre de 2021. No obstante, hay que advertir que con posterioridad a esta fecha (mayo de 2022) se realizó una alteración de su contenido reseñando, en su artículo 5, la aplicación de las reglas actualmente vigentes

Si atendemos a la configuración convencional podemos observar cómo en este tipo de acuerdo, además de hacer posible la confluencia de los clásicos intereses contrapuestos entre empresario y trabajador, también se consigue crear un marco armonizador entre las distintas partes empresariales. De un lado entre el franquiciador y franquiciado, a partir del cual se aclara un perímetro de circunstancias laborales que afectan a sus relaciones interempresariales, pero también la ordenación sirve para articular un marco común entre los franquiciados. En este último caso, la asimilación de las relaciones laborales dentro de la estructura de las empresas franquiciadas implica que los trabajadores de cualesquiera de ellas van a tener unas condiciones de trabajo similares que garantizan su homogenización, no incluyendo artificiosas variaciones frente a supuestos que en esencia son comunes.

No obstante, algún sector doctrinal considera que con esta fórmula de negociación se debilita «el argumento de la independencia entre empresas vinculadas por franquicia y ponen en relieve el control de la empresa franquiciadora sobre las condiciones de trabajo de las personas empleadas por la empresa franquiciada»[31]. Desde nuestra perspectiva, no cabe duda de que la propia estructura vertical de este tipo de redes lleva aparejada el mayor control sobre las entidades auxiliares que si se compara con otras que tienen una base horizontal o que no se integran en una red. La propia esencia de esta fórmula de organización empresarial manifiesta claramente la incidencia del poder de dirección, no solamente con quien presta el servicio, sino también con aquellas empresas que se encuentran vinculadas. El convenio colectivo no es inerme ante esta situación y queda indudablemente impregnado de tal característica. Sin embargo, el contrapeso que en el seno negociador se produce con la intervención conjunta de las entidades vinculadas será mayor que si se realiza de forma independiente por cada una de ellas. El bloque conformado por las empresas reticulares será más operativo a la hora de conseguir elementos favorables a sus intereses otorgándole un margen mayor que, luego, deberá ser negociado con los trabajadores que les prestan sus servicios. En suma, el poder negocial se incrementa con una posición conjunta de todas estas entidades vinculadas.

Para este supuesto particular, y para aquellos otros que utilicen la misma estructura, el convenio colectivo adquiere una dimensión normativa que permite eliminar gran parte de las deficiencias que la regulación sobre franquicias tiene. Como ya comprobamos al principio del estudio, la norma heterónoma no hace prácticamente alusión a cuestiones laborales ciñéndose básicamente a aspectos mercantiles. El ET, por su parte, resulta de aplicación, como no podía ser de otra manera, pero la cierta desagregación del poder de dirección hace que existan algunas disfunciones que implican la necesaria interpretación judicial sobre la existencia de una auténtica relación bilateral o trilateral que ensombrece el marco aplicativo. La intervención judicial aclaratoria sobre el particular y el casuismo en cuanto a la forma de organizar estas relaciones hace que el marco regulador de los derechos y obligaciones entre las partes quede ensombrecido en algunos supuestos particularizados, ya que la forma de estructurar y de maniobrar las franquicias no es única. En este sentido, el papel del convenio colectivo genera un marco sobre el que articular las relaciones laborales en este contexto interempresarial a partir del cual complementa a la norma heterónoma que resulta exigua en su configuración. El acuerdo laboral entre las partes viene a cubrir un vacío en esta materia que se une al clausulado del contrato privado de franquicia y a la normativa legal. Así, la regulación se amplía hacia un contorno que no queda amparado por estas dos últimas fuentes cubriendo un déficit, a la vez que singulariza un ámbito de aplicación concreto a las especificidades propias de estas empresas vinculadas.

de concurrencia y eliminado esa prioridad del convenio de empresa. Asimismo, resulta resaltable como se produjo también la incorporación de nuevas empresas franquiciadas a su ámbito aplicativo.

[31] Muñoz Ruiz, A. B., «La descentralización del riesgo empresarial a través de las franquicias: nuevas tendencias laborales», op. cit., p. 143.

La última de las variables estructuradoras de la negociación colectiva que analizamos reside en la aplicación del convenio colectivo sectorial (tanto nacional como autonómico o provincial) al conjunto de la red con inclusión de la matriz. Cuantitativamente esta es la opción que mayoritariamente engloba al conjunto de empresas y trabajadores que se sujetan al régimen de franquicias.

La dimensión sectorial reporta a este tipo de estructuras la unificación de las condiciones laborales de los trabajadores que prestan sus servicios, al igual que ocurría en el supuesto anterior que analizábamos. Esta homogenización supone una ordenación que asimila a los prestadores de servicios, no sólo dentro del ámbito propio reticular, sino también del conjunto del sector donde operan. En este ámbito, los sujetos negociadores varían en tanto ya la legitimación cruzada no forma parte de los bancos negociadores, sino que las reglas del artículo 87.3 ET serán las que rijan para proceder al acuerdo por parte de la representación empresarial.

Desde nuestra perspectiva, la negociación sectorial ordena estas relaciones laborales no singularizando la forma en que se desarrollan las particularidades propias de estos arquetipos y, a su vez, posee un papel que elimina, en cierta medida, aspectos que distorsionan los equilibrios que caracterizan estas fórmulas mercantiles. En concreto, la forma de organización de las franquicias es diferente a la que puede tener otra empresa dentro del sector que carece de esa dimensión tan dependiente de la matriz. El poder de dirección de la principal es mucho más influyente y afecta a las decisiones empresariales del que pudiera observarse en cualquier otra entidad no sujeta a esta forma organizativa. Las repercusiones que ello tiene debieran ser contempladas de alguna forma más concreta y particularizada en el convenio de sector para que la influencia de la matriz fuese limitada garantizando, de una manera más eficiente, la libertad de actuación del empresario directo del trabajador en base a decisiones propias y, por tanto, no condicionadas por la principal, que luego tendrían efectos inmediatos sobre las relaciones laborales. Sin embargo, estas garantías específicas para el franquiciado no vienen recogidas en la práctica en los convenios sectoriales, por lo que el nivel de influencia se mantiene. En este sentido, se pierde la oportunidad de delimitar claramente el ámbito de poder empresarial entre el franquiciador y franquiciado a efectos de configurar las competencias de cada uno y reflejar, en el ámbito laboral, las posibles «intromisiones» que suelen caracterizar estos modelos reticulares.

Por otro lado, y como ya anticipábamos, el convenio sectorial posee también una perspectiva que elimina parcialmente dicha influencia del franquiciador al establecer unos parámetros a los que tiene que acogerse dicha empresa y que, consecuentemente, consigue equiparar las auxiliares con aquellas otras que se encuentran insertas en su ámbito de aplicación, independientemente de que se encuentren o no franquiciadas. El papel del convenio sectorial se presenta como un elemento regulador de condiciones mínimas aplicables que reproduce las variables laborales en su ámbito provocando, no sólo la homogenización, sino también una reducción de la disponibilidad del poder organizativo del franquiciador en materia de condiciones de trabajo. La regulación convencional supone una restricción de esas facultades que será más consistente en aquellas situaciones en las que el contenido material del convenio sea más extenso, ya que las limitaciones derivadas de su regulación generan márgenes más estrechos donde poder actuar. La afectación convencional viene a suplir, en cierta medida, la ausencia de una regulación heterónoma específica para estas situaciones cubriendo, aunque sea de forma sectorial, aspectos clave del desarrollo de la relación laboral en este tipo de estructuras mercantiles. Así, pese a la ausencia de especificidad de este tipo de acuerdos, sí suponen limitaciones al ejercicio de poder del franquiciador sobre el franquiciado en materia laboral.

A su vez, la expansión de la regulación de las condiciones de trabajo desde el convenio sectorial se ha amplificado con la creación de recientes ámbitos de aplicación que reflejan, en cierta medida, nuevas fórmulas organizativas que cada vez más se generalizan dentro de la esfera

mercantil y que, particularmente, afectan a las franquicias. Nos estamos refiriendo a las marcas de restauración moderna que engloba a modelos particularizados de estructuras diferenciadas en este campo estableciéndose como un sector específico a partir del cual se ha constituido un ámbito propio y singularizado.

La creación del Convenio colectivo sectorial de marcas de restauración moderna[32] tiene una importante repercusión dentro del ámbito de las franquicias, ya que recoge un amplio número de las más significativas que desarrollan su actividad dentro de nuestro país en un sector en el que este modelo de negocio se encuentra muy desarrollado. Las particularidades propias de esta actividad se han reflejado en este acuerdo no sin cierta litigiosidad dado que el ámbito aplicativo creaba una unidad de negociación nueva y diferenciada de la que anteriormente las regulaba como era la de la hostelería. La evolución de estas fórmulas de organización, los métodos de trabajo y las particularidades propias de este tipo de restauración son elementos determinantes para que se haya producido este desgaje como tendremos ocasión de analizar más adelante.

El ámbito funcional de este convenio incluye en su artículo 2 a «las empresas o grupos de empresas (según lo dispuesto en el artículo 42.1 del Código de Comercio), de marcas comerciales de cadenas de restauración de gran implantación en el ámbito territorial del presente convenio colectivo y de gran dimensión de plantilla laboral, cuya actividad de restauración se caracteriza por realizarse con modernos sistemas y técnicas de producción y explotación, y de prestación de servicios de restauración homogéneos de productos singulares de comidas y bebidas, consumidos preferentemente en los propios establecimientos, que cuentan con idéntica imagen de marca y producto singular», a lo que añade en términos explicativos que «se entiende por gran implantación en el ámbito territorial del presente convenio colectivo, cuando las empresas o grupos de empresas cuenten con establecimientos abiertos al público en al menos cuatro Comunidades Autónomas; y por gran dimensión de plantilla laboral, cuando emplee al menos a mil personas trabajadoras».

Se puede apreciar como la especialización de este sistema de organización, caracterizado por peculiaridades propias que la singularización respecto a las clásicas de la hostelería, crea un ecosistema propio e integra a empresas que elaboran productos diferenciados muy relacionadas con determinadas marcas que emplean sistemas productivos organizados en modelos estandarizados fácilmente reconocibles[33] por los usuarios. Este hecho hace que su desagregación del convenio de hostelería derive en este acuerdo para la creación de un ámbito determinado y específico que, en buena medida, venía siendo reconocido en el V ALEH[34] como un subsector y que ahora cobra carta de naturaleza con la creación de este convenio mencionado.

Como antes reseñábamos, la confección de este convenio fue objeto de impugnación. La argumentación se basaba principalmente en, por un lado, la creación de una unidad de negociación artificiosa que perjudicaba a los trabajadores al excluirlos del ámbito de aplicación del convenio de hostelería y, por otro, se vinculaba a la reforma del 84.2 del ET que generaba la pérdida de la prioridad aplicativa del convenio de empresa para pasar al del sector. Sin embargo, la sentencia de la AN de 18 de mayo de 2023 (Rec. 69/2023), en contraposición a los criterios esgrimidos, indicaba que «la negociación colectiva no es estática: debe responder a procurar la mejora de las condiciones laborales de sectores o subsectores de actividad hasta la fecha inexistentes. Y el convenio ahora impugnado, persigue con la delimitación de su ámbito funcional, dotar de homogeneidad en las condiciones de trabajo a un sector creciente, ajeno a la actividad de la hostelería tradicional». A su vez exponía que no

[32] BOE de 8 de diciembre de 2022.

[33] Entre otras, McDonald's, Taco Bell, Burger King, Pans&Company, Goiko, KFC o Rodilla.

[34] V Acuerdo Laboral de ámbito estatal para el sector de hostelería (BOE de 21 de mayo de 2015) así como también reconocido dicho subsector en el VI ALEH (BOE de 10 de marzo de 2023).

se puede acreditar la imposición de condiciones salariales desventajosas para los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de este nuevo convenio más aún cuando la «Disposición Adicional segunda del CCEMRM instituye una cláusula de garantía *ad personam* de aquéllas condiciones que venían siendo aplicadas con anterioridad a los trabajadores y resulten más beneficiosas que las instauradas por la nueva norma convencional», por lo que avalaba la legalidad de este convenio.

Desde nuestro punto de vista, la creación de este nuevo ámbito puede tener consecuencias en otros en los que se reflejen particularidades propias del sistema de franquicias. No obstante, habrá que analizar dichas repercusiones en relación con las condiciones laborales siendo, este nuevo ámbito, un laboratorio que sirve para comprobar los efectos que produce, ya que no siempre las singularizaciones implican una mejora en los parámetros laborales para los que prestan sus servicios. Asimismo, hay que tener en consideración que, para el caso concreto que analizamos, existía ya un subsector definitorio de un ámbito aplicativo concreto reconocido por las partes negociadoras. Creemos que este hecho es determinante a efectos de la creación de otros convenios particularizados para las franquicias en sectores diferenciados ya que, aunque la franquicia supone un sistema específico de organización, no siempre ello conlleva diferencias tan sustanciales que deriven en la generación de un ámbito propio. El análisis caso por caso[35] sobre dicha viabilidad resultará determinante para evitar la creación artificiosa de sectores que impliquen desgajarse de uno más general cuando tengan finalidades distintas a reflejar esas especificidades.

Pero estas opciones de desagregación pueden ser contempladas también, de una manera menos evidente, cuando en el ámbito funcional convencional la franquicia va teniendo un desarrollo prominente o se prevé que en un futuro la expansión de esta forma de gestión va a ser la mayoritaria en determinadas actividades[36]. En concreto nos referimos, también dentro de la Hostelería, al Convenio colectivo de elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio. En su ámbito funcional se incluye aquellas «empresas que se dediquen, como actividad principal, a la preparación y elaboración de productos cocinados para su posterior reparto a domicilio, en la que podrán ser incluidos otros artículos de gran consumo, alimenticios o no, de apoyo a los primeros, tales como vídeos, libros o análogos. A tales efectos, todas aquellas ventas y/o pedidos de productos realizados a través del sistema "para llevar" se considerarán como a domicilio. Complementariamente se podrán prestar servicios de venta y despacho de los productos previamente elaborados y preparados para su consumo en los establecimientos comerciales de las indicadas empresas». Junto a ello, y de forma expresa, se incluyen aquellas empresas «que operen como franquiciadas de las contempladas en el apartado anterior y que desarrollen la actividad allí descrita», por lo que en su descripción se añade esta fórmula concreta de organización empresarial específica, mas que un ámbito concreto de actividad, es decir, se produce una adición en su contenido que quiere poner de relieve la inclusión de estas estructuras verticales a la hora de delimitar las condiciones laborales en este entorno. Sin embargo, cuando analizamos su contenido, las especificidades que se ponen de manifiesto para las franquicias sólo operan en materia de clasificación profesional y de respeto a los derechos adquiridos y condiciones más beneficiosas de los trabajadores en aquellos supuestos de sucesión empresarial.

Ello nos lleva a pensar sobre si realmente la franquicia es lo suficientemente significativa para ser un elemento coadyuvante y relevante para la creación de una unidad negocial desagregada —derivada de una negociación colectiva moderna y no petrificada en materia funcional— o si, realmente, se está en presencia de un vector influyente para que los trabajadores que prestan servicios en este

[35] La problemática de la inclusión o no dentro de un ámbito funcional concreto se puede comprobar, a título ejemplificativo, a través de las dudas planteadas y resueltas por la comisión paritaria del convenio colectivo para la industria de la hostelería y turismo de Catalunya de 20 de julio de 2023 (BOGC de 23 de octubre de 2023) sobre la inclusión de determinadas franquicias en su cobertura aplicativa.

[36] Este convenio se aplica a más de 10.000 trabajadores entre ellos los de marcas tan conocidas como Telepizza o Dominos´s pizza.

tipo de organización vean limitadas mejoras en derechos que sí tendrían en otros ámbitos diferentes. Ese análisis resulta complejo puesto que las variables cuantitativas se escapan a este estudio, aunque deberían examinarse desde una perspectiva económica, más aún cuando desde diferentes sectores tanto académicos como sindicales[37] se han puesto de manifiesto dicha posibilidad.

También resulta relevante destacar como dentro del ámbito funcional de algunos convenios colectivos se recoge la inclusión expresa de la franquicia. La cuestión a plantearse es si estas menciones son exclusivamente aclaratorias o la inserción de esta previsión tiene alguna otra finalidad, ya que en principio la identificación del objeto de su campo funcional sería más que suficiente para que quedasen incluidas estas fórmulas organizativas sin una mención específica. La respuesta a esta interrogante es difícil de evaluar de forma genérica, ya que cada supuesto puede no ser equiparable a otro, pero si nos centramos en sus contenidos podemos apreciar cómo las especificidades que se manifiestan no relevan una caracterización individualizada y concreta para estas formas organizativas, por lo que, en principio, cabría deducir que la voluntad de los firmantes es sólo descriptiva de quienes integran su ámbito aplicativo. En este sentido, podemos observar como algunos convenios colectivos[38] sólo hacen dicha mención expresa en su ámbito funcional sin incluir particularidades propias. También, se han detectado supuestos en los que el término franquicia no se incluye directamente en el ámbito aplicativo del convenio, sino que emplean expresiones que las engloban, al utilizar la terminología recogida en los artículos 84 y 87 ET indicando la sujeción para los grupos de empresas o pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas[39].

Asimismo, también la franquicia puede ofrecer variables particularizadas en las condiciones de trabajo, aun cuando no se encuentra específicamente incluida en el ámbito funcional. Desde nuestra perspectiva entendemos que, para aquellos casos en los que no se delimitan ni una inclusión especifica ni una exclusión expresa, el convenio aplicativo debe comprender esta fórmula organizativa. No obstante, eso no significa que no puedan existir variables laborales que se inserten en su contenido que singularicen a los trabajadores de la franquiciada del resto de los trabajadores. Una de las caracterizaciones más evidentes de estos supuestos reside en la necesaria delimitación de las funciones de los sujetos encargados de coordinación de las actividades desempeñadas por los franquiciados[40], lo que distingue las actividades efectuadas de este tipo de personal dentro del grupo profesional correspondiente. También resulta relevante, desde esta perspectiva funcional, las atribuciones que se asignan de control de las políticas de empresa sobre las franquicias, así como de la gestión, organización e imagen de las marcas en los diferentes centros de trabajo a efectos de garantizar la cohesión de la red de distribución[41]. Junto a ello existen otras variables más genéricas que también pueden ser objeto de excepcionalidad cuando se está dentro de este entorno empresarial. Así,

[37] Precisamente CCOO, respecto de este convenio colectivo de elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio, justifica la no firma del mismo por el empeoramiento de determinadas partidas salariales, la creación de dobles escalas salariales o la falta de objetivación y consolidación de horas complementarias, entre otras causas. Sobre el particular se puede consultar https://www.ccoo-servicios.es/html/55432.html.

[38] Ejemplificativamente podemos ver estos supuestos en el artículo 1 del Convenio colectivo del sector de grandes almacenes (2023–2026) (BOE de 9 de junio de 2023), en el artículo 2 del VIII Convenio colectivo sectorial estatal de cadenas de tiendas de conveniencia (BOE de 1 de junio de 2024), en el artículo 1 del III Convenio colectivo de trabajo de supermercados y autoservicios de alimentación de Cataluña (DOGC de 7 de marzo de 2023) o en el Convenio colectivo de Comercio Ganadería de Palencia y provincia (BOP de Palencia de 16 de octubre de 2019).

[39] Como así se recoge en el artículo 2 del Convenio colectivo estatal del personal de salas de fiesta, baile, discotecas, locales de ocio y espectáculos de España (BOE de 5 de abril de 2023).

[40] Se puede comprobar estas funciones específicas en el artículo 17.3 del Convenio colectivo de trabajo del comercio del vidrio, loza, cerámica y similares de Cataluña (DOGC de 25 de abril de 2024).

[41] Vid. artículo 15 del V Convenio colectivo marco del sector de la distribución de mayoristas de alimentación de Cataluña (DOGC de 18 de enero de 2024).

a título ejemplificativo se puede comprobar cómo se introducen en convenios colectivos[42] alteraciones en la jornada para aquellos trabajadores que presten servicios a las franquicias. De nuevo, la forma de estructurar la organización empresarial puede tener incidencia en las condiciones de trabajo modificando la homogeneidad propia del convenio a la hora de definir dichas condiciones de trabajo, todo ello sobre la base de una subordinación organizativa que se superpone a fórmulas directas que no se ven influenciadas por variables ajenas al clásico poder directivo.

Por otro lado, la incidencia de la franquicia como modelo organizativo se puede observar episódicamente cuando se negocia un convenio colectivo donde, al contrario de lo que apuntábamos anteriormente, se excluye expresamente de su ámbito de aplicación[43]. En este caso, los sujetos negociadores apuestan por su no integración dejando claro que las particularidades propias de estas estructuras vinculadas en cierta manera distorsionan las pretensiones de los sujetos firmantes. A partir de estos supuestos podemos deducir como los intereses de los sujetos pactantes quedarían comprometidos si se insertaran estas fórmulas, por lo que estratégicamente se opta por su exclusión expresa[44].

No obstante lo anterior, se puede comprobar como este tipo de fórmula de organización empresarial se presenta como una variable que va abriéndose camino en el actual panorama de la negociación colectiva con una serie de claroscuros a los que habrá que seguir prestando atención para comprobar la finalidad de su empleo.

5. CONCLUSIONES

La franquicia, como fórmula organizacional integrada en una estructura reticular vertical, presenta una caracterización propia que, aunque no homogénea, sí posee parámetros diferenciales que la distinguen de otras configuraciones empresariales en red. Pese a su desarrollo progresivo, manifestado en el incremento de sociedades que emplean esta figura, nuestro ordenamiento jurídico no ha confeccionado una regulación lo suficientemente relevante para dotarla de un régimen jurídico sólido que permita articular un modelo que aporte respuestas ante la problemática laboral que presentan este tipo de empresas.

Ya desde su propia constitución se han planteado dudas sobre si su empleo ha sido una vía de huida del Derecho del Trabajo, una creación artificiosa para evitar sujetarse a las garantías contempladas por esta rama jurídica, mediante la interposición de un sujeto empleador que realmente no ejercería las funciones caracterizadoras del empresario.

Las vías de identificación de la laboralidad de la relación contractual, y particularmente las delimitadas por la ajenidad y la dependencia, han constituido las bases para levantar el velo de fraude en la confección de estas relaciones interempresariales que no siempre se han caracterizado por su idoneidad a la hora de su correcta constitución. Precisamente esa subordinación ha resultado ser el

[42] Como puede observarse en el artículo 24.4 del Convenio colectivo de transporte de mercancías por carretera de la provincia de Cuenca (BOPCU de 4 de noviembre de 2024) donde se indica que «para el personal de Agencias de transporte de paquetería, la jornada de trabajo será distribuido de lunes a viernes, salvo en aquellas empresas que son delegación o franquicia de una central nacional, y que en base a esa subordinación organizativa tuvieran que desarrollar su actividad también durante los sábados, pudiéndose ampliar en estos casos la jornada semanal hasta el mediodía del sábado».

[43] Tal y como se puede comprobar en el artículo 2 del VIII Convenio colectivo estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria (BOE de 26 de septiembre de 2024).

[44] Aunque ya no vigentes, otros convenios colectivos optaban de forma explícita por negar la aplicación de convenio mediante el uso de cláusulas remisivas que indicaban cuál debe ser la regulación pactada regulatoria que, en concreto, era el convenio colectivo de la empresa franquiciadora, tal y como se recogían en los convenios colectivos del sector de supermercados y autoservicios de alimentación de la provincia de Girona y Lleida.

elemento más complicado de discernir, ya que la propia idiosincrasia de las redes verticales manifiesta un grado de dependencia elevado a las órdenes y control efectuado entre la empresa principal y las auxiliares. La traslación de este elemento a situaciones de relaciones triangulares ha provocado una mayor complejidad a la hora de dilucidar el empresario real. La respuesta ante estas situaciones manifestada judicialmente se basa, con carácter general, en detectar el grado de intensidad con que se ejercen esos poderes entre el franquiciador y franquiciado. Ahí es donde el propio contrato regulador[45] entre dichas partes constituye un elemento muy relevante, sin perjuicio de la aplicación práctica que se realice.

El ejercicio del poder de dirección dualizado, en tanto forma parte de la esencia de una red vertical, presenta manifestaciones significativas a la hora de la delimitación de las condiciones de trabajo, no sólo desde la perspectiva subjetiva, sino también objetivamente. La delimitación contractual mercantil de las obligaciones entre franquiciador y franquiciado se trasladan al campo laboral mediante dicho acuerdo produciendo efectos en el desarrollo de la prestación de servicios. Es aquí donde la negociación colectiva puede servir como elemento poseedor de una funcionalidad, tanto limitativa como esclarecedora, de los márgenes de actuación de ese poder de dirección directo o indirecto.

La propia estructura reticular, el ámbito territorial o la regulación sectorial en donde se encuentre ubicada la franquicia resultan relevantes a la hora de intervenir en la delimitación de las condiciones laborales. Así, la inclusión de la franquicia en un entorno negocial más amplio de su propio círculo de influencia incorpora elementos que normativamente tienen que ser asumidos, quedando el franquiciado, y los trabajadores directamente dependientes de él, a unas condiciones de trabajo que indirectamente también modalizan la relación que tiene con el franquiciador.

La intervención de este último a la hora de negociar el convenio puede verse alterada dependiendo de si su estructura empresarial queda integrada o no dentro del banco patronal y de su nivel de influencia a la hora de definir los parámetros a negociar.

En la práctica negocial se han podido observar numerosas variables que inciden en las condiciones de trabajo de los trabajadores contratados por el franquiciado. La creación de ámbitos específicos sectorializados en función de este tipo de criterio organizativo ha ofrecido una mayor homogenización de los estándares laborales pero, a su vez, ha sido muy cuestionada al segregar a un conjunto de trabajadores hacía entornos en los que se cuestionan las mejoras en las condiciones de trabajo. De la misma manera, la inclusión de cláusulas específicas en convenios colectivos generales para trabajadores sujetos a estas redes verticales no es fácilmente detectable siendo la vía más utilizada para la incorporación de especificidades aquella que genera un ámbito de aplicación determinado, ya sea empresarial o de sector, sobre todo en aquellos en los que el sistema de franquicia está más desarrollado. Consecuentemente con lo anterior, la variabilidad de fórmulas empleadas para individualizar las condiciones de trabajo de las personas empleadas en franquicias resulta dependiente de las finalidades pretendidas por los sujetos negociadores y del propio peso que tengan en cada uno de los bancos. Su intervención en el texto del convenio resulta compleja de delimitar dados los diferentes ámbitos de aplicación y los factores intrínsecos que cada proceso presenta, por lo que manifestar una regla general es muy difícil dada la infinidad de circunstancias para cada supuesto.

[45] Señala Cremades Chueca, O., como «más allá del ámbito laboral, otras ramas del ordenamiento jurídico pueden ayudar a proteger los derechos de los trabajadores en el marco de una franquicia. En concreto, estamos pensando en el control de la legalidad de las cláusulas del contrato de franquicia como potencial mecanismo de prevención primaria indirecta de los derechos de los trabajadores» en «Instrumentos jurídico-laborales para la protección de los derechos del trabajador en la franquicia en España: limitaciones y propuestas», op. cit., p. 109.

Desde nuestro punto de vista habrá que estar atentos al desarrollo de estas nuevas experiencias negociales que se van extendiendo en nuestro sistema convencional para observar las finalidades pretendidas. En cualquier caso, la incorporación de reglas autónomas que regulen las relaciones entre el franquiciador, el franquiciado y las personas trabajadoras que prestan sus servicios implica una aportación a la seguridad ante las lagunas originadas por una normativa heterónoma deficiente.

6. BIBLIOGRAFÍA

Barreiro González, G., y Rodríguez Escanciano, S.: «La expansión de las formas atípicas de trabaja y su necesaria protección social. Especial referencia a la franquicia y al contrato de agencia», *Diario La* Ley nº 6574, 2006.

Cremades Chueca, O.: «Instrumentos jurídico-laborales para la protección de los derechos del trabajador en la franquicia en España: limitaciones y propuestas» *Revista de Derecho Social*, nº 84, 2018.

Cruz Villalón, J.: «Trabajo en franquicias: algún vacío regulatorio» *On Economía*, 5 de septiembre de 2023 https://www.elnacional.cat/oneconomia/es/opinion/franquicias-vacio-regulatorio-jesus-cruz-villalon_1082742_102.html

Díez de Castro, E.C., Navarro García, A., Rondán Cataluña, F.J., y Rodríguez Rad, C.J.: «Unidades franquiciadas versus propias en el sistema de franquicia: una investigación empírica», *Investigaciones Europeas de Dirección y Economía de la Empresa* Vol. 14, nº 2, 2008.

Drahokoupil, J., y Fabo, B.: «Subcontratación, deslocalización y la deconstrucción del empleo: viejos y nuevos retos», *Gaceta sindical* nº29. Diciembre, 2017.

Echegaray López, M. D.: VV.AA.: *La Franquicia. Aspectos Jurídicos, Laborales y Fiscales*, Tirant lo Blanch, 2018.

Gil y Gil, J.L.: «Aspectos laborales del contrato de franquicia», *Estudios Financieros: Revista de Trabajo y Seguridad Social,* nº 12, 2000.

González Biedma, E.: «Aspectos jurídico-laborales de las franquicias», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, nº 97, 1999.

Lantarón Barquín, D.: «Problemática jurídico-laboral del contrato de franquicia: su proyección sobre la condición de empleador», en VV.AA.: (Dirs. Sanguineti Raymond, W., y Vivero Serrano, J.B) *Impacto laboral de las redes de empresa*, Comares, 2018.

Muñoz Ruiz, A. B.: «La descentralización del riesgo empresarial a través de las franquicias: nuevas tendencias laborales», *Revista de Trabajo y Seguridad Social, CEF*, nº 476, 2023.

Navarro Nieto, F.: «El trabajo autónomo en las "zonas grises" del Derecho del Trabajo», *Revista Internacional y comparada de relaciones laborales y derecho del empleo (Adapt),* Vol. 5, nº 4, 2017.

Olmo Gascón, A.M.: *La franquicia: un procedimiento de descentralización productiva desregulado laboralmente*, Tirant lo Blanch, 2004.

Sequeira Martín, A., Roncero Sánchez, A., y Martín Cerdeño, V.J.: *La Franquicia*, Ministerio de Sanidad y Consumo, 2003.

Servicio estadístico de la AEF, *La franquicia en España 2024* https://www.aefranquicia.es/wp-content/uploads/2024/07/Informe-AEF-La-Franquicia-en-Espana-2024.pdf

Soler Arrebola J. A.: «Disfunciones de la negociación colectiva en estructuras interempresariales», VV.AA.: (Dirs. Argüelles Blanco, A.R., y Fernández Villazón, L.A.) *Acción sindical y relaciones colectivas en los nuevos escenarios laborales*, Aranzadi 2022.

Todolí Signes, A.: «Los falsos autónomos en el contrato de franquicia: la importancia de la prestación de servicios bajo una marca ajena como indicio de laboralidad en el contrato de trabajo», *Revista de Derecho Social*, nº 77, 2017.

Revista Crítica
de
Relaciones de Trabajo

Laborum

Estudios Doctrinales
nº 20 (3er Trimestre 2026)
ISSN: 2792-7962 – ISSNe: 2792-7970
Págs. 89-111

La jornada de trabajo y el derecho a la conciliación laboral y familiar: un análisis de las obligaciones del empleador

Working time and the right to work-life balance: an analysis of the employer´s obligations

Carmen Jover Ramírez

Profesora Titular de Universidad
Departamento de derecho del trabajo y de la seguridad Social
Universidad De Cádiz
https://orcid.org/0000-0001-7096-4487

Sumario

1. **Introducción**
2. **La adaptación de la jornada de trabajo: razonabilidad y negociación**
   2.1. Razonabilidad y proporcionalidad de la medida con las necesidades de la persona trabajadora
   2.2. Razonabilidad y proporcionalidad de la medida con las necesidades organizativas y productivas de la empresa
   2.3. El deber de negociar
3. **La reducción de la jornada de trabajo: la controvertida concreción horaria**
4. **Los permisos de corta duración**
5. **Deberes de índole económica**
   5.1. El abono de complementos salariales
   5.2. El deber de indemnizar daños y perjuicios
6. **Conclusiones**
7. **Bibliografía**

Fecha Recepción: 20/5/2026
Fecha Revisión: 12/6/2026
Fecha Aceptación: 14/7/2026

Cita Sugerida: JOVER RAMÍREZ, C.: «La jornada de trabajo y el derecho a la conciliación laboral y familiar: un análisis de las obligaciones del empleador». *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum,* 20 (2026): 89-111.

Resumen

El reconocimiento de la conciliación laboral y familiar como derecho fundamental, ha generado un binomio derecho-deber entre trabajadores y empleadores. Este estudio analiza los deberes empresariales derivados de la adaptación y reducción de jornada, así como del reconocimiento de los permisos retribuidos. La multiplicidad de medidas conciliatorias ha incrementado los deberes del empleador, exigiendo equilibrar el derecho a conciliar del trabajador con el derecho empresarial a una organización productiva eficiente. Si bien el legislador ha mostrado compromiso con estos derechos, la casuística que rodea al tándem derecho-deber ha provocado un gran número de litigios, en gran parte causados por la parca regulación convencional.

Palabras clave

Conciliación; corresponsabilidad; adaptación; reducción; cuidado.

Abstract

The recognition of work-life balance as a fundamental right has given rise to a right-duty binomial between workers and employers. This study examines the employer obligations arising from the adaptation and reduction of working hours, as well as from the recognition of paid leave entitlements. The multiplicity of reconciliation measures has increased the burdens incumbent upon employers, demanding a careful equilibrium between the worker's right to work-life balance and the employer's right to efficient productive organisation. Whilst the legislature has demonstrated commitment to these rights, the case-by-case complexity surrounding the right-duty tandem has engendered considerable judicial litigation, largely attributable to the scant regulation provided by collective bargaining agreements.

Keywords

Work-life balance; co-responsibility; adjustment; reduction; care.

1. INTRODUCCIÓN

El reconocimiento de la conciliación laboral y familiar como un derecho de la persona trabajadora y el surgimiento de los denominados derechos de conciliación como un derecho fundamental[1], ha supuesto un nuevo binomio derecho-deber que incide, como tantos otros, en la persona del trabajador y en el empleador respectivamente. De ese tándem o binomio, el presente estudio se va a detener en los deberes que, dimanantes de tales derechos, emergen para la empresa; debiendo tener en cuenta que no estamos en presencia de un derecho único, sino que, por el contrario, la multiplicidad y diversidad de tales derechos se traduce, como no podía ser de otro modo, en una también multiplicidad y diversidad de deberes para el empleador. Así pues, se hace necesario identificar tales derechos, pues a tenor de los mismos será posible sistematizar los deberes que para el empleador dimanan de aquellos. Dicho análisis va a detenerse en aquellos derechos de conciliación en los que la persona trabajadora, pese a ejercer los mismos, mantiene el desempeño de su actividad profesional, sin que dicho ejercicio suponga pues un alejamiento del mismo a medio o largo plazo. Nos referimos a la adaptación de jornada- con la inclusión de un importante elenco de medidas posibles-, la reducción de jornada por cuidado de familiares y los permisos retribuidos, excepción hecha pues de los tradicionalmente denominados derechos de ausencia, como son el permiso por nacimiento y cuidado del menor o la excedencia por cuidado de hijos y familiares, pese a su posible disfrute hoy a tiempo parcial, excepción hecha de las seis semanas de descanso obligatorio en caso de nacimiento y cuidado del menor.

2. LA ADAPTACIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO: RAZONABILIDAD Y NEGOCIACIÓN

El artículo 34.8 del Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, TRET) reconoce, como materialización del derecho de conciliación-así lo dice el propio precepto: «hacer efectivo su derecho a la conciliación laboral y familiar»-, el derecho de la persona trabajadora a solicitar la adaptación de la duración y de la distribución de su jornada de trabajo, tanto en lo que concierne a la ordenación del tiempo de trabajo como en la forma de prestación de dicha jornada, incluida expresamente la modalidad de trabajo a distancia. El derecho a formular la solicitud se reconoce a quienes tengan hijos de hasta doce años o a quienes tengan que asumir funciones de cuidado respecto de alguno de los sujetos enunciados en el precepto, no exigiéndose en el primer caso justificación alguna más allá de la edad del menor[2].

La amplitud con la que se reconoce este derecho, en el que no se enuncian expresamente medidas concretas más allá del trabajo a distancia como forma de prestación del trabajo, ha hecho que sean las peticiones de las personas trabajadoras, los convenios colectivos y los pronunciamientos de los tribunales los que hayan ido elaborando *de facto* qué adaptaciones, qué distribuciones y qué formas de prestación tienen cabida en este derecho de conciliación[3]. Debe tenerse en cuenta que dichas adaptaciones han de ser razonables y proporcionadas con las necesidades de la persona trabajadora pero también con las necesidades organizativas o productivas de la empresa. Esto último supondrá

[1] Lousada Arochena, J.F.: «Reducción de jornada y adaptación del trabajo por motivos de conciliación en la doctrina judicial», *Trabajo y Derecho*, Nº 70, 2020, p.1.

[2] En este sentido, STSJ AND de 27 de febrero de 2026 (ECLI:ES:TSJAND:2026:2844), al indicar que una pretensión de una trabajadora no tiene por qué verse afectada a circunstancias objetivas como pretende la empresa que exige justificación sobre ello, sino al hecho trascendente de tener bajo su custodia un menor de 12 años (nacido en 2025). El hecho de tener un bebé de meses ya demuestra la razón objetiva y las necesidades para su cuidado. En el mismo sentido, STSJ AND de 25 de febrero de 2026 (ECLI:ES:TSJAND:2026:2841).

[3] Vid. *in extenso* a este respecto: Lasaosa Irigoyen, E.: *Adaptación de la jornada de trabajo y de la forma de prestación por motivos de conciliación de la vida familiar y laboral*, 1ª ed., Editorial Aranzadi, 2022. (Cap.III. Apdo. 3.2.).

un juicio de valor cuya objetividad será garantía de equilibrio en el ejercicio de ese binomio derecho-deber.

Ahora bien, pese a ser un derecho de titularidad individual de la persona trabajadora, no es un derecho incondicionado o absoluto sino que la empresa puede concederlo o no[4], sin perjuicio del cumplimiento de ciertos requisitos que han de acompañar, como veremos, a un resultado denegatorio a la solicitud del trabajador. Hemos de señalar que la materialización efectiva de las medidas en las que se concrete este derecho de adaptación deberá ajustarse a lo previsto en la negociación colectiva, pues a ella remite el TRET para que pueda establecer los términos de su ejercicio. Ello supone que habrá que estar a lo en ella dispuesto a efectos de identificar posibles obligaciones del empleador, más allá de las legalmente previstas. Ahora bien, la ausencia de negociación colectiva obliga a la empresa, ante la solicitud de la persona trabajadora, a abrir un proceso de negociación con esta.

Señalado lo anterior, creemos que son distintas las cuestiones a analizar a fin de entender las obligaciones de la empresa, principalmente en cuanto al sustento de la aceptación o denegación de la solicitud formulada. Primero, razonabilidad y proporcionalidad de la medida con las necesidades de la persona trabajadora. Segundo, razonabilidad y proporcionalidad con las necesidades organizativas o productivas de la empresa y, tercero, el deber de negociar ante la ausencia de previsión convencional.

2.1. Razonabilidad y proporcionalidad de la medida con las necesidades de la persona trabajadora

Una vez reconocido en el artículo 34.8 TRET, el derecho de la persona trabajadora a solicitar dicha adaptación, se establece que esta —lo que entendemos ha de ser referido a la medida solicitada— debe ser razonable y proporcionada con las necesidades de aquella. Como señala la doctrina, estamos en presencia de unos límites intrínsecos a la persona trabajadora, de tal modo que la medida solicitada ha de ser eficaz a los efectos de satisfacer la necesidad familiar de que se trate[5]; rechazándose *per se* cualquier solicitud desorbitada, absurda o del todo punto incompatible con la buena marcha de la organización[6]. Razonabilidad y proporcionalidad como conceptos jurídicos indeterminados que llevarán, en ese binomio trabajador-empresa, a dibujarlo como un deber del empleador si prospera la razonabilidad y proporcionalidad de las necesidades familiares sobre las necesidades organizativas y de producción.

Si como hemos señalado, el propio precepto estatutario remite a la negociación colectiva para establecer los términos del ejercicio de este derecho, sería deseable que en el mismo se enunciaran ciertas circunstancias objetivas que, concurriendo, permitieran apreciar esa razonabilidad y proporcionalidad. Así, se insiste en que la regulación convencional puede convertirse en un instrumento privilegiado para adaptar los derechos de conciliación a las especificidades sectoriales y organizativas; debiendo incorporar cláusulas innovadoras que respondan a las nuevas realidades sociales, asumiendo pues una función transformadora[7].

[4] Poquet Catalá, R.: «Derecho a la adaptación de la duración y distribución de la jornada de trabajo a la luz de la última doctrina judicial», en: VV.AA: *El Estatuto de los Trabajadores 40 años después. XXX Congreso Anual de la Asociación española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Colección Informes y estudios,* Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2020, p.748.

[5] Lousada Arochena, J.F.: «Reducción de jornada y adaptación del trabajo por motivos de conciliación en la doctrina judicial»…, *op.cit.*, p.6.

[6] Blasco Jover, C.: *Problemas y retos pendientes en el ejercicio de los derechos de conciliación*, Colección de Derecho del Trabajo y Seguridad Social, Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado, 2025, p.136.

[7] López Ahumada, E.: «Conciliación y corresponsabilidad laboral desde la perspectiva de la adaptación del tiempo de trabajo y de la aplicación de los permisos laborales en clave de igualdad», *Estudios Latinoamericanos de Relaciones Laborales y Protección Social*, Nº 19, 2025, p.25.

Sin embargo, hemos de decir que parcas son aún las previsiones de los Convenios Colectivos a este respecto. En tanto que algunos Convenios incluyen causas objetivas que justifican alguna medida como la elección de turno[8]; en algunas otras ocasiones, son los requisitos exigidos para la presentación de la solicitud por parte de la persona trabajadora los que coadyuvan a la apreciación de dicha razonabilidad y/o proporcionalidad por parte de la empresa, desde el momento en el que se da a aquella la posibilidad de adjuntar la justificación y documentación que estimara pertinente. Opción esta última que entendemos podrá hacer siempre el interesado, aún en el caso de silencio convencional, en aras de justificar esa razonabilidad y proporcionalidad[9]. Han de entenderse que quien pretende configurar su tiempo de trabajo frente, en contra o a pesar de las facultades organizativas de la empresa, tendría que tener una diligencia exigible, inherente al concepto de buena fe, que le lleve a «suministrar» cuanta información personal resulte de interés para la identificación del derecho[10]. Sin embargo, son muchos los Convenios Colectivos que, sin entrar en la concreción de causas justificativas o medidas posibles, reflejan la literalidad de lo establecido en el TRET[11] o incluso tratándose del propio Convenio Colectivo remiten a la propia negociación colectiva[12], lo que causa, cuanto menos, extrañeza en su redacción.

Ahora bien, puede plantearse que la inclusión de algunas de estas pautas en la negociación colectiva lleve a encorsetar las medidas a las que pueda acogerse el trabajador en virtud de lo previsto en el artículo 34.8 TRET, no dando pues alternativa posible a que otras sean las medidas posibles[13]. Téngase en cuenta que nos referimos a medidas adoptadas no en sí a la posible regulación convencional que se haga de las mismas, por ejemplo, criterios preferentes, dirimentes, prioritarios etc.; referencias que hemos de entender incluidas en la expresión, «términos de su ejercicio» que dispone el artículo 34.8 TRET. Como decimos, la referencia lo es a medidas de otra índole a las previstas. En estos casos, desde nuestro punto de vista, una interpretación restrictiva en este sentido confrontaría con la doctrina del TC en virtud de la cual «la dimensión constitucional de las medidas normativas tendentes a facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, tanto desde la perspectiva del derecho a la no discriminación por razón de las circunstancias personales (artículo 14 de la Constitución Española —en adelante CE—), como desde la perspectiva del mandato de protección a la familia y a la infancia (artículo 39 CE), debe prevalecer y servir de orientación para la solución de cualquier duda interpretativa que pueda suscitarse ante la aplicación a un supuesto concreto de una disposición que afecte a la conciliación profesional y familiar»[14]. En este sentido, se ha admitido por los tribunales la inclusión, entre tales medidas, del cambio de centro de trabajo por

[8] A modo de ejemplo, artículo 47.9 XXI CC. de la Industria Química (BOE 17/2/2025), en el que se reconoce prioridad en el derecho a elección de turno a las personas que tengan menores o discapacitados a su exclusivo cargo si bien, se adicionan como requisitos que la solicitud tenga carácter permanente (lo que parece contradecir, el derecho de la persona trabajadora a su regreso a su situación originaria), exista puesto de trabajo y lo permitan las necesidades del servicio.

[9] En este sentido, artículo 52.4 XXI CC. de la Industria Química (BOE 17/2/ 2025) que, junto a la propuesta concreta de adaptación de la duración y/o distribución de la jornada de trabajo, ordenación del tiempo de trabajo y/o forma de prestación de servicios, prevé que se incluya una exposición de los motivos que justifican la petición, sin perjuicio de que la empresa pueda requerir información adicional, atendiendo siempre a criterios de razonabilidad y respeto a la intimidad de las personas afectadas.

[10] STSJ ICAN de 11 de diciembre de 2025 (ECLI:ES:TSJICAN:2025:4761).

[11] A modo de ejemplo: artículo 12.6 CC. del Sector Establecimientos Sanitarios de Hospitalización, Asistencia, Consultas y Laboratorios de Análisis Clínicos de la Comunidad de Madrid (BOCM de 23/11/2023); artículo 31 CC provincial de trabajo para establecimientos sanitarios de hospitalización, asistencia, consulta y laboratorios de análisis clínicos para Jaén y provincia (BOJA 13/4/2026).

[12] Artículo 6.5 CC. Interprovincial para GTS Transportation Spain, SAU, 2024–2025 (BOE 27/5/2024): «La persona trabajadora tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo individual a que llegue con la Empresa respetando, en su caso, lo previsto en aquella».

[13] Blasco Jover, C.: *Problemas y retos pendientes en el ejercicio de los derechos de conciliación, op.cit*., p.135.

[14] Por todas, STC 26/2011, de 14 de marzo (BOE de 11 de abril de 2011).

razón de la conciliación familiar, siempre que se trate de una medida razonable y proporcionada en relación con las circunstancias de la persona trabajadora y de la empresa; señalando que, el artículo 34.8 TRET amplía el objeto del derecho, sobrepasando la ordenación de la jornada para referirse a la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia; dicho concepto no puede restringirse al trabajo a distancia, sino que ha de verificarse una interpretación amplia en aras de la dimensión constitucional señalada[15].

Junto a los Convenios Colectivos, resaltar el papel de los planes de igualdad que también en su contenido establecen previsiones al respecto. A modo de ejemplo, se contemplan para la preferencia en la elección de turno, situaciones especiales como el seguimiento de procesos de técnicas de reproducción asistida[16]; o la compactación de la jornada como medida de optimizar los tiempos de trabajo para favorecer la conciliación[17]; así como, jornada coincidente con el horario escolar si los turnos lo permiten; coincidencia de vacaciones con régimen de visitas a los hijos establecido judicialmente; establecimiento de una plan de peticiones de reducciones de jornada[18] o guías específicas de flexibilidad en el trabajo[19]. No obstante, la inclusión de estas medidas en pocas ocasiones viene acompañada de previsiones que permitan inclinar la balanza de la razonabilidad y proporcionalidad entre las partes del binomio; de ahí que sean los tribunales los que, a tenor de la petición cursada por el interesado, determinan esa «razonabilidad y proporcionalidad».

Profusos y prolijos son los pronunciamientos a este respecto, siendo estos tan diversos y plurales como lo son las personas, las situaciones familiares y las organizaciones empresariales. Entre los pronunciamientos más recientes, determinando la no razonabilidad y proporcionalidad de la medida solicitada, se entran a valorar los siguientes aspectos: respecto al cambio de turno, la cercanía del interesado al domicilio del familiar necesitado de cuidado o la asunción de tareas a tenor del cambio de turno solicitado, cuestionando que dicho cambio permita al interesado proporcionar mejor atención o cuidado[20]; el horario del centro escolar al que acude el menor causante de las funciones de cuidado, al contar el mismo con aula matinal y actividades extraescolares[21]; o, respecto al teletrabajo, la escolarización del menor en la misma localidad de los progenitores y la actividad de la persona trabajadora en exclusivo turno de mañana que la hacen compatible con las funciones de cuidado[22]; incluso entrando el órgano judicial a un exhaustivo análisis del régimen de horarios propuesto por la persona trabajadora a fin de considerar o no su razonabilidad[23].

Si bien, se señala por algún sector doctrinal la imposibilidad de fiscalizar por parte del empleador la organización de la familia, al estimar que indagar en la vida familiar atentaría al derecho a la intimidad familiar[24], no es menos cierto que, a nuestro juicio, ello es absolutamente necesario para apreciar la razonabilidad y proporcionalidad de la medida y así lo señala algún pronunciamiento judicial al indicar que, la ausencia de aportación de datos sobre la situación familiar y personal, lleva a desconocer la situación laboral de la otra progenitora, la situación escolar o análoga de los hijos, lo que serviría para poder valorar cómo afectaría a la corresponsabilidad en el cuidado de los menores que justifican el necesario cambio de jornada solicitado; insistiendo a este respecto que el esfuerzo

[15] STSJ ICAN de 13 de enero de 2026 (ECLI:ES:TSJICAN:2026:2).
[16] III Plan de Igualdad IKEA IBERICA S.A. (Código 90133772112023).
[17] II Plan de Igualdad de Arasti Barca MA S.L. 2026–2030 (Código 90114102112022).
[18] Plan de Igualdad Vitalia Suite, S.L. 2026–2030 (Código 90118642112022).
[19] Plan de Igualdad Schweppes S.A. 2025–2029 (Cod. 9012122): Guía flexi-working.
[20] STSJ CAT de 24 de febrero de 2026 (ECLI:ES:TSJCAT:2026:1278).
[21] STSJ AND de 18 de febrero de 2026 (ECLI:ES:TSJAND:2026:2848).
[22] STSJ AND de 19 de febrero de 2026 (ECLI:ES:TSJAND:2026:2630).
[23] STSJ AND de 29 de enero de 2026 (ECLI:ES:TSJAND:2026:1116).
[24] Lousada Arochena, J.F.: «Reducción de jornada y adaptación del trabajo por motivos de conciliación en la doctrina judicial»…, *op.cit*., p.13.

de alegación y aportación de prueba que pesa sobre el peticionario de la medida de conciliación, conforme al artículo 34.8 segundo párrafo del TRET, se muestra de fácil acceso para el trabajador interesado, pero ante tal ausencia no puede el órgano judicial suplirlo, imposibilitando así pues la comparativa de la razonabilidad y proporcionalidad entre trabajador y empresa[25].

2.2. Razonabilidad y proporcionalidad de la medida con las necesidades organizativas y productivas de la empresa

Como se ha señalado, en el otro lado de la balanza, frente a la razonabilidad y proporcionalidad de la medida con las necesidades de la persona trabajadora, las necesidades organizativas y productivas de la empresa, de modo que, pesando la razonabilidad y proporcionalidad de estas últimas, harán que la balanza se incline hacia la posición empresarial.

Los tribunales han recalcado la relevancia de dicha apreciación en la misma línea que la anteriormente indicada respecto de la solicitud de la persona trabajadora, lo que resulta de interés ya que, como hemos indicado con anterioridad, el peso de la doctrina constitucional puede, en no pocas ocasiones, enturbiar las causas alegadas por la empresa, lo que se puede traducir en distintos raseros o varas de medir la razonabilidad y proporcionalidad dependiendo de la parte considerada. Es decir, se trata de evitar que el impacto constitucional de los derechos de conciliación pueda suponer de modo automático, la supremacía de la decisión del trabajador y la rendición, señala la doctrina, de los derechos y libertades empresariales[26]. Hay que tener en cuenta, tal y como afirman los tribunales, que el artículo 34.8 TRET contempla «una misma ponderación al mencionar la consideración a las necesidades organizativas o productivas de la empresa», se trata pues de dar cabida al mandato del artículo 38 CEque obliga a los poderes públicos y también, por ello, a los tribunales, a garantizar la libertad de empresa. Una garantía que incorpora la de asegurar que el desarrollo de la actividad de la empresa pueda realizarse, también en términos de eficacia organizativa o de simple productividad. Afirmándose a este respecto que esta consideración obliga a descartar como operativas, interpretaciones que nieguen de raíz o no tengan en cuenta las citadas necesidades organizativas o productivas; ponderación bidireccional que el tribunal admite como competencia propia[27].

Ciertamente, se pone de manifiesto la interpretación restrictiva de las razones argumentativas y justificativas de las necesidades organizativas y productivas de la empresa, dada la prevalencia, en gran parte de los asuntos apreciados, de los derechos de conciliación y la doctrina constitucional interpretativa de los mismos. Ello ha supuesto, a juicio de algún autor, «un apriorismo sobre la primacía de la pretensión conciliadora frente a los posibles reparos que, desde un punto de vista organizativo y/o productivo, pueda haber formulado la empresa frente a tal pretensión»[28].

Partiendo así pues de que, en la mayoría de ocasiones, tras la no apreciación de la concurrencia de las necesidades organizativas y productivas de las empresas, se origina el deber empresarial de aceptar la propuesta del trabajador, no es menos cierto la apreciación de algunas de estas necesidades en aras de rechazar dicha propuesta.

En este sentido, algún tribunal ha sido claro al inclinar la balanza hacia esta razonabilidad y proporcionalidad indicando cómo la empresa ofrece razones fundadas en atención a las circunstancias organizativas que se registran y acreditan; se realiza así por el tribunal una ponderación judicial que

[25] STSJ AND de 12 de febrero de 2026 (ECLI:ES:TSJAND:2026:1512).

[26] Blasco Jover, C.: *Problemas y retos pendientes en el ejercicio de los derechos de conciliación, op.cit*., p.139.

[27] STSJ CAT de 16 de marzo de 2026 (ECLI:ES:TSJCAT:2026:2282).

[28] Jurado Segovia, A.: «La adaptación de condiciones de trabajo por razones de conciliación de la vida familiar y laboral (art. 34.8 ET): puntos críticos a la luz de los pronunciamientos judiciales recientes», *Trabajo y Derecho,* nº 75, 2021, p.6.

él mismo denomina «bidireccional», teniendo en cuenta tanto el fomento de la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares como la atención de las necesidades organizativas o productivas de la empresa, de forma que quede asegurado que el desarrollo de la actividad de la empresa pueda realizarse en términos de eficacia organizativa o de simple productividad, y en términos compatibles con la «libertad» asegurada por el artículo 38 CE[29].

De manera más concisa, resaltar tres cuestiones que son quizás las que más se repiten en las controversias planteadas ante los tribunales y que, en la práctica, pueden suponer un mayor escollo a salvar: primero, la existencia de un procedimiento establecido que se puentearía con la solicitud de la persona trabajadora; segundo, la incidencia en las condiciones de trabajo de otros trabajadores y, en tercer lugar, los costes económicos derivados para la empresa.

Dentro del primero, por ejemplo, se rechaza la propuesta de traslado de un trabajador en aras de la conciliación laboral y familiar al obviar dicha petición lo dispuesto en materia de traslados en el Convenio Colectivo aplicable; enfatizando el tribunal que la decisión empresarial tiene sustento en dicha norma negociada, la cual regula la provisión interna de plazas y los traslados, normativa que el trabajador no puede desconocer; por lo que la decisión de la empresa no resulta injustificada, ni arbitraria, ni irracional[30]. En sentido similar, no se admite la petición de la persona trabajadora cuando, existiendo un procedimiento de provisión interna de los puestos de trabajo, «lo que pretende el trabajador es, al socaire de una adaptación horaria, cambiar de centro laboral», entendiendo que no solo se está obviando el procedimiento establecido sino incluso originando un perjuicio a otros compañeros a quienes puede corresponderles mejor derecho[31].

En cuanto al segundo argumento (la incidencia de las condiciones de trabajo de otros trabajadores), se admiten las razones aducidas por la empresa ante la solicitud de eliminar el turno rotatorio por el interesado en una franja horaria en la que se produce el mayor número de ventas y de clientes, ya que se ponderan por el tribunal las necesidades organizativas de la empresa, quien demuestra la confluencia de un gran número de trabajadores que, disfrutando de derechos de conciliación en dicha franja, realizan los turnos rotatorios de lo que pretende prescindir el interesado[32]. En sentido contrario, se ha entendido como genérica y, por tanto, no se han apreciado las necesidades organizativas de la empresa, cuando se alegaba por esta que la aceptación de la adaptación solicitada por la persona trabajadora «implicaba una adecuación de las rotaciones del resto de trabajadoras... los turnos menos demandados entre las trabajadoras, es decir, los de horario de tarde, se repartirían entre menos número de personas…el resto de compañeras tenían que hacer más turnos de tarde»; considerándose pues por parte del tribunal tales argumentos como una referencia genérica, sin concretar personas, necesidades etc. lo que pondera como equivalente a una ausencia de justificación de la denegación[33]. En el mismo sentido, en aquellos casos en los que se aduce por la empresa, la afluencia o concentración de mayor clientela o tareas en la franja horaria en la que la persona trabajadora solicita su adaptación, no bastando con alegar dicha causa, sino que es necesario razonar y probar la imposibilidad de cubrir el puesto de la solicitante[34].

En cuanto a los costes derivados para la empresa, han prevalecido las necesidades organizativas de la empresa cuando ha sido necesaria una nueva contratación para suplir a la trabajadora en IT en su turno, respecto del que después solicita cambio en base al artículo 34.8 TRET[35], o cuando

[29] STSJ CAT de 9 de abril de 2026 (ECLI:ES:TSJCAT:2026:2674).
[30] STSJ PV de 8 de enero de 2026 (ECLI:ES:TSJPV:2026:109).
[31] STSJ AND de 19 de febrero de 2026 (ECLI:ES:TSJAND:2026:2837).
[32] STSJ CAT de 7 de noviembre de 2025 (ECLI:ES:TSJCAT:2025:6045).
[33] STSJ GAL de 5 de noviembre de 2025 (ECLI:ES:TSJGAL:2025:7005).
[34] STSJ AR de 19 de enero de 2021 (ECLI:ES:TSJAR:2021:41).
[35] STSJ CLM de 13 de noviembre de 2025 (ECLI:ES:TSJCLM:2025:2419).

admitir la pretensión hubiera supuesto para la empresa contratar un trabajador exclusivamente para completar la jornada no realizada por el solicitante de adaptación de turno[36]o, cuando la aceptación de la propuesta supone dejar vacantes unas funciones de coordinación técnico-educativas que obligarían igualmente a una nueva contratación[37]. A sensu contrario, sirve de criterio de ponderación al tribunal, la ausencia de prueba objetiva fehaciente en la que la empresa apoye las razones por las que ha decidido unilateralmente amortizar vacantes en el turno solicitado por el trabajador, indicando la posibilidad de que hubiera podido cubrirse alguna de ellas por el interesado[38].

Sirvan los ejemplos anteriores como muestra de lo ya señalado, la pluralidad y diversidad de circunstancias concurrentes en ambas partes del binomio, así como de la apreciación de unas y otras por los tribunales. La casuística y la ausencia de unos parámetros objetivos que, difícilmente son exigibles a tenor de aquella, hacen necesario, desde nuestro punto de vista, un mayor esfuerzo y rigor en las alegaciones de la parte empresarial al entender que se erigen en estos casos en la parte débil. Muestra de ello es la insistencia en la especificidad de datos instada desde algún tribunal que, ante la falta de estos, califica como genérica la alegación empresarial. A la vista de lo expuesto, se hace necesario que la empresa entre a detallar, caso por caso y nominativamente si ello fuese necesario, el perjuicio organizativo que originaría la aceptación de la medida solicitada por la persona trabajadora. No se trata únicamente de ofrecer una alegación en abstracto sino de presentar datos y concreciones en las que, por ejemplo, se indiquen las tareas a realizar por el personal identificándolo nominativamente, la distribución de tales tareas, la especialización, si así fuera, requerida a los trabajadores, sus habilidades y competencias etc. con el fin de que pueda acreditarse que ciertas tareas no podrían realizarse o asumirse por otro personal. Solo así parece poder vaticinarse la apreciación de la razonabilidad y proporcionalidad de las necesidades organizativas y productivas de la empresa, respecto de las que, como demuestran los no pocos pronunciamientos judiciales habidos a la fecha, son más exigentes y «quisquillosos» los tribunales.

2.3. El deber de negociar

El párrafo cuarto del artículo 34.8 TRET remite, en primer lugar, a la negociación colectiva en aras de concretar los términos del ejercicio del derecho a la adaptación de jornada establecido en dicho precepto; llamando la atención el carácter escueto de dicha remisión, al no establecer más precisiones o indicaciones que la de acomodarse a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre personas trabajadoras de uno y otro sexo. Afirmación que iría de suyo pues lo contrario vulneraría, como no podía ser de otra manera, el artículo 14 CE. Quizás el legislador podría haber puesto el énfasis en otras puntualizaciones que hubieran subsanado algunas de las controversias originadas, como las derivadas del deber de negociar, al que ahora nos referiremos. Pues respecto de otras medidas distintas de las que han podido ser estipuladas en el propio Convenio (flexibilidad horaria, ajustes de descansos etc.), gran parte de los Convenios Colectivos negociados con posterioridad a la entrada en vigor de la nueva redacción de este precepto, omiten en su contenido mención alguna a los aspectos procedimentales de la solicitud de aquellas, más allá- como ya se ha indicado- de repetir el tenor literal del precepto del TRET[39].Como ha señalado la doctrina, los convenios colectivos no recogen con entusiasmo esa remisión normativa, incluyendo

[36] STSJ PV de 22 de julio de 2025 (ECLI:ES:TSJPV:2025:2837).

[37] STIS de León de 16 de febrero de 2026 (ECLI:ES:TIS:2026:257).

[38] STSJ ICAN de 19 de diciembre de 2024 (ECLI:ES:TSJICAN:2024:3765).

[39] Entre otros, CC. de la empresa Molgas Energía S.A.U. (BO Región de Murcia de 30/12/ 2025); CC. para el personal de flota de Remolcadores Boluda, SA, en el puerto de Valencia (BOPV de 29/12/2025); CC. de empresa de Ice Cream Factory Comaker, SAU, centro de Alzira (BOP Valencia 29/12/2025); CC. del sector de Panaderías de la Provincia de Zaragoza. (BOP Zaragoza de 20/12/ 2025).

cláusulas que parecen estar desconectadas del verdadero significado del precepto estatutario como instrumento que permite compatibilizar las obligaciones laborales con las del cuidado de familia[40].

Es por ello que cobra relevancia, el deber de negociación reconocido en el propio precepto normativo. Es decir, ante el silencio de la negociación colectiva en lo que respecta a los términos del ejercicio de este derecho, se obliga al empleador a abrir un proceso de negociación con la persona trabajadora una vez presentada su solicitud de adaptación. Pocas son las precisiones que a este respecto hace el legislador, más allá de lo concerniente a la duración de ese proceso negociador y a sus posibles resultados.

En cuanto a su duración, se señala que dicho proceso deberá desarrollarse con la mayor celeridad y, en todo caso, en un plazo máximo de quince días; estableciéndose una presunción de concesión, en caso de que no se exprese en este plazo una oposición motivada desde el lado empresarial. En cuanto a los resultados del proceso de negociación, una vez finalizado este, la empresa puede, primero, aceptar la petición, lo que comunicará al interesado por escrito. Segundo, no aceptarla, en cuyo caso deberá plantear una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o tercero, manifestar la negativa a su ejercicio, debiendo en estos dos casos motivar las razones objetivas en las que se sustenta la decisión.

Pese a la claridad que en un principio parece ofrecer el precepto, su aplicabilidad no ha dejado de ser controvertida, principalmente en lo que concierne al alcance de ese deber de negociación y a la delimitación de cuándo el mismo se entiende cumplido, así como cuál debe ser el contenido de la propuesta alternativa y las razones objetivas de la misma o de la negativa a la solicitud presentada.

Las dudas planteadas han llevado al TS a pronunciarse al respecto en STS de 24 de septiembre de 2025 marcando las siguientes puntualizaciones:

Primero. El reconocimiento del carácter imperativo de este deber, siendo pues obligatorio para la empresa; entendiendo que «negociar» exige de la parte empresarial abrir un debate con la otra parte con el fin de solventar la controversia.

Segundo. Se exige, para entender cumplido este deber, una verdadera negociación tendente a conseguir un acuerdo, ponderando propuestas y contrapuestas con las consiguientes tomas de posición de unas y de otras, debiendo en todo caso priorizar la buena fe.

Tercero. Este deber de negociar no se entiende cumplido si la actuación del empleador consiste simplemente en dar directamente una respuesta negativa, aunque esta esté motivada; ni tampoco en ofrecer alternativas por propia iniciativa sin abrir dicha negociación. Ello supondría, en palabras del TS, eludir «la obligada apertura del periodo negociador que la norma erige como un elemento dinámico integrante del derecho a la adaptación de jornada que tiene la persona trabajadora que lo solicita, orientado a garantizar su viabilidad y, en su caso, su efectividad».

Cuarto. Si se produjera la impugnación judicial, la omisión del cumplimiento de este deber deviene en la aceptación de las medidas de adaptación solicitadas. Únicamente la constatación judicial de manera manifiesta del carácter irrazonable o desproporcionado de la medida solicitada, podrá llevar a rechazar este automatismo ante el incumplimiento empresarial del proceso negociador.

[40] Rodríguez Rodríguez, E.: «Negociación colectiva y flexibilidad horaria: oportunidades y desafíos para un nuevo tiempo de trabajo», *Temas Laborales*, 176, 2025, pp.139-140.

Quinto. Evidentemente, la aceptación de la solicitud formulada vacía de sentido la exigencia en cuanto al cumplimiento de esta obligación. Así lo señala el Tribunal al indicar que: «naturalmente nada impide que, ante la solicitud, pueda, sin dilación, aceptar la propuesta de adaptación en los términos propuestos».

La jurisprudencia del TS ha servido así de referencia en posteriores controversias que se han suscitado en torno al cumplimiento o no de dicho deber de negociación a la hora de valorar si ha sido o no cumplido ese deber. Así, se ha entendido no cumplido este deber de negociar cuando la empresa deniega directamente la petición a la persona trabajadora, aun motivada, pero sin propuestas alternativas, instando a la persona trabajadora a que inicie un período de negociación, resaltándose que es esta una obligación que compete a la empleadora y que no se entiende cumplido por instar a ello a la otra parte que, según el precepto normativo, no es la que deviene a ello obligada[41]. Igualmente, en aquellos casos en los que, pese a presentarse alternativas una vez recibida la solicitud del trabajador, no se comunica apertura alguna del período negociador con la finalidad de poder, conforme al principio de buena fe, acercar y contrastar posturas y pareceres[42].

En sentido contrario, se ha estimado que la empresa ha cumplido con el deber de negociar en aquellos casos en los que queda acreditada la celebración de varias reuniones con la persona trabajadora, en la que se ofertan distintas propuestas alternativas con la intención de llegar a un acuerdo[43]. Igualmente, se entiende que no hubo silencio ni inactividad por parte empresarial, cuando se ofrecen hasta tres respuestas a la persona trabajadora, dándosele alternativas concretas y razonables que, si bien no coinciden exactamente con la solicitud, sí permiten atender a las necesidades conciliatorias[44]. O, cuando la empresa deja constancia por escrito de su plena disposición a mantener una reunión con la parte solicitante en una fecha concreta que podrá esta modificar a su mejor convenir, con el fin de continuar un proceso de dialogo y análisis de las alternativas propuestas[45].

A la vista de lo señalado, entendemos que, de nuevo, resulta necesaria una llamada a la negociación colectiva. Son los Convenios Colectivos los que han de incorporar un procedimiento específico en el que se marque el *iter* de dicha negociación, acorde con la ya consolidada jurisprudencia del TS. Así, por ejemplo, número de reuniones, ofertas y contraofertas, acta de las reuniones celebradas y de su contenido y cualquier otro extremo que permita garantizar el cumplimiento de dicho deber, más allá de ofrecer propuestas unilaterales desde el lado empresarial sin oír a la otra parte interesada. Sin embargo, siendo aquello lo deseable, aún resultan insuficientes las previsiones convencionales que, como ya hemos indicado en otras materias, se limitan a reiterar las previsiones del artículo 34.8 TRET[46], o bien, no inciden sobre ese deber de negociar, sino sobre la necesaria acreditación de las circunstancias que pueden justificar la solicitud[47]. Garantizar y dotar de eficacia real a los derechos de conciliación a través de estas medidas de adaptación exige ir más allá de una mera transcripción del precepto estatutario[48].

[41] STSJ de Madrid de 18 de febrero de 2026 (ECLI:ES:TSJM:2026:1782).
[42] STSJ PV de 8 de enero de 2026 (ECLI:ES:TSJPV:2026:109).
[43] STSJ AND de 27 de febrero de 2026 (ECLI:ES:TSJAND:2026:2844).
[44] STSJ AND de 19 de febrero de 2026 (ECLI:ES:TSJAND:2026:2836).
[45] STIS de Oviedo de 2 de marzo de 2026 (ECLI:ES:TIS:2026:394).
[46] Artículo 20 CC. de las Unidades Globales de Telefónica en España (prorrogado por Resolución de 14 de mayo de 2025, de la Dirección General de Trabajo, BOE de 31/5/2025); artículo 40.3 XIX CC. estatal de empresas de consultoría, tecnologías de la información y estudios de mercado y de la opinión pública (BOE 16/4/2025).
[47] Artículo 89 bis III CC. de Telefónica de España, SAU; Telefónica Móviles España, SAU y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones, SAU. (BOE 28/2/2024).
[48] Nieto Rojas, P.: «Adaptación de jornada y permiso parental: el papel clave de la negociación colectiva. De la Directiva 2019/1158 al Real Decreto- Ley 9/2025», *Revista de Trabajo y Seguridad Social, CEF*, 490, 2026, p. 101.

Sin perjuicio de lo señalado, no hemos de olvidar que el TRET reconoce el derecho de la persona trabajadora a regresar a la situación anterior a la adaptación una vez concluido el período acordado o previsto o cuando decaigan las causas que motivaron la solicitud. Disponiendo que, en el resto de los supuestos, de concurrir un cambio de circunstancias que así lo justifique, la empresa sólo podrá denegar el regreso solicitado cuando existan razones objetivas motivadas para ello. Motivación que podría suponer la necesidad de la persona trabajadora de acudir a los tribunales con el fin de que se aprecien o no las circunstancias alegadas por la empresa. Ello nos lleva a hacer de nuevo un llamamiento a la negociación colectiva a la hora de tasar cuáles serían las circunstancias que pudieran motivar dicha decisión; pues recordemos que es cada ámbito empresarial, organizativo o productivo el que mejor conoce las razones de dicha índole que pudieran ser aducidas.

3. LA REDUCCIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO: LA CONTROVERTIDA CONCRECIÓN HORARIA

La reducción de jornada de trabajo por motivos de conciliación reconocida en el TRET ofrece distintas modalidades en un profuso precepto, el artículo 37. Así, el apartado 4 de este artículo prevé, para el cuidado del lactante menor de nueve meses, junto a otras modalidades de disfrute, el derecho a una reducción de media hora de jornada sin disminución de salario. Reducción que, sí con disminución de salario, se puede ampliar hasta que el menor alcance los doce meses, siempre que ambos progenitores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen (contando sí, siempre que se reúnan los requisitos, con cobertura de la acción protectora del sistema de la seguridad social para uno de los progenitores).

Por su parte, el apartado 5 del citado artículo reconoce a los progenitores, en caso de nacimiento de hijo prematuro o que, por cualquier causa deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

Pero, es quizás el apartado 6 de dicho artículo el más complejo. Recordemos que se reconoce dicho derecho a quienes, por razón de guarda legal, tengan a su cuidado a un menor de doce años o a una persona afecta de una discapacidad que no desempeña actividad retribuida, así como a quien tenga que encargarse del cuidado directo de algunos de los familiares allí indicados, siempre que estos, por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por si mismo, y no desempeñen actividad retribuida. Reconociéndose asimismo el derecho a reducción de jornada en los supuestos de asunción de funciones de cuidado en los casos de cáncer u otra enfermedad grave, respecto de los sujetos pasivos en los que concurran los requisitos en dicho precepto establecidos.

Las continuas reformas y adiciones que el artículo 37 TRET ha sufrido (catorce hasta la fecha) hacen que sea necesaria una lectura en su integridad para entender algunos de sus condicionantes. Así, tanto en el apartado 4 como en el apartado 6, las reducciones de jornada previstas se contemplan como un derecho individual de las personas trabajadoras, lo que, pese a su omisión, entendemos que también ha de ser referido al apartado 5. Ahora bien, solo para los supuestos de los apartados 4 y 6, se dispone que el empresario pueda limitar el ejercicio simultáneo de dicho derecho por dos o más trabajadores de la misma empresa si estos generasen este derecho por el mismo sujeto causante, siempre que concurrieran razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, obligando a la empresa a ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación. Lo que, *a sensu contrario*, y ante el silencio normativo, significa que el empleador no puede limitarlo en los supuestos de nacimiento prematuro u hospitalización del neonato a continuación del parto. Es decir, en estos dos casos, ambos progenitores trabajadores de la misma empresa tendrán derecho a simultanear el tiempo

de reducción de jornada reconocido en dicho apartado 5 (recordemos, hasta un máximo de dos horas con la disminución proporcional del salario).

Sin embargo, no sucede así respecto de lo establecido en cuanto a la concreción horaria y determinación de las reducciones, en las que las previsiones del TRET son para todos los supuestos mencionados, indicando que tal concreción y determinación corresponderán a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria, sin perjuicio de las previsiones del Convenio Colectivo aplicable para los supuestos del apartado 6 en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la persona trabajadora y las necesidades productivas y organizativas de las empresas (dejando de nuevo fuera las reducciones del apartado 4 y 5). Asimismo, se establece una obligación a la persona trabajadora, quien, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días o la que se determine en el Convenio Colectivo aplicable, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de cuidado del lactante o la reducción de jornada, mención al cuidado del lactante que hace pensar que la obligación de preavisar acoge a los todos los supuestos citados.

Igualmente, se hace mención expresa a la modalidad procesal prevista en la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social en caso de discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos en los apartados 4, 5 y 6. A este respecto, ya se ha puesto de manifiesto como una modalidad que en sus inicios se configuró como un proceso de gestión, ha ido ampliando su ámbito y objeto, adquiriendo connotaciones propias de tutela de derechos fundamentales que supone ir en la línea de otorgar, como se decía al comienzo, la consideración de derechos fundamentales a los derechos de conciliación de la vida familiar y laboral[49].

Sirva esta somera y esquemática explicación, para detenernos en lo que constituye objeto de este estudio: las obligaciones dimanantes para el empresario. Como punto de partida, indicar, como han señalado doctrina y jurisprudencia, que el derecho a la adaptación de jornada del artículo 34.8 TRET establece un derecho de alcance más amplio, aunque de menor intensidad, mientras que el apartado 6 del artículo 37 establece un derecho de alcance más reducido, aunque de una mayor intensidad[50]. Es decir, en tanto la reducción se configura como un derecho pleno e incondicionado de la persona trabajadora en la que concurran las circunstancias de necesidad de cuidado directo de alguna de las personas descritas, en la adaptación de jornada se está ante una expectativa de derecho cuya efectividad la persona trabajadora puede solicitar[51]. Si bien es cierto que ambos preceptos responden a una misma finalidad y materia, se está ante una regulación claramente dual que configura dos derechos de conciliación distintos en su proyección sobre el tiempo de trabajo, uno del todo «incondicionado», cual es el derecho de reducción de jornada del artículo 37 en el que la concreción horaria en que se materialice le corresponde determinarla a la persona trabajadora y otro, claramente «condicionado», el derecho de adaptación de jornada[52].

Así pues, a tenor de lo expuesto, se pueden indicar como deberes del empleador:

Primero. La obligación de aceptar la propuesta de concreción horaria y la determinación de la reducción de jornada realizada por la persona trabajadora en todos los supuestos indicados (por cuidado del lactante, en caso de parto prematuro u hospitalización del neonato, por guarda legal,

[49] Lousada Arochena, J.F..: «Reducción de jornada y adaptación del trabajo por motivos de conciliación en la doctrina judicial», *op.cit.*, p.8.

[50] Lousada Arochena, J.F.: «Reducción de jornada y adaptación del trabajo por motivos de conciliación en la doctrina judicial», *op.cit.* p. 7.

[51] Barcelón Cobedo, S.: «Adaptación de jornada, reducciones y permisos en materia de conciliación en el RDL 5/2023», *Temas Laborales*, Nº 174, 2024, pp.118-119.

[52] STSJ de 9 de abril de 2026 (ECLI:ES:TSJCAT:2026:2674).

cuidado de familiar y cuidado en caso de cáncer o enfermedad grave), debiendo tener en cuenta que, en el supuesto de guarda legal y cuidado de familiar, dicha reducción ha de efectuarse dentro de la jornada diaria. Es decir, la reducción no puede tomar como módulo de referencia otros módulos temporales distintos al diario, siendo una solución rígida, que limita las posibilidades de flexibilidad de la compatibilidad de la vida laboral y familiar[53]. Si lo que se pretende es extralimitar dichos límites, la reducción debe ser reconducida a la adaptación de jornada ya analizada. Cuestión diferente es cuando, por ejemplo, la actividad desempeñada admite junto a la jornada ordinaria una jornada complementaria, siendo posible la reducción en ambas modalidades, pero teniendo que ser expresamente solicitada en ambas por parte del trabajador[54].

Segundo. El empleador (así como la propuesta efectuada por la persona trabajadora) debe tener en cuenta lo previsto en el Convenio Colectivo aplicable ya que, cuando se trate de los supuestos contemplados en el apartado 6 del artículo 37, se remite a la negociación colectiva la posibilidad de establecer los criterios para dicha concreción. Criterios en los que de nuevo han de ponerse en la balanza los derechos de conciliación de la vida personal, laboral y familiar y las necesidades productivas y organizativas de la empresa.

Tercero. En el caso de que el empleador ejerza la posibilidad que le otorga el legislador de limitar el disfrute simultáneo de las reducciones de jornada previstas cuando dos personas trabajadoras de la misma empresa ejerzan este derecho por el mismo sujeto causante (en todos los supuestos, a excepción del supuesto de parto prematuro u hospitalización del neonato), vendrá obligado, primero, a acreditar, de manera debidamente motivada y por escrito, las razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa que le llevan a limitar ese disfrute simultáneo. Y, segundo, a ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute del derecho por ambas personas trabajadoras y que les posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

Y es aquí de nuevo, donde, pese a lo señalado, la casuística reclama en no pocas ocasiones la necesaria intervención de los tribunales a la hora de dilucidar la concreción y distribución de la reducción. Pese a los intentos del legislador por enfatizar el derecho de la persona trabajadora a la elección y concreción, la resistencia empresarial a las propuestas realizadas conduce a la necesidad judicial de resolver las discrepancias planteadas. Lo que entendemos que el propio legislador preveía, al incluir la mención expresa a la modalidad procesal referida. Ha de señalarse que, en la mayoría de los pronunciamientos judiciales (más allá de la calificación como despido nulo de quien disfrutando reducción de jornada por guarda legal ve extinguida su relación laboral sin causa), se entremezclan las pretensiones de las personas trabajadoras al amparo tanto de este precepto como del artículo 34.8 TRET, al concurrir reducción de jornada con, por ejemplo, elección de turno, acumulación de jornada en días o no prestación de servicios en sábados y festivos. No obstante, sí se insiste en la necesidad de aplicación de la doctrina del TC sobre la prevalencia de derechos[55].

[53] Navarro Nieto, F.: «Actualidad normativa y jurisprudencial en los derechos de conciliación de la vida familiar y laboral», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, Nº 262, Editorial Aranzadi, 2023, p.11.

[54] A este respecto, STSJ CAT de 20 de febrero de 2026 (ECLI:ES:TSJCAT:2026:1265), supuesto en el que, solicitada la reducción de jornada ordinaria y no haciéndolo para la jornada complementaria, aunque se tenía pleno conocimiento de que ésta se retribuía a un precio inferior a la hora ordinaria, solicitada y asumida pacíficamente por la empresa la reducción de aquella, la persona trabajadora estaba obligada a efectuar la totalidad de la jornada complementaria, no siendo ello disuasorio de su disfrute a los derechos de conciliación.

[55] STSJ NA de 9 de marzo de 2026 (ECLI:ES: TSJNA:2026:166), en referencia, entre otras, a STC 3/2007, de 15 de enero (ECLI:ES:TC:2007:3) y ATC Nº 1/2009, de 12 de enero.

Por ello resulta interesante traer a colación lo ya reseñado a este respecto por el TC en su STC 3/2007, de 15 de enero[56], ante un supuesto de reducción de jornada por guarda legal. Si bien el Alto Tribunal reconoce que no le corresponde la determinación de qué interpretación haya de darse a la expresión «dentro de su jornada ordinaria» del apartado 6 del artículo 37 TRET para definir los límites dentro de los cuales debe operar la concreción horaria de la reducción de jornada a aplicar, ni si la concreta reducción de jornada solicitada se enmarca o no dentro de dichos límites- cuestiones estas de legalidad ordinaria que entiende competen exclusivamente a los Jueces y Tribunales- sí reprocha al órgano judicial «el haber denegado la solicitud de la trabajadora con base en consideraciones de estricta legalidad, prescindiendo de toda ponderación de las circunstancias concurrentes y de cualquier valoración de la importancia que, para la efectividad del derecho a la no discriminación por razón de sexo de la trabajadora, implícito en su ejercicio del derecho a la reducción de jornada por motivos familiares, pudiera tener la concreta opción planteada y, en su caso, las dificultades que ésta pudiera ocasionar en el funcionamiento regular de la empresa para oponerse a la misma». Por ello, vuelve a insistirse en que la dimensión constitucional de la reducción de jornada por motivos familiares ha de prevalecer y servir de orientación ante cualquier duda interpretativa; duda que se plantea al no contener el artículo 37.6 TRET «ninguna precisión sobre la forma de concreción horaria de la reducción de jornada, ni establecer si en su determinación debían prevalecer los criterios y las necesidades del trabajador o las exigencias organizativas de la empresa», lo que, en su caso, posibilitaría «una ponderación de las circunstancias concurrentes dirigida a hacer compatibles los diferentes intereses en juego».

Es por ello que debemos insistir en que, pese a la adjetivación que para este derecho de reducción de guarda legal se hacía como «incondicionado» o «pleno», la realidad muestra que su carácter controvertido es a resultas muy similar al «condicionado» de adaptación de jornada. A tenor de ello, resulta de relevancia el establecimiento de dichos criterios de concreción y de reducción en los Convenios Colectivos, en aras de reafirmar y garantizar los derechos de conciliación de las personas trabajadoras. Reflejar en la negociación los límites a las posibles negativas empresariales ante las concreciones horarias y reducciones solicitadas, constituirá un refuerzo necesario al genérico derecho reconocido por el legislador que, pese a atribuirlo a la persona trabajadora, la posición débil de esta le aboca a un proceso judicial para poder ver reconocido un derecho ya legalmente previsto. Es por ello, como señalaremos en el siguiente apartado, la relevancia de las indemnizaciones reconocidas por los tribunales, al menos por el efecto disuasorio que para las empresas pueda tener, evitando así lanzarse a una negativa infundada a la petición de la persona trabajadora.

4. LOS PERMISOS DE CORTA DURACIÓN

La concurrencia de determinadas circunstancias familiares, previsibles unas e imprevisibles otras, ha llevado a que se reconozca el derecho del trabajador a ausentarse de su puesto de trabajo. Ya la Ley 8/1980, de 10 de marzo del Estatuto de los trabajadores enunciaba en su también artículo treinta y siete tres, algunos de los permisos de esta índole, reconociéndose el derecho en idénticos términos a los hoy previstos en el mismo artículo, el 37.3 TRET. Es decir, el derecho de la persona trabajadora a ausentarse del trabajo, previo aviso y justificación, manteniendo su derecho a remuneración, por los motivos y el tiempo allí previstos.

No podemos obviar como, manteniendo la esencia de su razón de ser, el legislador ha ido acomodando dichos permisos a las demandas de los trabajadores y de la realidad social imperante; siendo, de entre los motivos previstos, los relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral los que han sufrido una importante ampliación tanto en lo que a los acontecimientos concurrentes se

[56] STC 3/2007, de 15 de enero (ECLI:ES:TC:2007:3). Reiterando doctrina, STC 119/2021, de 31 de mayo (ECLI:ES:TC:2021:119).

refiere como en lo que a los sujetos pasivos que generan determinados permisos atañe[57]. Pero, junto a la evolución normativa, no podemos olvidar el relevante papel de los Convenios Colectivos, respecto de los cuales, si bien hemos señalado en otras materias su parquedad o apego normativo, no lo ha sido así en lo que a estos permisos concierne. No solo se ha ampliado la duración de algunos de los ya contemplados por el legislador, sino que se han ampliado los motivos que dan derecho a los mismos, eso sí, matizando en ocasiones el carácter retribuido o no de los mismos.

El reconocimiento de este derecho de ausencia del trabajador se erige en un deber de respeto para el empleador, quien teniendo que garantizar el disfrute de los mismos, sin objeción alguna, ha de respetar su carácter retribuido sin que, por lo tanto, la ausencia pueda traducirse en una merma de la retribución del trabajador; eso sí, siempre que este cumpla con las obligaciones al respecto establecidas, previo aviso y justificación, en las condiciones que se determinen.

No obstante lo señalado, es cierto que el disfrute de dichos permisos no ha dejado de presentar alguna controversia que ha demandado la intervención de los tribunales y que ha ido delineando ese deber empresarial a fin de evitar que los derechos de disfrute de tales permisos por los trabajadores se pudieran ver limitados o incluso eliminados. El porqué, en gran parte de las ocasiones, por la parquedad en la regulación normativa y convencional que han suscitado dudas interpretativas principalmente en lo que concierne al momento y/o modalidad de su disfrute, su justificación, así como al carácter retribuido o no del reciente permiso por fuerza mayor del apartado 9 del artículo 37. En algunas de estas cuestiones nos detendremos a continuación.

En cuanto al momento y modalidad de su disfrute, nada señala el legislador respecto a la inmediatez o no en relación al hecho causante del inicio de los permisos reconocidos, ni en cuanto a la posibilidad de su disfrute continuado o no. Es así en lo que concierne a los quince días naturales por matrimonio o registro de pareja de hecho del apartado a) del artículo 37.3 TRET; los cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario previsto en el apartado b) del mismo artículo; en los días por fallecimiento de familiar reconocido en el apartado b bis) del mismo precepto o el día por traslado del domicilio del apartado c).

Una de las cuestiones más controvertidas ha sido la determinación del *dies a quo* del permiso, es decir, a partir de qué momento se computan los días si el hecho causante se produjera en día no laborable. La jurisprudencia ha sido firme al señalar que «los permisos a los que la ley no fija otra regla distinta de cómputo, habrán de disfrutarse a partir del momento en que el trabajador haya de dejar de acudir al trabajo (día laborable), y no desde una fecha en que no tenía tal obligación»; teniendo como fundamento el hecho de que los permisos mencionados solo tienen sentido cuando se proyectan sobre un periodo de tiempo en el que existe obligación de trabajar, ya que lo contario vaciaría de contenido el derecho a «ausentarse del trabajo»[58].

Igualmente, en cuanto a la conexión temporal entre hecho causante e inicio del permiso, la finalidad de estos últimos es lo que sirve a la jurisprudencia para reafirmar la «cierta inmediatez» que debe caracterizar al disfrute del permiso en relación al hecho que lo sustenta, entendiendo pues que carece de sentido diferir el permiso para un momento posterior cuando se ha reanudado la prestación

[57] De ellas, entre las más recientes, por su incidencia en los mismos, la llevada a cabo por el Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, por el que se adoptan y prorrogan determinadas medidas de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la Guerra de Ucrania, de apoyo a la reconstrucción de la isla de La Palma y a otras situaciones de vulnerabilidad; de transposición de Directivas de la Unión Europea en materia de modificaciones estructurales de sociedades mercantiles y conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores; y de ejecución y cumplimiento del Derecho de la Unión Europea.

[58] Por todas, STS de 25 de enero de 2023 (ECLI:ES:TS:2023:545).

laboral y dejara de concurrir la situación que determinaba su disfrute[59]. Lo señalado, evidentemente, se excepciona en aquellos casos en los que la previsión convencional estipula dicho posible disfrute posterior o no consecutivo a dicho hecho causante[60] o ampliando la horquilla temporal al admitir el disfrute parcial de los días[61].

Respecto del permiso marital o por inscripción de pareja de hecho, pese a que resulta clarividente el disfrute de un permiso por una u otra opción, se ha planteado el posible disfrute duplicado en el caso del cambio de estado de la persona trabajadora con respecto a su misma pareja, es decir, inscripción de pareja de hecho que tiempo después contrae matrimonio y solicita nuevo permiso retribuido. Con toda lógica, el tribunal sostiene que, coincidiendo los mismos integrantes de la pareja,generar una duplicidad de permisos se aparta de la finalidad de la norma, representando incluso un atisbo de fraude[62]. Lo que, *a sensu contrario*, deja claro que, no siendo los mismos los integrantes de la pareja, la persona trabajadora puede disfrutar de tantos permisos retribuidos como hechos causantes resulten de esta índole a lo largo de su trayectoria laboral en la empresa.

En lo concerniente al permiso por accidente, enfermedad, hospitalización etc., cuestión controvertida ha sido la de su posible disfrute de manera discontinua, así como si el alta hospitalaria determina o no la finalización del mismo. La interpretación en uno u otro sentido colinda con la posible exigencia de reincorporación desde el lado empresarial pudiendo incluso entender, si el disfrute fuera no procedente, una ausencia injustificada de la persona trabajadora. Por ello, el TS, con acertado criterio, ha analizado la razón de ser y finalidad del permiso, dejando claro que el alta hospitalaria no determina un alta médica, de modo que, aun producida aquella, el sujeto causante del permiso puede continuar requiriendo las funciones de cuidado y, por tanto, ser necesaria la continuidad en el disfrute de los días de permiso. Cosa bien distinta es el alta médica del causante por su recuperación e incluso su reincorporación al trabajo, lo que determinará, como no podía ser de otro modo, la extinción de dicho permiso aun cuando quedaran días por disfrutar[63]. Respecto del posible inicio del disfrute del permiso más allá del momento de producción del hecho que lo origina (siempre que continúe subsistiendo la necesidad de cuidado), el TS desciende en su línea argumentativa a lo que denomina «factor interpretativo adicional», el cual lo vincula no tanto a la finalidad de la norma sino a sus implicaciones en el contexto sociológico. De esta forma menciona el estado bienestar de tipo mediterráneo que caracteriza a España, que supone asentar las funciones de cuidado a través de la familia, la cohesión y la protección. Ello hace que el tribunal entienda que vincular el inicio del permiso al evento que lo origina, implica devaluar la razón de ser del permiso y romper la organización y planificación asistencial[64].

En cuanto a la obligación de preaviso y justificación, a nuestro modo de entender, resulta claro que la previsión que en el punto 3 del artículo 37 antecede a los diferentes apartados, exige el

[59] STS de 18 de octubre de 2022 (ECLI:ES:TS:2022:3826).

[60] A modo de ejemplo: Artículo 26 CC. de la empresa Eserman, S.A. (BOP Tarragona de 31/3/2026): en relación al permiso por fallecimiento y enfermedad y demás supuestos: «se acuerda la posibilidad de poder distribuir los días de permiso de forma no consecutiva a la fecha del hecho causante, y ello con el objeto de poder distribuir de forma óptima entre los miembros de la familia los días de permiso». O, art.19 a) II CC. de SSE Renewables Spain, SL (BOE 27/12/2025) que, en relación al permiso por matrimonio prevé la posibilidad de disfrute del mismo en una fecha posterior, previo acuerdo con el superior, jerárquico, en un plazo máximo de seis meses a partir del hecho causante.

[61] En este sentido, artículo 26 CC. para el sector de la industria siderometalúrgica de Cantabria para el periodo 2025–2028 (BO de Cantabria de 16/7/2025), al prever el posible disfrute de los cinco días por accidente etc., en medios días.

[62] STSJ CL de 11 de junio de 2015 (ECLI:ES:TSJCL:2015:2678).

[63] Entre otras, STS de 22 de abril de 2026 (ECLI:ES:TS:2026:1885); STS de 5 de febrero de 2026 (ECLI:ES:TS:2026:686); STS de 6 de mayo de 2025 (ECLI:ES:TS:2025:2074).

[64] STS de 4 de febrero de 2026 (ECLI:ES:TS:2026:702).

cumplimiento de tales obligaciones en todos ellos, pese a que algún tribunal entienda que la omisión en el apartado correspondiente, obvia el cumplimiento de tales obligaciones[65]. Es claro que tales exigencias suponen no solo la advertencia al empleador con la antelación que sea posible, sino que además deberá justificarse, justificación que razonablemente se admite pueda ser posterior al suceso, siendo esta previsión expresa de justificación de la que se deduce que el derecho al permiso retribuido se condiciona a la concurrencia de una de las causas previstas por el legislador[66]. Ahora bien, ¿puede exigir el empleador una justificación adicional de convivencia de la persona trabajadora con el sujeto causante o de ser el cuidador directo, para así concedérsele el permiso? El TS ha tenido también ocasión de pronunciarse a este respecto señalando la no procedencia de requisitos adicionales más allá de los previstos en la propia norma; de modo que el cuidado efectivo de la persona que origina el permiso, «no debe entenderse en sentido restrictivo, sino en sentido amplio, con el único límite de que el permiso no sea utilizado espuriamente para holganza, viajes o asuntos propios de la persona trabajadora en situación de permiso, pues ello significaría un claro abuso de derecho que podría dar lugar a la pertinente actuación empresarial por vulneración de la buena fe contractual». Igualmente, entiende que es suficiente con la acreditación del grado de parentesco previsto sin que sea necesario acreditar la convivencia[67]; lo que entendemos sí será necesario respecto del conviviente como nuevo sujeto pasivo de este permiso.

A nuestro juicio, resulta pues deber para el empleador la aplicabilidad de la jurisprudencia señalada en aquellas controversias que se susciten en cuanto al disfrute de estos permisos de corta duración. Aunque, sin lugar a dudas, de nuevo hemos de recalcar el papel de la negociación colectiva en aras, no solo de hacer suyos dichos criterios jurisprudenciales, sino de clarificar estos y otros aspectos que el disfrute de tales permisos pueda originar. Solo una descripción detallada y precisa permitirá a la persona trabajadora una seguridad jurídica en torno al disfrute de los mismos, así como una minoración de controversias judiciales[68].

Para concluir, una breve mención a otros permisos de corta duración. El permiso por fuerza mayor, reconocido en el apartado 9 del artículo 37, que obliga al empleador a permitir a la persona trabajadora ausentarse del trabajo («la persona trabajadora tendrá derecho…»), por causa de fuerza mayor. Causa que, a continuación, el legislador ha concretado en motivos familiares urgentes relacionados con accidente o enfermedad que hagan indispensable su presencia, respecto de familiares o personas convivientes, sin mayor concreción de grado o parentesco. Demasiada ligereza entendemos en la redacción del precepto, exhaustivo detalle y precisión en los causantes de las funciones de cuidado del derecho a la adaptación o del permiso por accidente, enfermedad etc. y poca concreción en este nuevo permiso. Por ello, hemos de entender derecho a ausentarse sin límite de días y por cualquier familiar, sea cuál sea el grado de parentesco, pues como se ha indicado, ninguna solución legal se proyecta sobre el ámbito subjetivo[69]. Cuestión diferente es la remuneración o no de tales días, que, aun constituyendo, en su caso, un deber económico para el empleador, hemos optado por su inclusión en este apartado por su directa conexión con este permiso de corta duración. La redacción de este precepto ha creado cierta confusión en cuanto al deber económico a asumir por el empleador, cuestión que ha resuelto recientemente el TS que, poniendo de relieve «la defectuosa redacción del precepto legal», acude a una interpretación teleológica del mismo, entendiendo que es evidente y manifiesta la voluntad del legislador «de imponer el carácter retribuido de las horas equivalentes a

[65] STSJ NA de 7 de abril de 2026 (ECLI:ES:TSJNA:2026:225).

[66] STSJ CAT de 13 de abril de 2026 (ECLI:ES:TSJCAT:2026:2609).

[67] STS de 15 abril de 2026 (ECLI:ES:TS:2026:1816).

[68] A modo de ejemplo, el artículo 20 del VII. CC. de General Óptica S.A. (BOE 2/4/2026), en el que se detalla el disfrute de los permisos reconocidos, así como su justificación pertinente.

[69] Herraiz Martín, Mª.S.: «Los permisos retribuidos como instrumento para conciliar la vida familiar y profesional», *Labos*, Vol. 6, Nº 3, p.210.

cuatro días al año que los trabajadores pudieren utilizar para hacer uso de ese permiso, sin perjuicio de que lo que al respecto pudieren establecer los convenios colectivos»[70].

Junto a los permisos anteriores, hacer una valoración positiva de aquellos Convenios Colectivos que reconocen permisos de corta duración ante la concurrencia de circunstancias médicas de los familiares (asistencia y acompañamiento a consultas médicas, enfermedades infecto contagiosas o no etc.) o de eventos familiares (matrimonios de familiares, comuniones, bautizos etc.) [71]. Es quizás aquí donde el legislador ha intentado suplir su ausencia en el TRET con el permiso de fuerza mayor; sin olvidar la exigencia de "urgencia" que, por tanto, no da cobertura a muchas de estas otras circunstancias. Quizás, hubiera sido mejor eludir esa exigencia "de urgencia", con la finalidad de lograr incluir en el TRET el derecho de la persona trabajadora a poder disfrutar de esos días de permiso retribuido por asuntos personales (los tan demandados días de "asuntos propios" o "particulares).

5. DEBERES DE ÍNDOLE ECONÓMICA

El reconocimiento constitucional de los derechos de conciliación laboral y familiar, así como su conexión con el derecho de los trabajadores establecido en el artículo 4.2 c) TRET, a no ser discriminados directa o indirectamente por razón de sexo, incluido el trato desfavorable dispensado a mujeres u hombres por el ejercicio de tales derechos de conciliación o corresponsabilidad de la vida familiar y laboral, está suponiendo el surgimiento para el empleador de deberes de carácter económico, bien directamente relacionados con el mantenimiento o no del abono de determinados complementos salariales o bien por el reconocimiento judicial de indemnizaciones a favor de los interesados que ven vulnerados dichos derechos.

5.1. El abono de complementos salariales

En lo que respecta a los complementos salariales, quizás la controversia se sitúa mayoritariamente en la reducción de jornada por guarda legal, dada la correlación de esta con la disminución proporcional del salario, de conformidad con lo previsto en el propio artículo 37.6 TRET. Sin embargo, la doctrina es tajante al afirmar que la disminución proporcional de todos los conceptos percibidos por la persona trabajadora no debe ser automática, sino únicamente aquellos que, atendiendo a su naturaleza, se fijan en función de las horas de trabajo; disminución que además deberá realizarse de manera proporcional a las horas dejadas de trabajar[72]. Así lo ha venido apreciando la jurisprudencia al valorar la incidencia de dicha reducción de jornada en determinados complementos salariales: respecto del complemento de productividad, al estar ligado a la duración de la jornada, se reconoce la minoración proporcional del mismo, como reflejo del principio de mantenimiento de la lógica del binomio jornada/salario[73]. O, en primas variables (por ejemplo, en función del tiempo de conducción de un maquinista) cuya cuantía depende del tiempo de realización de una función en cuestión, de modo que la realización de esas funciones durante el mismo tiempo por una persona trabajadora con reducción de jornada y otra sin ella, asimilará la cuantía de la prima, pero a menor jornada y menos tiempo de asunción de dichas tareas, evidentemente la cuantía de la prima no puede ser igual, resultado que nada tiene que ver con las funciones de cuidado asumidas sino con el tiempo

[70] STS de 17 de abril de 2026 (ECLI:ES:TS:2026:1789).

[71] A modo de ejemplo, CC. de Bellota Herramientas, SLU, y Bellota Agrisolutions, SLU. (BOE 29/12/2025): Punto 16. Licencias; CC. para los años 2025, 2026 y 2027 de la empresa municipal "Saneamientos de Córdoba S.A. (BOP Córdoba de 29/12/2025): artículo 35.13; CC. Arroyo S.A. (BOP Valladolid de 25/6/2024): artículo 12º.

[72] Vid. *in extenso* el estudio al respecto realizado por: Areta Martínez, M.: «El impacto de la reducción de jornada por guarda legal en la retribución, en las prestaciones de Seguridad Social y en la economía familiar», *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo. Laborum*, Nº 10, 2024, p.72.

[73] STS de 11 de septiembre de 2019 (ECLI:ES:TS:2019:3021).

efectivo de realización de una tarea[74]. Lo que no sucede respecto alguna prima variable cuya previsión convencional incurre en discriminación por razones familiares al exigir lo mismo (en relación a horas de vuelo) a quién tiene reducida su jornada y a quién no la tiene[75].

No procede en cambio la reducción, ni siquiera proporcional, en complementos de asistencia o puntualidad, cuya finalidad es incentivar la asistencia y cumplimiento del horario fijado, manifestando el tribunal que dichos complementos, en modo alguno, dependen del tiempo trabajado, ni de la mayor o menor jornada realizada, sino que se adquieren si la persona no falta ningún día al trabajo, o si no se llega tarde o se sale antes de la hora establecida, de ahí que carezca de justificación que dicho complemento se perciba en menor cuantía por una persona que tiene reducida la jornada[76]. Igualmente, en lo que concierne a un plus de turnicidad, cuando la reducción de jornada por guarda legal no supone la no realización de ningún turno, sino únicamente la minoración de horas en cada turno, pero continuando la rotación entre tres turnos (mañana, tarde y noche), es decir, retribuye la penosidad que debe soportar un trabajador que no presta servicios en el mismo turno de mañana, tarde o noche sino que rota de turno, con los desajustes personales que ello conlleva[77].

En otras ocasiones, los tribunales deslindan la causa del complemento a abonar, dejando claro que el no abono del complemento salarial cuestionado (complemento *ad personam*), no se percibía antes de disfrutar la jornada reducida, poniendo así de manifiesto que no es la situación de conciliación de vida laboral y familiar la que resulta determinante del cobro del complemento *ad personam*, sino que esa falta de percepción de ese concepto salarial es ajena a la reducción de tiempo de trabajo y a la causa de dicha reducción[78]. En sentido igualmente negativo, el abono de un plus de responsabilidad inherente a las funciones desempeñadas, funciones que dejan de realizarse por la interesada con motivo de la reducción de jornada por conciliación y que, por tanto, lleva aparejada el no abono del plus cuestionado, siendo claro el tribunal al afirmar que su no abono en ningún caso responde a una represalia por ejercer el derecho de conciliación, sino por la no asunción de las funciones de responsabilidad inherentes a dicho plus[79]. En el mismo sentido, cuando una adaptación de jornada al amparo del artículo 34.8 TRET, supone la inaplicabilidad de la condición contractual derivada de la jornada irregular, condición esta que lleva consigo el abono de un correspondiente plus; que el interesado deje de estar sujeto a la distribución irregular lleva de suyo el no abono del correspondiente plus de jornada irregular previsto en Convenio Colectivo[80].

5.2. El deber de indemnizar daños y perjuicios

Como ya hemos señalado, tanto el artículo 34.8 TRET como el artículo 37.7 de dicho texto, remiten al artículo 139 LRJS para solventar las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador en las materias que aquí nos atañen. Dicho artículo 139 bajo la rúbrica «tramitación», en lo concerniente a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral reconocidos legal o convencionalmente,

[74] STS de 20 de marzo de 2024 (ECLI:ES:TS:2024:1725).

[75] STS de 24 de abril de 2026 (ECLI:ES:TS:2026:1873).

[76] STS de 4 de octubre de 2022 (ECLI:ES:TS:2022:3548).

[77] STS de 14 de enero de 2025 (ECLI:ES:TS:2025:175). Vid. a este respecto: Muñoz Ruíz, A.B.: "Complemento de turnicidad y reducción de la jornada por conciliación: De conformidad con una interpretación con perspectiva de género, no procede reducir el complemento de turnicidad cuando concurre reducción de jornada del 50% por razones de guarda legal para una mujer trabajadora debido al cuidado directo de un menor de 12 años", *Trabajo y Derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales,* Nº 124, 2025; Rodríguez González, S.: "Reducción de jornada por guarda legal y derecho a la percepción íntegra del complemento de turnicidad. Comentario a la Sentencia del Tribunal Supremo 5/2025, de 14 de enero de 2025 (Recud. 963/2024)", *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum*, 15, 2025.

[78] STSJ AR de 19 de diciembre de 2025 (ECLI:ES:TSJAR:2025:1906).

[79] STSJ ICAN de 17 de diciembre de 2025 (ECLI:ES:TSJICAN:2025:3328).

[80] STSJ CAT de 6 de marzo de 2026 (ECLI:ES:TSJCAT:2026:1646).

prevé en el segundo párrafo del apartado a) de dicho precepto, la posibilidad de que el trabajador acumule en la demanda que interponga bajo esta modalidad procesal, la acción de daños y perjuicios causados como consecuencia, exclusivamente, por los derivados de la negativa del derecho o de la demora en la efectividad de la medida solicitada. Señalando que el empresario podrá exonerarse si hubiere dado cumplimiento, al menos provisionalmente, a la medida propuesta por el trabajador. Asimismo, debe traerse a colación lo señalado en el artículo 178.2 y 184 LRJS que, respecto de la modalidad procesal de tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas y en conexión con la modalidad procesal de los derechos de conciliación, prevé que se seguirá esta modalidad procesal, acumulando en ella las pretensiones pertinentes de tutela de derechos fundamentales y libertades públicas.

En base a lo señalado, los tribunales han reconocido el derecho indemnizatorio de la persona trabajadora, tanto al amparo de lo específicamente previsto en la modalidad procesal del artículo 139, como por reconocimiento de vulneración de derecho fundamental. No pudiendo olvidar, en este último caso, la complejidad a ello inherente que, como señala la doctrina, ha existido desde siempre y por muy diversas razones[81]. Así, se ha reconocido derecho a indemnización a aquella persona trabajadora cuya concreción horaria en reducción de jornada no fue aceptada por la empresa, originando la imposibilidad de recoger a su hijo del centro escolar durante un periodo dilatado de tiempo, afirmándose que la empresa podía haberse exonerado de este deber indemnizatorio por esos daños y perjuicios «si hubiera dado cumplimiento, al menos de modo provisional, a la medida propuesta por aquella»[82]. Igualmente, se reconocen daños morales indemnizatorios a la persona trabajadora ante la incertidumbre de la jornada a realizar para ejercer sus derechos de conciliación, en concreto para atender a su hija de tres años y adaptar su jornada en función del horario escolar[83].

Respecto del derecho indemnizatorio por vulneración de derechos fundamentales (principalmente, discriminación por razón de sexo), la jurisprudencia ha sido clara al señalar la necesidad de que la denuncia de dicha vulneración deba ir acompañada de la presentación de indicios que pongan de manifiesto que la decisión empresarial en cuestión pretende desconocer y transgredir el derecho fundamental alegado y ante los mismos, es la empresa la que debe acreditar que su decisión es ajena a ese propósito. Así pues, la mera denegación de una concreción horaria que interesa a la persona trabajadora, con indicación de las causas organizativas alegadas por la empresa para denegar tal concreción, no implican, por si solas, que se esté vulnerando el derecho de no discriminación por razón de sexo ni siquiera por discriminación indirecta[84]. En sentido contrario, existente el indicio de actuación vulneradora de un derecho fundamental, y al no acreditar la empresa justificación objetiva, razonable y proporcional de la denegación a la medida de conciliación solicitada, se ha reconocido el derecho a indemnización[85].

En lo concerniente a la cuantía de las indemnizaciones reconocidas, son varios los extremos a tener en cuenta por la jurisprudencia del TS a la hora de su determinación cuantitativa[86]: primero, la especial dificultad de una estimación detallada del importe de los daños morales por vulneración de derechos fundamentales, hace necesario una flexibilización de las exigencias para dicha determinación y, por tanto, una discrecionalidad en su valoración. Segundo, se reconoce la idoneidad del criterio orientador del importe de las sanciones pecuniarias previstas en el TRLISOS para la infracción que

[81] López Terrada, E.: «La controvertida indemnización por lesión de los derechos fundamentales de las personas trabajadoras», *Lex Social: Revista de Derechos Sociales*, 11(1), 2021, p.4.

[82] STS de 26 de abril de 2023 (ECLI:ES:TS:2023:2273).

[83] STSJ CAT de 6 de febrero de 2026 (ECLI:ES:TSJCAT:2026:639).

[84] STS de 4 de febrero de 2026 (ECLI:ES:TS:2026:709); STS de 12 de septiembre de 2024 (ECLI:ES:TS:2024:4515); STSJ PV de 10 de febrero de 2026 (ECLI:ES:TSJPV:2026:632).

[85] STSJ CANT de 21 de noviembre de 2025 (ECLI:ES:TSJCANT:2025:1142).

[86] Por todas, STS de 16 de abril de 2026 (ECLI:ES:TS:2026:1923); en cuyo fundamento jurídico cuarto se recoge de modo exhaustivo la jurisprudencia existente a este respecto.

tipifica la vulneración de derechos fundamentales; reseñando que ello no supone su aplicabilidad directa, sino la consideración de que el importe de la sanción se considera razonable como cuantía de la indemnización por el daño moral. Tercero, la necesidad de atender a las particulares circunstancias concurrentes dada la amplitud de la horquilla económica a la hora de graduar las sanciones económicas previstas en el TRLISOS (entre otras, persistencia temporal de la vulneración del derecho fundamental, intensidad del quebrantamiento del derecho, las consecuencias provocadas en la situación personal de la persona trabajadora etc.).

6. CONCLUSIONES

No puede negarse el comprometido papel del legislador con los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar de la persona trabajadora, bien por propia iniciativa o por las exigencias comunitarias que a ello le han obligado. Sin embargo, hemos de decir que ese compromiso no se ha visto acompañado en muchas ocasiones del empuje y colaboración requerido de la negociación colectiva. Evidentemente, desde el momento en que se consagra un derecho para el trabajador, el mismo lleva aparejado un deber correlativo para el empleador. Frente a los deberes derivados de los tradicionales derechos de ausencia, como las suspensiones por nacimiento y cuidado del menor, el amplio abanico de los derechos de presencia y las medidas en las que estos se han concretado, ha hecho que tales deberes se multipliquen, siendo necesario garantizar un equilibrio entre tales deberes y derechos reconocidos pues, no puede olvidarse los intereses de ambas partes en juego. Por un lado, el derecho a conciliar la vida laboral y familiar por parte de la persona trabajadora, y, por otro, el derecho del empleador a mantener una eficiente organización productiva. Como se ha puesto de relieve, la pluralidad de medidas dimanantes del derecho a la adaptación de jornada, la concreción horaria de la reducción de jornada y el disfrute de los permisos de corta duración, son tres de los derechos que están suscitando una gran controversia en cuanto a su configuración como deberes conciliatorios del empleador; principalmente, como decíamos, por la incidencia de su disfrute en la organización empresarial. Ello, unido a la vertiente constitucional de los derechos de conciliación, ha derivado en una prolífica labor judicial, en la que la casuística de las situaciones familiares y las particularidades de la organización empresarial demandan una atención particularizada para satisfacción de dichos derechos, teniendo así pues que acompasar ese tándem deber-derecho. No obstante, esa prolífica labor judicial viene, a nuestro juicio, exigida en gran parte de las ocasiones por las carencias derivadas de la que es una fuente primordial en el Derecho del Trabajo, el Convenio Colectivo. Siendo llamativo que, teniendo a su alcance los interlocutores sociales la posibilidad de delinear el ejercicio de tales derechos, la parquedad de su regulación convencional aboque a gran parte de las controversias de las que están llamados a conocer los tribunales.

Es por ello que, pese al gran avance habido en el reconocimiento de los derechos de conciliación, aún queda un gran camino por recorrer en lo que a la configuración *ad hoc* de la adaptación de jornada, la concreción horaria de la reducción de jornada y el disfrute y reconocimiento, aún pendiente, de algunos permisos de corta duración. Así, la importancia de concretar las medidas de adaptación y sus aspectos procedimentales; reglas de prioridad, preferencia y alternancia en las reducciones de jornada, así como permisos cuyo disfrute debería ser garantizado al trabajador en caso de silencio legal. Labor que, como reiteramos, debe acometerse desde el lado de los interlocutores sociales, pues es esta la mejor herramienta para lograr el equilibrio entre derechos y deberes en la conciliación laboral y familiar.

7. BIBLIOGRAFÍA

Areta Martínez, M.: «El impacto de la reducción de jornada por guarda legal en la retribución, en las prestaciones de Seguridad Social y en la economía familiar», *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo. Laborum*, nº 10, 2024.

Barcelón Cobedo, S.: «Adaptación de jornada, reducciones y permisos en materia de conciliación en el RDL 5/2023», *Temas Laborales*, nº 174, 2024.

Blasco Jover, C.: *Problemas y retos pendientes en el ejercicio de los derechos de conciliación*, Colección de Derecho del Trabajo y Seguridad Social, Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado, 2025.

Herraiz Martín, Mª.S.: «Los permisos retribuidos como instrumento para conciliar la vida familiar y profesional», *Labos*, Vol. 6, nº 3, 2025.

Jurado Segovia, A.: «La adaptación de condiciones de trabajo por razones de conciliación de la vida familiar y laboral (artículo 34.8 ET): puntos críticos a la luz de los pronunciamientos judiciales recientes», *Trabajo y Derecho,* nº 75, 2021.

Lasaosa Irigoyen, E.: *Adaptación de la jornada de trabajo y de la forma de prestación por motivos de conciliación de la vida familiar y laboral*, 1ª ed., Editorial Aranzadi, 2022.

López Ahumada, E.: «Conciliación y corresponsabilidad laboral desde la perspectiva de la adaptación del tiempo de trabajo y de la aplicación de los permisos laborales en clave de igualdad», *Estudios Latinoamericanos de Relaciones Laborales y Protección Social*, nº 19, 2025.

López Terrada, E.: «La controvertida indemnización por lesión de los derechos fundamentales de las personas trabajadoras», *Lex Social: Revista de Derechos Sociales*, 11(1), 2021.

Lousada Arochena, J.F.: «Reducción de jornada y adaptación del trabajo por motivos de conciliación en la doctrina judicial», *Trabajo y Derecho*, Nº 70; 2020.

Muñoz Ruíz, A.B.: «Complemento de turnicidad y reducción de la jornada por conciliación: De conformidad con una interpretación con perspectiva de género, no procede reducir el complemento de turnicidad cuando concurre reducción de jornada del 50% por razones de guarda legal para una mujer trabajadora debido al cuidado directo de un menor de 12 años», *Trabajo y Derecho: nueva revista de Actualidad y Relaciones Laborales,* nº 124, 2025.

Navarro Nieto, F.: «Actualidad normativa y jurisprudencial en los derechos de conciliación de la vida familiar y laboral», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, nº 262, Editorial Aranzadi, 2023.

Nieto Rojas, P.: «Adaptación de jornada y permiso parental: el papel clave de la negociación colectiva. De la Directiva 2019/1158 al Real Decreto- Ley 9/2025», *Revista de Trabajo y Seguridad Social, CEF*, 490, 2026.

Poquet Catalá, R.: «Derecho a la adaptación de la duración y distribución de jornada de la jornada de trabajo a la luz de la última doctrina judicial», en: VV.AA: *El Estatuto de los Trabajadores 40 años después. XXX Congreso Anual de la Asociación española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Colección Informes y estudios,* Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2020.

Rodríguez González, S.: «Reducción de jornada por guarda legal y derecho a la percepción íntegra del complemento de turnicidad. Comentario a la Sentencia del Tribunal Supremo 5/2025, de 14 de enero de 2025 (Recud. 963/2024)», *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum*, 15, 2025.

Rodríguez Rodríguez, E.: «Negociación colectiva y flexibilidad horaria: oportunidades y desafíos para un nuevo tiempo de trabajo», *Temas Laborales*, 176, 2025.

Revista Crítica
de
Relaciones de Trabajo

Laborum

Estudios Doctrinales
nº 20 (3er Trimestre 2026)
ISSN: 2792-7962 – ISSNe: 2792-7970
Págs. 113-134

La discriminación algorítmica en el ámbito laboral y la responsabilidad penal de la persona jurídica: el compliance penal como propuesta

Algorithmic Discrimination in the Workplace and Corporate Criminal Liability: Criminal Compliance as a Proposal

Mercedes Galera Ruiz

Investigadora contratada predoctoral
Fundación Ramón Areces
Universidad de Granada
https://orcid.org/0009-0001-7738-2815

Sumario

1. **Introducción**
2. **Utilización de algoritmos en el ámbito laboral**
   2.1. La definición jurídica del algoritmo en el ámbito laboral
   2.2. La relevancia del algoritmo en las relaciones de trabajo
3. **Las discriminaciones algorítmicas en el trabajo**
   3.1. Pragmatismo de la discriminación algorítmica
4. **El compliance penal como mecanismo disuasorio de la responsabilidad penal**
   4.1. Razones de la inoperatividad del art. 314 CP
   4.2. El compliance penal como modelo de disipación de responsabilidad penal dentro de la empresa
5. **Conclusiones**
6. **Bibliografía**
7. **Webgrafía**
8. **Jurisprudencia**

Fecha Recepción: 29/5/2026
Fecha Revisión: 22/6/2026
Fecha Aceptación: 14/7/2026

Cita Sugerida: GALERA RUIZ, M.: «La discriminación algorítmica en el ámbito laboral y la responsabilidad penal de la persona jurídica: el compliance penal como propuesta». *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum,* 20 (2026): 113-134.

Resumen

La sociedad actual está marcada por cambios tecnológicos profundos, a los que tanto las personas trabajadoras como las empresas están adaptándose paulatinamente. Pese a presentarse como herramientas sumamente útiles, el impacto generado por los sistemas de IA es de especial relevancia. En este estudio doctrinal se intenta poner el acento en la importancia de los sesgos algorítmicos provocados por sistemas de IA. Su relevancia para el Derecho se presenta en su gran potencialidad lesiva puesto que afectan a los derechos fundamentales de las personas trabajadoras. Entendiendo una posible superación del principio de intervención mínima, se realizará una propuesta en torno a la importancia de implementar un modelo de *compliance penal* que permita hacer frente a la oscuridad regulatoria y a las dificultades existentes en la materia, puesto que la regulación del Derecho penal del trabajo presenta numerosos vacíos aplicativos que, asimismo, se intentarán poner de manifiesto a lo largo del presente trabajo.

Palabras clave

discriminaciones algorítmicas; Derecho penal del trabajo; derechos; compliance; art. 314 CP.

Abstract

Present-day society is marked by profound technological changes, to which both workers and companies are gradually adapting. Despite being presented as highly useful tools, the impact generated by AI systems is of particular relevance. This doctrinal study seeks to emphasize the importance of algorithmic biases caused by AI systems. Their relevance to Law lies in their considerable potential for harm, since they affect the fundamental rights of workers. Understanding a possible overcoming of the principle of minimal intervention, a proposal will be put forward regarding the importance of implementing a criminal compliance model capable of addressing the regulatory obscurity and existing difficulties in this field, given that the regulation of labour criminal law presents numerous applicative gaps that will also be highlighted throughout this paper.

Keywords

algorithmic biases; criminal labour law; rights; compliance; art. 314 CP.

1. INTRODUCCIÓN

La sociedad actual está marcada por cambios tecnológicos profundos, a los que tanto las personas trabajadoras como las empresas están adaptándose paulatinamente. La Inteligencia Artificial forma parte de este conglomerado tecnológico actual, en el que, tras un gran avance de las telecomunicaciones a partir del siglo XX, desde 1949 nos encontramos en el denominado tránsito de lo analógico a lo digital[1]. Desde este punto de inicio hasta ahora, los sistemas de IA están protagonizando el momento actual. Se han definido de manera armonizada en el Reglamento de la UE 2024/1689 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de junio de 2024, por el que se establecen normas armonizadas en materia de inteligencia artificial[2] —en adelante RIA—. Su artículo 3, como denominación básica señala que consisten en «un sistema basado en una máquina que está diseñado para funcionar con distintos niveles de autonomía y que puede mostrar capacidad de adaptación tras el despliegue, y que, para objetivos explícitos o implícitos, infiere de la información de entrada que recibe la manera de generar resultados de salida, como predicciones, contenidos, recomendaciones o decisiones, que pueden influir en entornos físicos o virtuales». Además de sus innumerables usos, los sistemas de IA están suponiendo herramientas muy útiles dentro del sistema empresarial, pudiendo mejorar mediante la automatización ciertas tareas empresariales. Sin embargo, su utilización conlleva también una amenaza considerable para los derechos fundamentales de las personas trabajadoras. Como se intentará poner de manifiesto, ciertas consecuencias trascienden el ámbito del Derecho laboral para adentrarse en el terreno del Derecho penal bajo aquello que se ha denominado como Derecho penal del trabajo[3]. Entre el Derecho penal y el Derecho del trabajo, se ha considerado bajo dicha denominación esta rama que tiene como tendencia un refuerzo de la tutela hacia la consideración de los derechos de los trabajadores y su cumplimiento, bajo la amenaza de pena. Se hace especialmente tangible especialmente por la posición del trabajador, de carácter subordinada en la relación laboral.[4] La propia autonomía de los sistemas de IA y los algoritmos que los integran muchas veces dejan de lado una transparencia en la toma de decisiones y generan consecuencias que influyen en el día a día de las personas trabajadoras.

La necesidad de protección de bienes jurídicos tan relevantes de las personas trabajadoras pone de manifiesto que determinadas conductas derivadas del uso de algoritmos en el seno de las relaciones laborales puedan alcanzar una gravedad tal que merezcan una respuesta punitiva. Sin embargo, la regulación del Derecho penal del trabajo presenta numerosos vacíos normativos que dejan sin tutela penal efectiva a las personas trabajadoras frente a estas nuevas formas de lesión.

Precisamente, la inaplicabilidad del artículo 314 del Código Penal y la exclusión de la responsabilidad penal de las personas jurídicas en los delitos contra los derechos de los trabajadores constituyen uno de los principales problemas que se intentarán poner de manifiesto a lo largo del presente trabajo. Sin embargo, ciertos tratamientos disruptivos de los datos de las personas trabajadoras no se escapan de una responsabilidad penal de la persona jurídica en torno al art. 197 quinquies.

A consecuencia de ello, en este estudio doctrinal se examina cómo están afectando los sistemas de IA a las relaciones laborales, especialmente a través de los sesgos algorítmicos, así como la relevancia que estos presentan en el mundo jurídico-penal.

---

[1] *Vid*. Barrio Andrés, M.: *Manual de derecho digital*, 3ª ed., Valencia, Tirant lo Blanch, 2024, pp. 29 y ss.

[2] DOUE n. 1689, de 12 de julio de 2024, páginas 1 a 144 (144 págs.).

[3] Por todos, Terradillos Basoco, J.M.: «Derecho penal español del trabajo: contenido y significado», *Nuevo Foro Penal*, n. 41, 1988, p. 308.

[4] *Ibidem*.

Como mecanismo necesario de protección, se realizará una propuesta en torno a la importancia de implementar un modelo de *compliance penal* que permita hacer frente a la oscuridad regulatoria y a las dificultades existentes en la materia. Su justificación vendrá determinada al constituirse como un mecanismo de autoorganización empresarial y como parte de la prevención especial del Derecho penal. Se presenta como la mejor alternativa a cualquier discriminación algorítmica, tanto en el seno del Derecho penal del trabajo —dado que, como se analizará, la aplicación del artículo 314 CP resulta inoperativa—, como en el ámbito de la responsabilidad penal de las personas jurídicas frente a una *gestión algorítmica del trabajo* especialmente lesiva para las personas trabajadoras. Así las cosas, se pretenden esbozar mecanismos de solución, frente a la opacidad de los algoritmos y a efectos de mitigar la discriminación algorítmica que surge dentro del ámbito de la IA, así como el aseguramiento de mecanismos efectivos para los trabajadores en la Era del Big Data, desde una perspectiva del Derecho penal del trabajo.

2. UTILIZACIÓN DE ALGORITMOS EN EL ÁMBITO LABORAL

Dentro de este contexto, el nuevo modelo denominado «sociedad digital» está provocando una transformación paulatina de todas las raíces y ramas de la sociedad y del sistema económico, redefiniéndose en general de manera profunda el entorno laboral[5]. Señala Del Barrio Andrés que la conjunción entre IA y el paradigma del ciberespacio como un entorno de relaciones sociales y económicas desemboca en el paradigma de la «sociedad digital», donde la IA supera las capacidades de la mente humana[6]. Algunos autores como Mercader Uguina, señalan, además, la importancia de considerar el momento actual como la Era del Big Data, denominada así por el desarrollo tan vertiginoso de la *economía de los datos*[7], a través de los cuales nos convertimos simultáneamente en proveedores y en consumidores de datos, si bien ese papel de consumidores es solo aparente, puesto que son los propios datos que generamos los que las empresas explotan posteriormente[8].

Por tanto, tomando como paradigma de referencia la sociedad digital, dentro de ella se despliegan una serie de elementos a tener en cuenta. En especial, dentro de este trabajo nos aproximaremos hacia los datos y, en estrecha relación los algoritmos, los cuales juegan un papel fundamental. En conexión con estas ideas, Balaguer Callejón señala la especial importancia del algoritmo dentro de la sociedad digital «[…] como instrumento de configuración de la nueva realidad que se expande por el mundo físico y el virtual. A través del algoritmo se procesan datos para ordenar la realidad» [9].

Datos, algoritmos y cambios sociales y económicos vertiginosos. Independientemente de la aproximación que se quiera ofrecer, la sociedad se encuentra inmersa en un cambio de paradigma

[5] En este sentido, *ex multis*, López Bedmar, R.J.: «El derecho a la desconexión digital y su conexión con la negociación colectiva en el marco de la era de la digitalización», *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 13, n. 1, 2025, pp. 295.

[6] Barrio Andrés, M.: *Manual de derecho digital*…, *op. cit,* p. 31.

[7] Mercader Uguina, J.R.: «Discriminación algorítmica y derecho granular: nuevos retos para la igualdad en la era del big data», *Labos: Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, vol. 2, n. 2, 2021, p.4. Completando esa afirmación sobre la economía de datos, señala Zuboff que uno de los principales problemas metodológicos respecto al Big Data es el hecho de encuadrar su definición. Se propone, así mismo como modelo, que se configure este contexto como una parte del «capitalismo de la vigilancia». Zuboff, S.: «Big other: surveillance capitalism and the prospects of an information civilization», *Journal of Information Technology*, vol. 30, n. 1, 2015, p. 75.

[8] Rodríguez Fernández, M.L.: «Inteligencia artificial, género y trabajo», *Temas Laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, n. 171, 2024, pp. 16 y ss.
Según Zuboff "El 'big data' se presenta como la consecuencia inevitable de un gigante tecnológico con vida propia, completamente al margen de lo social. No somos más que espectadores". Zuboff, S.: "Big other: surveillance capitalism…, *cit*., p. 76.

[9] Balaguer Callejón, F.: *La constitución del algoritmo*, Zaragoza, Fundación Manuel Giménez Abad, 2022, p. 36.

social que incide especialmente en el tejido económico, y, con ello, inevitablemente se encuentran influidas las empresas, así como las personas trabajadoras. Aunque, a pesar de suponer una novedad y parecer que el cambio es cada vez mayor respecto a la implementación general de la IA, lo cierto es que el periplo innovativo dentro del ámbito laboral y tecnológico no supone una novedad en el proceso en sí. Como señala Zuboff, antes, con la aparición del «ordenador» existía una realización de tareas a través de esa «mediación a través del ordenador»[10] que pretendía sustituir o simplificar el trabajo humano a través de una cierta automatización que lograba realizar este aparato[11]. De la misma manera, Baiocco et. al. señalan que, aunque la gestión algorítmica es algo nuevo, si observamos de cerca sus mecanismos subyacentes, aparece como una continuación de tendencias históricas muy largas de racionalización o burocratización de la actividad económica y de la organización del trabajo[12]. Trasladando el análisis al plano organizativo, la burocracia en sentido weberiano se anticipaba estructuralmente a la lógica algorítmica[13], donde la organización del trabajo se ve impregnada de estos elementos.

Sin embargo, esa simplificación de tareas se presenta ahora en forma de sistemas de IA. Lo técnico y lo complejo de dichos sistemas, y dentro de ellos —como se expondrá— los algoritmos, suponen un nuevo reto para el Derecho laboral en particular. Asimismo, lo suponen para el Derecho penal, en cuanto a las consecuencias más graves que puedan derivarse del uso de este tipo de herramientas. Pero, para ello, se intenta presentar primeramente una definición de algoritmo, necesaria para encuadrar la problemática a tratar, para, posteriormente, entender la incidencia que presentan en el ámbito de las relaciones laborales y empresariales.

2.1. La definición jurídica del algoritmo en el ámbito laboral

Como definición institucional, el MITES ha establecido que un algoritmo es «un conjunto ordenado y finito de operaciones o reglas que permite hallar la solución de un problema, que puede implementarse o no a través de programas informáticos»[14]. Diferenciándose así de un sistema de decisión automatizada, cuya principal distinción estriba en que «es un proceso automatizado mediante el uso de datos y algoritmos para optimizar la toma de una decisión»[15] [16]. Esta definición de carácter institucional y no legal, se presenta como consecuencia de las adversidades en la claridad de las definiciones de algoritmo, puesto que, dentro de las fuentes europeas, al intentar extraer una definición de algoritmo existe un panorama ciertamente confuso.

[10] Traducido directamente del texto original, *«computer-mediated»*.

[11] Zuboff, S.: *In the Age of the Smart Machine: The Future of Work and Power*, New York, Basic Books, 1988. Zuboff, S.: "Big other: surveillance capitalism…, *loc. cit.*

[12] Baiocco, S., Fernández-Macías, E., Rani, U. Y Pesole, A.: «The algorithmic management of work and its implications in different contexts», *JRC Working Papers Series on Labour, Education and Technology*, n. 2022/02, European Commission, Joint Research Centre (JRC), Sevilla, 2022, p. 5.

[13] *Ibidem*, pp. 9 y ss.

[14] Ministerio De Trabajo Y Economía Social: *Información algorítmica en el ámbito laboral. Guía práctica y herramienta sobre la obligación empresarial de información sobre el uso de algoritmos en el ámbito laboral*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Economía Social, mayo de 2022. Disponible en: https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/inicio_destacados/Guia_Algoritmos_ES.pdf (consultado el 3 de abril de 2026).

[15] *Ibidem*.

[16] La dogmática también ha establecido sus propias definiciones a causa de directrices normativas sobre su delimitación. A tales efectos, Mercader Uguina define el algoritmo como "conjuntos ordenados y finitos de operaciones que permiten hallar la solución de un problema Una tecnología intelectual, se ha dicho, que supone, en última instancia, la sustitución de juicios intuitivos por una respuesta objetivada. Y ello en la medida en que un algoritmo es una receta, un conjunto de instrucciones matemáticas, una secuencia de tareas destinada a conseguir un cálculo o un resultado". Mercader Uguina, J.R.: "Discriminación algorítmica…, *cit*., p. 4.

Dentro del RIA —como norma fundamental a tales efectos—, no existe una remisión expresa a la definición en sí del algoritmo. El Considerando 12 pone de manifiesto expresamente que los sistemas de inteligencia artificial y, sobre su definición —que tan problemática ha sido de articular[17]— que uno de sus principales atributos es la «capacidad de inferir». A través de esta capacidad de inferencia se encuentra la predicción de modelos o algoritmos[18], por lo tanto y una vez más, se le atribuye al algoritmo un componente accesorio dentro de un sistema de IA, como si fuera un «patrón» que se identifica. Dentro de la amplia pluralidad de tipos que presentan los sistemas de IA, la mayor parte de ellos son *ruled-bases infered systems*[19]. El algoritmo en sí no colma la definición de sistema de IA porque es un integrante de este y de este modo permite su funcionamiento. Quizá por la obviedad que supone que un algoritmo sea intrínseco al sistema de IA, el RIA no se ha preocupado expresamente por definir lo que es un algoritmo. Sin embargo, donde sí se ha prestado especial atención no ha sido al algoritmo en sí, sino a la regulación de sus consecuencias en el ámbito laboral, aunque fuera de marcos legales específicos sobre los sistemas de IA.

A través de las plataformas digitales de reparto este conjunto matemático empezó a tenerse especialmente en cuenta dentro de la gestión laboral. Así se ha señalado en la Ley 12/2021 de 28 de septiembre[20] correspondiente a la garantía de los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales, conocida comúnmente como «Ley Rider». No sólo se presentan como un beneficio, sino que también se presentan como una nueva forma de incidencia en derechos tanto individuales como colectivos de los trabajadores[21] [22]. En primer lugar, los beneficios de su implementación en las relaciones de trabajo «revolucionando la forma en que se prestan los servicios, optimizando recursos y resultados»[23], donde la digitalización forzada tras la crisis sanitaria vivida ha supuesto uno de los mejores resultados de estas ventajas. Sin embargo, la forma con la que estos algoritmos se están viendo implementados se aleja del «esquema tradicional de participación de las personas trabajadoras en la empresa», compartiendo, dentro de la mesa del diálogo social, que la incidencia de las nuevas tecnologías ha de tenerse especialmente en cuenta en la legislación

[17] Para una revisión sistemática de la literatura más actualizada sobre las dificultades mencionadas sobre la definición de IA, y la complejidad técnica del ámbito que se trata en este trabajo, resulta de especial interés Collins, C., Dennehy, D., Conboy, K. Y Mikalef, P.: «Artificial intelligence in information systems research: A systematic literature review and research agenda», *International Journal of Information Management*, n. 60, October 2021.

[18] Lit., «[..]Esta capacidad de inferencia se refiere al proceso de obtención de resultados de salida, como predicciones, contenidos, recomendaciones o decisiones, que puede influir en entornos físicos y virtuales, y a la capacidad de los sistemas de IA para deducir modelos o algoritmos, o ambos, a partir de información de entrada o datos. Las técnicas que permiten la inferencia al construir un sistema de IA incluyen estrategias de aprendizaje automático que aprenden de los datos cómo alcanzar determinados objetivos y estrategias basadas en la lógica y el conocimiento que infieren a partir de conocimientos codificados o de una representación simbólica de la tarea que debe resolverse. […]». Esta capacidad de inferencia de un sistema de IA para deducir modelos o algoritmos, permite que sean elementos diferenciados: un sistema de IA es aquel capaz de identificar componentes más pequeños, como los algoritmos, que se integran en su funcionamiento. Por tanto, un algoritmo es un componente de un sistema de IA y este último se presenta como una categoría más general. A tales efectos, *Vid*. Considerandos 68, 69, 71 y 115 del RIA.

[19] Duan, Y., Edwards, J.S. Y Dwivedi, Y.K.: «Artificial intelligence for decision making in the era of Big Data – evolution, challenges and research agenda», *International Journal of Information Management*, 48, 2019, p. 64.

[20] BOE n. 233, de 29/09/2021.

[21] Vid. Núm. II de la Exposición de Motivos.

[22] Así mismo, antes de la presente Ley existía un importante debate en la jurisprudencia y en materia europea sobre los *riders* y las plataformas digitales, si se consideraban o no trabajadores por cuenta ajena. Para una reconstrucción previa a la legislación que se propone en el texto, Vid. *Ex multis*, Guindo Morales, S.: «Los indicios o notas características del trabajo autónomo y del trabajo por cuenta ajena a raíz de las recientes y relevantes sentencias judiciales sobre los rider», *Trabajo y Derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, n. 67-68, 2020.

[23] Como ventaja o desventaja, «se ha transformado de manera sustantiva la organización del trabajo y, en particular, las formas en que el empresario ejerce su poder de dirección» Martínez Mateo, C.J.: «La supervisión algorítmica del trabajo y sus implicaciones en los derechos laborales: hacia un nuevo equilibrio en el contrato de trabajo», en VV. AA. Álvarez Cortés, J.C. (Coord.), *Grandes transformaciones sociales y relaciones laborales, Monografías de Temas Laborales*, n. 68, Sevilla, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, 2025, p. 623.

laboral. De esta manera, la importancia de esta norma fue relevante por la inclusión de su disposición adicional vigesimotercera, reconfigurando distintas categorías clásicas del Derecho laboral como el tan clásico poder de dirección empresarial[24] o incluso asumiendo una presunción de laboralidad en el ámbito de las plataformas digitales de reparto. El poder de dirección empresarial puede ser ejercido de diferentes maneras, pero, entre ellas, «por medio de la gestión algorítmica del servicio o de las condiciones de trabajo a través de una plataforma digital, que son, por lo tanto, los activos clave y esenciales de la actividad», intentando basarse en la naturaleza real del vínculo. En este mismo sentido, Rodríguez Fernández señala que es cierto que debemos evitar ciertas expresiones como la de «tu jefe es tu algoritmo», puesto que el empleador sigue existiendo, pero se sirve instrumentalmente de herramientas de IA, asumiendo así las consecuencias que se deriven de dicha instrumentalización[25].

Por lo tanto, en el ámbito español, la experiencia de las plataformas digitales de reparto ha supuesto el primer reconocimiento de la importancia del algoritmo en el seno de las relaciones laborales[26], cristalizado en la citada Ley 12/2021. Sin embargo, la conclusión a la que se llega es que existe una importancia del algoritmo que se manifiesta a través de sus consecuencias jurídicas en el ámbito laboral, aunque, paradójicamente, ni la normativa europea ni la nacional ofrecen una definición expresa del término. Por lo que, por razones de metodología, se usará como definición de algoritmo las precisiones realizadas en el RIA, así como la definición ofrecida por el MITES[27].

2.2. La relevancia del algoritmo en las relaciones de trabajo

Los algoritmos están cada vez más implementados en la gestión empresarial y, por tanto, cobran cada vez más relevancia dentro de las relaciones de trabajo. Sin embargo —y sin ánimo de exhaustividad— los algoritmos no son escindibles de los sistemas de IA, puesto que su funcionamiento atraviesa por la ejecución de procesos algorítmicos que permiten la inferencia de resultados a partir del procesamiento de datos o, incluso, por la utilización de ciertos datos dentro de ellos para permitir su funcionamiento[28]. De esta impregnación del Derecho laboral por estas constelaciones matemáticas, se ha derivado lo que está siendo conocido como la *«gestión algorítmica del trabajo»*, mencionado de manera exigua en las páginas anteriores.

Esta ha sido ampliamente definida, *ex multis,* Baiocco *et. al.* la delimitan como «[…] el uso de procedimientos programados por ordenador para la coordinación de la aportación de trabajo dentro de una organización», pudiendo influir en las descripciones de puestos de trabajo, supervisión del trabajo y evaluación del rendimiento[29]. A su vez, este concepto está formado por dos componentes;

[24] Sobre ello, algunos autores como López Bedmar hacen referencia a cómo, por ejemplo, la figura del alto directivo se está viendo cada vez más afectada por cambios organizativos, restructuraciones empresariales y transformaciones en los modelos de gestión corporativa. Fenómenos acelerados por el contexto de la Era Digital en la que nos encuadramos. López Bedmar, R.J.: «La teoría del vínculo en la relación laboral especial de alta dirección: implicaciones jurídicas y doctrinales», *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum*, n. 13, 2024, pp. 171 y 172.

[25] Rodríguez Fernández, M.L.: «Inteligencia artificial, género y trabajo», *Temas Laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, n. 171, 2024, p. 28.

[26] Así lo expresan también algunas autoras, Ginès I Fabrellas, A.: «Analítica de personas y discriminación algorítmica en procesos de selección y contratación», *Labos: Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, vol. 5, número extraordinario «Normativa europea sobre inteligencia artificial», 2024, p. 99.

[27] De la misma manera, en cuanto al tratamiento de datos personales y la definición que realizaremos posteriormente, tampoco se ha definido como tal en el RGPD el algoritmo, si bien es especialmente importante a efectos de delimitar la transcendencia del tratamiento de datos personales.

[28] Sobre el diseño y funcionamiento de un sistema de decisión automatizada resulta muy ilustrativa la Guía del MITES, Vid. Ministerio De Trabajo Y Economía Social: *Información algorítmica en el ámbito laboral*…, *cit*, pp. 8 y 9.

[29] Baiocco, S., Fernández-Macías, E., Rani, U. Y Pesole, A.: *The algorithmic management of work*…, *cit,* p. 9. De hecho, se le da una especial importancia a las plataformas de trabajo digital, donde el Covid-19 ha podido impulsar perfectamente la gestión algorítmica del trabajo, incluso entendidas aquellas como una nueva manera de economía organizativa. *Ibidem*, p. 11.

el primero, la gestión, que se define como un conjunto de tareas necesarias para la administración de una organización y, el segundo, el algoritmo; un conjunto de reglas predefinidas que deben seguirse secuencialmente para resolver un problema[30]. En el ámbito laboral se han distinguido principalmente tres ámbitos en los que la inteligencia artificial, algoritmos y sistemas de decisión automatizada se encuentran presentes en tres ámbitos diferenciables[31]; la selección y contratación de personas, la monitorización y vigilancia en el ámbito laboral y la dirección y gestión del trabajo a través de sistemas de decisión automatizada.

En primer lugar, la selección y contratación de personas tiene lugar a partir de la oferta de productos que subsumen todo el proceso en un solo instrumento o en algunas de las fases que lo integran, a saber, la fase de la selección —por ejemplo, mediante la difusión segmentada de la oferta de empleo en redes sociales o plataformas, o de los currículums vitae—, la fase de la preselección o clasificación de personas candidatas, la fase de la entrevista de trabajo —por medio de chatbots, sistemas de reconocimiento facial, o test psicotécnicos— o se hace insustituible en las fases de la contratación —por ejemplo, mediante el uso de modelos predictivos para adaptar la oferta salarial—.

En segundo lugar, la monitorización y vigilancia en el ámbito laboral; a través de los sistemas de reconocimiento facial, las tecnologías wearables, los teléfonos inteligentes o el tratamiento de datos que pueden obtenerse de las redes sociales.

Y en tercer y último lugar, la dirección y gestión del trabajo mediante el uso de sistemas de decisión automatizada para la asignación de tareas, la planificación del horario, la determinación del salario, el control de la productividad, las valoraciones de rendimiento o las decisiones referidas a los ascensos y despidos. Algunos de estos ámbitos se verán ejemplificados más adelante.

Sin embargo, una de las cuestiones más comprometidas es el *cómo* se toman estas decisiones. Tras la promulgación del Reglamento UE 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016 relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos[32], la cuestión del tratamiento de los datos es especialmente sensible, siendo extrapolable a las relaciones laborales.

Con influencia en el ámbito laboral y con especial injerencia hacia los usuarios finales, existe una preocupación sobre el *profiling* incidente en la gestión algorítmica del trabajo. Este es, en puridad, la elaboración de perfiles concepto definido a través del art. 4 del RGPD[33] consistente en «toda forma de tratamiento automatizado de datos personales consistente en utilizar datos personales para evaluar determinados aspectos personales de una persona física, en particular para analizar o predecir aspectos relativos al rendimiento profesional». Además, esta elaboración de perfiles incide especialmente dentro del tratamiento algorítmico de los propios datos y tiene una relación estrecha sobre la «mercadotecnia»[34] a fin de que la empresa pueda aumentar su productividad. Por tanto, el principal problema con el tratamiento de los datos es el uso posterior que la empresa pueda hacer de

[30] *Ibidem*.
[31] Ministerio De Trabajo y Economía Social: *Información algorítmica*…, *cit*., p. 7.
[32] DOUE n. 2854, de 22 de diciembre de 2023, páginas 1 a 71 (71 págs.).
[33] La elaboración de perfiles consiste en *«toda forma de tratamiento automatizado de datos personales consistente en utilizar datos personales para evaluar determinados aspectos personales de una persona física, en particular para analizar o predecir aspectos relativos al rendimiento profesional»*.
[34] Que, según la SAN 87/2006 de 10 de noviembre, (ECLI:ES:AN:2006:5441), se define como un anglicismo que se define como técnicas de mercado.

estos datos los cuales procesará posteriormente un algoritmo dentro de un sistema automatizado de gestión, generando un riesgo[35] y, en muchas ocasiones, un perjuicio para las personas trabajadoras.

Conectando ideas, uno de los axiomas principales de la *gestión algorítmica del trabajo* se constituye en aquel *tratamiento*, o gestión —valga la redundancia— que se realice de estos datos[36]. El respectivo tratamiento deberá realizarse de acuerdo con una serie de principios, enumerados en el artículo 5 del RGPD, donde interesa principalmente: la limitación de la finalidad (los datos personales han de ser recogidos con fines determinados, explícitos y legítimos), la minimización de datos (adecuados, pertinentes y limitados a lo necesario con relación a los fines para lo que son tratados) y por parte de la empresa, se debe cumplir la llamada «responsabilidad proactiva»[37].

Con relación a esta última cuestión, es la empresa la que se configura como el responsable del tratamiento de los datos, y la que debe demostrar responsabilidad proactiva con el cumplimiento de los principios del tratamiento de estos[38] [39], así como que la realización de dicho tratamiento ha de proteger a los trabajadores de manera que, en caso de que exista una violación de seguridad de los datos personales, no exista riesgo alguno para sus derechos y libertades[40].

Como se enunciaba, todo este entramado de regulación sobre los datos tiene especial incidencia dentro del ámbito laboral. En este contexto se encuadra el marco por el que el comité de empresa tiene derecho, por ejemplo, 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*[41] [42]. Concretamente, estas previsiones sobre la importancia del tratamiento de los datos en el ámbito laboral han llevado a que el RIA posteriormente considere y califique como «sistemas de alto riesgo»[43] aquellos usados en el empleo, la gestión de los trabajadores y el acceso al autoempleo, incluyendo la selección y cribado de candidatos. Siendo necesaria la activación de las obligaciones de los arts. 8 al 15, para lo cual será fundamental la implementación de un sistema de gestión de riesgos, posteriormente se conectará con el compliance penal.

[35] El riesgo, según el RIA se define como «la combinación de la probabilidad de que se produzca un perjuicio y la gravedad de dicho perjuicio» *ex* art. 3 RIA.

[36] Expresamente, en el artículo 4.2 del RGPD se dispone como tratamiento, «cualquier operación o conjunto de operaciones realizadas sobre datos personales o conjuntos de datos personales, ya sea por procedimientos automatizados o no, como la recogida, registro, organización, estructuración, conservación, adaptación o modificación, extracción, consulta, utilización, comunicación por transmisión, difusión o cualquier otra forma de habilitación de acceso, cotejo o interconexión, limitación, supresión o destrucción». Una definición clave para poder entender la importancia de la gestión algorítmica del trabajo y su profundidad.

[37] Considerando 85 del RGPD.

[38] Art. 5.2 RGPD.

[39] Debiendo cumplir con el juicio de proporcionalidad, a lo que se recuerda especialmente la reiterada doctrina del TEDH. Especialmente, STEDH (Gran Sala), Bărbulescu c.TEDH (Gran Sala), Bărbulescu c. Rumanía, demanda n. 61496/08, sentencia de 5 de septiembre de 2017. STEDH (Sección Tercera), López Ribalda y otros c. España, demandas n. 1874/13 y 8567/13, sentencia de 9 de enero de 2018. STEDH (Gran Sala), López Ribalda y otros c. España, demandas n. 1874/13 y 8567/13, sentencia de 17 de octubre de 2019.

[40] Lo cual nos servirá posteriormente para delimitar las implicaciones de la tutela penal.

[41] Expresamente, art. 64.4 d) ET y procedente de la Ley 12/2021, de 28 de septiembre.

[42] De especial relevancia son las directrices del Grupo de Trabajo sobre Protección de Datos del Artículo 29, Directrices sobre decisiones individuales automatizadas y elaboración de perfiles a los efectos del Reglamento 2016/679, revisadas y adoptadas el 6 de febrero de 2018 (WP25).

[43] Anexo III del RIA, apartado 4 sobre empleo, gestión de los trabajadores y acceso al autoempleo.

3. LAS DISCRIMINACIONES ALGORÍTMICAS EN EL TRABAJO

Para realizar una correcta exégesis de las particularidades de la discriminación algorítmica es necesario partir del concepto de discriminación laboral relevante para el Derecho penal, puesto que este se constituye dentro del Derecho penal del trabajo a partir de normas penales en blanco[44] (*Blankettstrafgesetzen*), las cuales completan la norma de conducta de la norma penal.

Sobradamente conocido es que la base principal para partir de una consideración de la discriminación es el artículo 14 CE. Sin embargo, la Norma Fundamental no define el concepto, sólo señala las consecuencias de la misma; no pudiendo prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. Inspirado en este precepto constitucional, el legislador penal tipificó la discriminación laboral—bajo ciertas condiciones objetivas de punibilidad —en el artículo 314 CP[45], incluyendo, además, algunas circunstancias propias del ámbito laboral. Sin embargo, la acción en sí de «discriminar» no se define, se precisa el desvalor de resultado penalmente relevante, cuando una situación determinada produzca aquellas condiciones citadas. Esta falta de precisión del tipo evoca a un vacío en la consideración del desvalor de la acción típicamente relevante, quizás intencionalmente provocada a efectos de ampliar el ámbito de protección.

La doctrina del Tribunal Constitucional, por su parte, ha establecido lo que es la discriminación a través de aquella «interdicción de determinadas diferencias históricamente muy arraigadas y que han situado, tanto por la acción de los poderes públicos como por la práctica social, a sectores de la población en posiciones, no solo desventajosas, sino contrarias a la dignidad de la persona que reconoce el art. 10.1 CE»[46].

Sin embargo, la discriminación laboral en su acepción más amplia[47], se encuentra definida en el Convenio número 111 de la OIT relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación[48] el cual establece determinados parámetros para el dibujo de sus contornos. Existen dos categorías reconocidas en el artículo primero:

[44] Las normas penales en blanco se configuran como una suerte de norma de conducta —dentro de la teoría de normas— que para delimitar qué está prohibido por la norma, hacen remisión a otro ordenamiento jurídico distinto del Derecho penal. Ejemplo de ello es el Derecho penal del trabajo, que, para establecer cuándo existe una conducta penalmente relevante mira hacia las normas del Derecho laboral para completar el tipo penal. Para mayor interés, en español, Abel Souto, M.: «Las leyes penales en blanco», *Nuevo Foro Penal*, vol. 12, n. 68, 2005, pp. 13-30. Sobre la dogmática clásica alemana, Binding, K.: *Die Normen und ihre Übertretung: eine Untersuchung über die rechtmässige Handlung und die Arten des Delikts*, Leipzig, Verlag von Wilhelm Engelmann, 1872.

[45] «Quienes produzcan una grave discriminación en el empleo, público o privado, contra alguna persona por razón de su ideología, religión o creencias, su situación familiar, su pertenencia a una etnia, raza o nación, su origen nacional, su sexo, edad, orientación o identidad sexual o de género, razones de género, de aporofobia o de exclusión social, la enfermedad que padezca o su discapacidad, por ostentar la representación legal o sindical de los trabajadores, por el parentesco con otros trabajadores de la empresa o por el uso de alguna de las lenguas oficiales dentro del Estado español, y no restablezcan la situación de igualdad ante la ley tras requerimiento o sanción administrativa, reparando los daños económicos que se hayan derivado, serán castigados con la pena de prisión de seis meses a dos años o multa de doce a veinticuatro meses».

[46] Por todas, STC 81/2024, de 3 de junio, FJ 3 (ECLI:ES:TC:2024:81).

[47] *Cfr*. Art. 1.3, se hace referencia, en general a discriminación laboral porque el presente Convenio no sólo comprende aquellas relaciones de contratación de personas, sino que, los términos «ocupación» y «empleo» se refieren al acceso a los medios de formación profesional, la admisión en el empleo y a las diversas ocupaciones como también a las condiciones de trabajo. Encajando, pues con la clasificación tripartita anteriormente esgrimida sobre la influencia algorítmica en las relaciones de trabajo.

[48] BOE n. 291, 04/12/1968.

— Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

— Cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación, que podrá ser especificada por el Miembro interesado, previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.

El concepto de discriminación se basa tanto en motivos taxativamente enumerados —raza, sexo, religión, origen social… etc.— como en aquellos que, sin referirse a dichas categorías preestablecidas, producen el efecto de anular o alterar la igualdad de oportunidades. La acción como tal que las provoque vendrá determinada a través de la distinción, exclusión o preferencia.

Otra dificultad añadida es qué tipo de discriminaciones se llevan a cabo y cómo existe una especial complejidad en la determinación de una discriminación. A su vez, la discriminación puede ser de ámbito directa o indirecta y, tras la publicación de algunas leyes recientes como la Ley 15/2022, de 12 de julio, Integral para la Igualdad de Trato y No Discriminación[49], se han integrado en el seno laboral la definición de «discriminación múltiple» o «discriminación intersectorial»[50]. El título de este apartado no es casual, y, la denominación de «discriminaciones» atiende a una perspectiva interseccional de las desigualdades, —integradas dentro del concepto de definición del TC de discriminación— puesto que la discriminación, en sí no supone un prisma único de desigualdades, sino que, según Creshaw, se acentúan y suponen una superposición las unas de las otras[51]. Así, el hecho de la constatación de la relevancia de los numerosos tipos de discriminación, no en cuanto a sus consecuencias, sino en la acción, en el cómo, configuran que la discriminación no es un fenómeno que suponga un *numerus clausus*, en consonancia con la anteriormente expuesta doctrina del Tribunal Constitucional [52].

Dentro del ET y salvando la especificidad de cada convenio colectivo aplicable, también existe una amplia negación de la discriminación laboral. Principalmente, como artículo fundamental, el art. 17 ET[53] establece su prohibición, de manera expresa, dentro de las relaciones laborales. En esta misma norma se establece la categorización de discriminación directa e indirecta, lo cual arroja cierta luz a qué debe considerarse penalmente relevante tras la imprecisión del tipo penal, y, como se recuerda, con la necesidad de completar la conducta típica a través del Derecho laboral.

Sin embargo y recuperando ideas, dentro de la Era del Big data existen ciertas precisiones necesarias en relación con la discriminación ante la relevancia de la actuación de los sistemas de IA.

[49] BOE n. 167, de 13/07/2022.

[50] Para un mayor estudio sobre la materia, resulta de especial interés la aproximación de Blázquez, E.M.: «La interseccionalidad en las políticas de empleo. La discriminación por ser mujer agravada por la interacción de otra circunstancia personal», *Femeris: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género*, vol. 9, n. 1, 2024.

[51] Se recomienda expresamente la lectura de Crenshaw, K.: «Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics», *University of Chicago Legal Forum*, vol. 1989, n. 1, 1989, pp. 139-167. Así como, dentro de la literatura nacional a Rodó-Zárate, M.: *Interseccionalidad. Desigualdades, lugares y emociones*, Barcelona, Bellaterra, 2021.

[52] STC 75/1983, de 3 de agosto, FJ 6 (ECLI:ES:TC:1983:75).

[53] Realizando un elenco de situaciones discriminatorias, en línea con el Convenio de la OIT de 2011 y el art. 14 de la CE, junto con algunas previsiones como la garantía de indemnidad o la reciente incorporación de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI (BOE n. 51, de 01/03/2023), medidas de fomento del empleo, acciones positivas en materia de negociación colectiva y planes de igualdad.

Anteriormente pues, se ha encajado la importancia del algoritmo como instrumento matemático cuyo funcionamiento permite la consecución de un sistema de IA. También la importancia de los datos, como principal materia prima de estos algoritmos en el seno de la «gestión algorítmica del trabajo». Como consecuencia de ello el grueso de este trabajo atraviesa por considerar que, efectivamente los resultados que se producen tras el uso del algoritmo o los *outputs* producidos por su inferencia son, en muchas ocasiones, de carácter discriminatorio[54], y, por el tratamiento de datos que producen o la gran peligrosidad que presentan, la relevancia jurídico-penal se encuentra inherente. Autores como Mercader Uguina señalan, en el seno de la discriminación algorítmica, que aquella se entiende como «la que se produce cuando un individuo o colectivo recibe un tratamiento arbitrario como consecuencia de la toma de decisiones automatizadas»[55]. Otros autores, para completar la importancia de los datos dentro de la discriminación algorítmica, señalan que esta se define como «la tendencia sistemática de los sistemas de IA a reproducir prejuicios discriminatorios inherentes a los datos de entrenamiento o al diseño del modelo»[56].

3.1. Pragmatismo de la discriminación algorítmica

Sin embargo, pese a que la discriminación algorítmica se presuponga como un concepto, también ha tenido mucha aplicabilidad práctica en diferentes situaciones empresariales donde ha existido una gestión algorítmica del trabajo. En el contexto, por ejemplo, del teletrabajo y el empleo digital tanto previamente como póstumamente al COVID-19, existían numerosos sistemas que se encargaban del monitoreo algorítmico[57].

En un estudio del Parlamento Europeo se señalaron así diferentes sistemas de monitorización laboral. Por ejemplo, respecto al contexto en el que el teletrabajo suponía una posibilidad de utilizar las herramientas digitales como algo personal, para evitar las distracciones laborales, también conocidas como «*cyberloafing*»[58]. En este sentido, ciertas compañías específicas en la materia han desarrollado herramientas y aplicaciones de supervisión en el lugar de trabajo en línea (software) como ActivTrak, InterGuard, Veriato 360, Teramind, WorkSmart, Work Examiner y Sneek —en el contexto pre-covid—. El alcance y la funcionalidad de estas herramientas estriba desde la supervisión básica de las actividades en línea de los empleados hasta la elaboración de informes de inteligencia empresarial y análisis de datos para procesar la información de los empleados[59]. En el mismo sentido, Prodoscore fue una herramienta que monitorizó la productividad de los empleados, aumentando casi en un 600% el interés que se mostró por este software para posibles clientes[60].

[54] Atendiendo a la especial particularidad del fenómeno de la discriminación, como se ha puesto de manifiesto en la página anterior.

[55] Mercader Uguina, J.R.: "Discriminación algorítmica…, *cit*., p. 6.

[56] Garnica Corbacho, M.J.: «Retos jurídico-laborales para la protección de colectivos vulnerables en la era de la inteligencia artificial: sesgos algorítmicos en la selección de personal», *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum*, n. 18, 2026, pp. 121.

[57] Que, se recuerda, es uno de los tres principales ámbitos donde los algoritmos forman parte de esa gestión algorítmica del trabajo.

[58] Definido como el acto por el cual los empleados utilizan el acceso a internet de manera personal dentro del horario laboral. Resulta de especial interés, Lim, V.K.G.: «The IT way of loafing on the job: Cyberloafing, neutralizing and organizational justice», *Journal of Organizational Behavior*, vol. 23, n. 5, 2002, pp. 675-694.

[59] Samek Lodovici, M., Ferrari, E., Paladino, E., Pesce, F., Frecassetti, P., Aram, E. Y Hadjivassiliou, K.: *The impact of teleworking and digital work on workers and society. Special focus on surveillance and monitoring, as well as on mental health of workers*, PE 662.904, Brussels, European Parliament, Policy Department for Economic, Scientific and Quality of Life Policies, 2021, p. 55. Disponible en: https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2021/662904/IPOL_STU(2021)662904_EN.pdf (consultado el 15 de abril de 2026).

[60] *Ibidem.*

Estos sistemas, que incluyen desde gestión y toma de decisiones algorítmicas hasta el uso de *biometría* y *microchips*, han agravado las asimetrías de poder entre la dirección y los trabajadores en lo que respecta a la recopilación y explotación de datos[61]. Como avanzábamos anteriormente, una de las preocupaciones más crecientes sobre este tema es la elaboración de perfiles. Concretamente, Baiocco et. al. señalan la relevancia de que las evaluaciones algorítmicas pueden perpetuar sesgos algorítmicos debido a que la definición de los parámetros y su clasificación se encuentran definidos por los propios algoritmos, y estas atribuciones pueden generar este tipo de discriminaciones en función de los datos con los que se alimente el algoritmo[62].

De esta manera, autores como Mercader han categorizado la elaboración de perfiles como la sombra de la discriminación algorítmica[63]. Así mismo, también se ha señalado la importancia de la existencia de ciertos sistemas de IA que han generado decisiones discriminatorias. Algunos de los ejemplos tangibles son el algoritmo Frank utilizado en plataformas como Deliveroo, a efectos de definir el ranking reputacional de los riders o el SyRI (System Risk Indication), utilizado por autoridades públicas para poder predecir la probabilidad de fraude a la Seguridad Social[64].

Dentro del algoritmo Frank, la sentencia del Tribunale Ordinario di Bologna, de 31 de diciembre de 2020 (N. R.G. 2949/2019) consideraba que el algoritmo incurría en una discriminación a causa de que es «indiferente que a los repartidores se les considere trabajadores por cuenta ajena o trabajadores autónomos, dado que en cualquiera de los casos estarán protegidos frente a la discriminación en el acceso al trabajo»[65]. De esta manera, el Tribunal afirmaba que existía una discriminación indirecta porque el sistema que se reproducía en la plataforma facilitaba que una determinada categoría de trabajadores —aquellos que participaban en iniciativas sindicales de abstención laboral— quedara en una posición de particular desventaja[66].

Respecto al uso del SyRI, el Tribunal de lo Civil de la Haya, en sentencia de 5 de febrero de 2020, estableció que «debido a la falta de transparencia y uso sesgado de este instrumento, utilizado exclusivamente en barrios donde viven personas con rentas bajas o zonas donde residen personas pertenecientes a minorías»[67]. Aunque este supuesto se sitúa fuera del ámbito estrictamente laboral, resulta ilustrativo por evidenciar cómo la falta de transparencia algorítmica puede generar discriminaciones estructurales contra colectivos vulnerables, lógica plenamente extrapolable a la gestión algorítmica del trabajo.

Ejemplificando, sin embargo uno de los casos más sonados y citados en la literatura, nos encontramos con una herramienta de Amazon, que desarrolló una herramienta de cribado de CVs con IA que discriminaba a las *candidatas* a causa de que había sido entrenada con datos históricos de CVs de hombres, lo cual definía a un perfil de empleado ideal a través de un perfil sesgado[68] —denotando la relevancia de la reproducción de los riesgos reales de entrenar datos con discriminaciones presentes

[61] *Ibidem*, p. 56.

[62] Baiocco, S., Fernández-Macías, E., Rani, U. y Pesole, A.: *The algorithmic management of* work…, *cit,* p. 27.

[63] Mercader Uguina, J.R.: "Discriminación algorítmica… *cit*., pp. 5 y ss.

[64] *Ibidem*, pp. 6 y 7.

[65] *Ibidem,* p. 7. Literalmente se reproduce en la sentencia fundamentos de derecho tales como que «nulla quaestio sobre la aplicación de la normativa antidiscriminatoria invocada».

[66] Lit. «Il sistema di accesso alle prenotazioni (SSB) adottato dalla resistente realizza quindi non una discriminazione diretta, ma una discriminazione indiretta, dando applicazione ad una disposizione apparentemente neutra (la normativa contrattuale sulla cancellazione anticipata delle sessioni prenotate) che però mette una determinata categoria di lavoratori (quelli partecipanti ad iniziative sindacali di astensione dal lavoro) in una posizione di potenziale particolare svantaggio», p. 20.

[67] Mercader Uguina, J.R.: "Discriminación algorítmica…, *cit*., p. 8.

[68] Además de la explicación de discriminaciones algorítmicas y, a efectos de también determinar cómo funcionan de manera más técnica estas discriminaciones algorítmicas, Vid. Sheard, N.: «Algorithm-facilitated discrimination: a

o históricas—[69]. O, incluso la segmentación por edad para acceder a los empleos también ha sido aplicada en varias ofertas de empleo suponiendo una discriminación algorítmica en anuncios de Facebook o de otras plataformas[70].

Por tanto, además del encuadre de la problemática, este tipo de ejemplos de manera tangible suponen la ilustración del estado actual y práctico de la gestión algorítmica del trabajo, y, sobre todo, con cómo pueden incidir en los trabajadores. Se denotan así las consecuencias de lo que O'Neil ha denominado como la "[E]conomía de los datos", tras la gran incidencia del Big Data[71]. Aunque en España exista un paradigma aún en construcción de la implementación de los algoritmos, poner de manifiesto su relevancia así como su incidencia en las personas trabajadoras manifiesta la lesividad y puesta en peligro de numerosos bienes jurídicos cuya tutela frente a ¿riesgos? de esta magnitud debe reforzarse también desde el Derecho penal del trabajo.

4. EL COMPLIANCE PENAL COMO MECANISMO DISUASORIO DE LA RESPONSABILIDAD PENAL

Sin embargo, tras este periplo por el estado del arte actual de los sistemas de IA y su especial incidencia en las relaciones laborales, cabe pensar, nuevamente, en si los mecanismos jurídicos actuales pueden colmar con suficiencia una garantía adicional para las personas trabajadoras. En ello se encuentra la vocación del Derecho penal subjetivo, como rama del *ius puniendi* del Estado, pero, sobre todo, porque la relevancia anteriormente expuesta sobre los ingentes ejemplos en los que las empresas desarrollan su actividad a través de sistemas de IA conlleva a pensar en la incidencia que supone un sesgo algorítmico para las personas trabajadoras y, así mismo, un tratamiento en tales términos de sus datos. Más aún sobre el paradigma del Big Data y la progresiva implementación de los sistemas de IA dentro del ámbito laboral. En consonancia con estas ideas, «la emergencia en los ordenamientos democráticos avanzados de una especialidad del derecho penal dedicada a la tutela penal de los derechos de los trabajadores ha de analizarse en el contexto de los principios que informan el derecho penal de las modernas sociedades democráticas»[72].

La literatura anterior de este trabajo intenta justificar el estado actual de la cuestión. Se ha destacado la especial relevancia de los algoritmos en el marco laboral y, a consecuencia de su ritmo cada vez más acelerado, la incidencia que tiene su implantación en las personas trabajadoras. Este paradigma en el que la posibilidad de la discriminación laboral encuentra su raíz en una afectación grave de los derechos fundamentales de las personas trabajadoras y la importancia sobre su despliegue manifiestan que no se sitúa el estado de la cuestión en una «mera discriminación laboral»[73]. Se considera pues, que tendrá relevancia penal aquella discriminación laboral que suponga una cierta

socio-legal study of the use by employers of artificial intelligence hiring systems», *Australian Journal of Labour Law*, vol. 36, n. 2, 2023, p. 270 y p. 278.

[69] *Ibidem*, p. 278.

[70] Para una revisión empírica de distintos anuncios de empleo, donde estos iban dirigidos a un público diferente en función del puesto que debiera desempeñar la persona trabajadora, resulta de especial interés Ali, M., Sapiezynski, P., Bogen, M., Korolova, A., Mislove, A. Y Rieke, A.: "How Facebook's Ad Delivery Can Lead to Biased Outcomes", *Proceedings of the ACM on Human-Computer Interaction*, vol. 3, CSCW, 2019, pp. 1-26.

[71] O'neil, C.: *Weapons of math destruction: how big data increases inequality and threatens democracy*, New York, Crown, 2016. En especial, se recomienda la lectura de los capítulos 6 y 7, relativos respectivamente, a la explicación de cómo los algoritmos se utilizan respecto a los trabajadores y cómo afectan a los mismos, pp. 107-137.

[72] Baylos, A. y Terradillos, J.: «Derecho penal del trabajo: una reflexión general a partir de la experiencia normativa española», *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, n. 7, 2008, pp. 3.

[73] Para lo que algunos autores consideran que sorprende al principio de proporcionalidad en su vertiente de útlima ratio, respecto a la "sola" discriminación laboral. Lascuraín Sánchez, J.A.: "Los delitos contra los derechos de los trabajadores…, *cit*., p. 29.

gravedad[74]. Pero, en estos términos, se plantean algunas cuestiones que pueden delimitar o no dicha gravedad; en primer lugar, la cantidad de datos que pueden tratarse a través de la gestión algorítmica del trabajo con sus consecuentes decisiones injustificadas que pueden influir en el normal desempeño de la actividad laboral, en segundo lugar, la carencia de transparencia —inherente a la dificultad técnica de los sistemas de IA— y, tercero, la incapacidad de revertir una situación discriminatoria causada por la decisión de un sistema de IA, si ni siquiera se sabe, a ciencia cierta, cómo se ha provocado la decisión automatizada.

«Un algoritmo es únicamente tan bueno como los datos con los que trabaja»[75], pero la relevancia y el alcance de su uso generan una alarma social que tradicionalmente ha sido considerada como el legislador que debiera enmarcarse dentro de la tutela jurídico-penal. Ya no son únicamente los datos de entrada con los que se alimentan los algoritmos para poder predecir un resultado de salida que pueda ser más o menos discriminatorio, sino que, tras todas las previsiones y advertencias del RIA, en numerosos casos los datos de las personas trabajadoras se están tratando de manera masiva e injustificada[76]. Se presenta en esta propuesta un riguroso respeto al principio de intervención mínima y a sus principios corolarios inmediatos, tales como los de última ratio y lesividad, a propósito de justificar la necesidad, merecimiento y oportunidad de intervención penal[77]. La problemática del Derecho penal del trabajo aquí atraviesa, primero, por hacer alusión al estado actual de la cuestión desde una perspectiva de *lege lata*, especialmente bajo una crítica del art. 314 CP. Posteriormente, se pondrá de manifiesto la inclusión del compliance penal como una propuesta de *lege ferenda* y por qué su ausencia sigue materializando una desprotección hacia las personas trabajadoras.

4.1. Razones de la inoperatividad del art. 314 CP

La discriminación algorítmica se debe abordar, a su vez, desde dos perspectivas. La primera, desde la necesidad de un Derecho penal del trabajo y desde la consideración de que el artículo 314 CP supone una suerte de idealismo de política criminal carente de sustrato práctico. La segunda, desde la tan reiterada carencia de todo sentido de la remisión al artículo 129 CP y haciendo por consiguiente inaccesible la responsabilidad penal de la persona jurídica en el Derecho penal del trabajo, aunque desde el art. 318 CP se haga responsable a la cúpula organizativa empresarial.

Fruto de una especial preocupación —y tampoco de manera novedosa, al menos en la intención—, el legislador penal desde 1994 ha mostrado su interés en la relevancia de ciertas actuaciones empresariales y la tutela de los derechos de los trabajadores, en especial a aquellos relativos a la no discriminación[78]. Sin embargo, parece que, sin éxito alguno; como se avanzaba, el propio art. 314 del CP no ha establecido precedentes de aplicación práctica de una tutela penal especial del derecho a la no discriminación laboral[79].

Esta escasa tangibilidad del precepto supone un vacío de la normativa del Derecho penal del trabajo en uno de sus ámbitos fundamentales; la protección de la igualdad en el trabajo, amenazada

[74] Muñoz Conde, F.: *Derecho penal. Parte especial*, 25ª ed., Valencia, Tirant lo Blanch, 2023 p. 388.

[75] Barocas, S. Y Selbst, A.D.: "Big Data's Disparate Impact", *California Law Review*, vol. 104, 2016, pp. 671.

[76] Aunque dentro de este trabajo exista una vocación generalista para hablar de los datos y su incidencia, resulta especialmente relevante tener en cuenta que ciertos datos sensibles como los biométricos, también están siendo tratados y generan, aún más si cabe, consecuencias indeseables para las personas trabajadoras. *Vid.* Mercader Uguina, J.R.: «El "Big Bang" de la biometría laboral. De la huella dactilar a los neurodatos», *Labos: Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, vol. 5, n. 2, 2024, pp. 4-23.

[77] Baylos, A. y Terradillos, J.: "Derecho penal del trabajo: una reflexión…, *cit*, pp. 3 y 4.

[78] De Vicente Martínez, R.: *Derecho penal del trabajo: los delitos contra los derechos de los trabajadores y contra la Seguridad Social*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2020, pp. 325-329.

[79] Los resultados que se arrojan sobre la aplicación del artículo 314 CP, tras una búsqueda jurisprudencial en el CENDOJ a fecha de finales de mayo de 2026 son trece. De los cuales, ningún pronunciamiento es condenatorio.

por la nueva era digital. El tipo del artículo 314 CP deja un espacio exiguo hacia la tutela penal bien pretendida de los derechos laborales, apartando la tutela de un derecho fundamental y sus bienes jurídicos derivados, cuya arquitectura constitucional reconoce la dignidad humana y el derecho a la igualdad como aquellos derechos más importantes —a razón de su ubicación—, junto con la salud y seguridad del trabajo o las condiciones laborales abusivas en cualquiera de sus manifestaciones [80]. Mientras el Derecho penal del trabajo se ha quedado únicamente en la norma, la tutela, casi de forma *exclusiva* de los derechos fundamentales de los trabajadores pertenece al seno laboral, constituyendo razón de un procedimiento especial preceptivo dentro de la LJS[81].

Otras autoras como De Vicente Martínez han señalado la importancia de la prohibición de discriminación dentro del Derecho penal del trabajo, al encontrarse en «uno de sus principales campos de actuación dada la especial relación de jerarquía y poder que existe entre el empresario y los trabajadores»[82]. Además, también han existido numerosas voces dentro de la dogmática que han manifestado su oposición sobre el tipo penal del artículo 314 CP, primeramente, porque parece que «no se castiga la discriminación en sí, sino la persistencia en la misma o en sus efectos»[83] o que más que un delito para la no discriminación parece un delito de desobediencia[84]. No queda claro si, por un temor del legislador a una intervención penal excesiva[85] o por una consciente y consecuente opción de política criminal, tanto las condiciones objetivas de punibilidad como la propia tipicidad objetiva del artículo 314 CP conducen, en la práctica, a que este tipo de situaciones permanezca únicamente dentro del ámbito administrativo-sancionador. Esto es, en el caso de existir una grave discriminación algorítmica como las citadas, no existiría responsabilidad penal alguna *ex* art. 314 CP.

Para la aplicación del delito de discriminación laboral se requiere, según el tipo, la discriminación en sí más la restitución de la situación de igualdad a través del *pago económico*, tras el requerimiento o sanción administrativa. En otras palabras, parece que el restablecimiento de la igualdad pasa a través del abono de una cuantía económica —tampoco determinada—. Con lo cual, todo ello se conduce a una dificultad interpretativa de la norma y a una inoperatividad práctica.

La discriminación laboral grave, en sí misma, debería de ser objeto de un delito especial propio a través del establecimiento de las condiciones de *qué* debe ser grave para resultar penalmente relevante. Por el contrario, no debe suponer un mecanismo que evoque a una «máquina del tiempo» para restituir una situación no-discriminatoria a través de una amenaza del impago de una cuantía. ¿Tiene sentido? Desde luego, al menos desde el Derecho penal, no. En estos términos también se debe plantear la posibilidad de la disuasión de un posible *non bis in ídem*, y en fundamentar una adecuada tutela penal si fuera necesaria. Un posible elemento diferenciador sería, en cuanto al fundamento de la sanción penal, la existencia de una gravedad a través del tratamiento de datos de las personas trabajadoras, gestionadas algorítmicamente cuando dieran lugar a decisiones discriminatorias, bajo la relevancia de la implicación de la Era del Big Data.Una vez descartada la hipótesis de aplicación del artículo 314 CP como un mecanismo adecuado para resolver el problema de la discriminación algorítmica en el seno laboral[86], y expuestas algunas ideas de modificación, cabe el planteamiento de otras consecuencias jurídico-penales que sí pueden ser desplegables.

[80] Se recuerda que el cometido del "Derecho penal del trabajo" consiste en la protección, mediante la pena, de los derechos de los trabajadores. Terradillos Basoco, J.M.: "Derecho penal español del trabajo… *cit.,* p. 308.

[81] Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, BOE n. 245, de 11/10/2011. Incluyendo una prohibición a la no discriminación. *Vid*. arts. 177 y ss.

[82] De Vicente Martínez, R.: *Derecho penal del trabajo*..., *cit*., p. 328.

[83] Lascuraín Sánchez, J.A.: «Los delitos contra los derechos de los trabajadores: lo que sobra y lo que falta», *Anuario de Derecho Penal y Ciencias Penales*, vol. LVII, 2004, p. 26.

[84] Muñoz Conde, F.: *Derecho penal. Parte especial…, loc. cit.*

[85] Lascuraín Sánchez, J.A.: "Los delitos contra los derechos de los trabajadores... *loc. cit.*

[86] La cual debiera ser la sanción penal más natural a tales efectos.

4.2. El compliance penal como modelo de disipación de responsabilidad penal dentro de la empresa

La gestión algorítmica del trabajo supone una descentralización en sí de las decisiones que recaen en aquellas figuras empresariales que ostentan el llamado poder de dirección, consistente en «descentralizar parte de sus poderes tradicionales trasladando un importante número de decisiones a la presunta objetividad y plena fiabilidad que proporciona el recurso al Big Data»[87]. O, dicho de otra manera, se configura así quién ostenta la responsabilidad. En el seno laboral será la empresa la encargada de responder por aquellas decisiones algorítmicas que supongan una discriminación, de igual modo en el paradigma de decisión humana discriminatoria, es la propia empresa la que responde[88].

Sin embargo, en el ámbito penal la empresa carece de responsabilidad penal de la persona jurídica, que no debe confundirse con una eventual condena de la cúpula organizativa empresarial. La cláusula del artículo 318 CP[89] así lo establece bajo su remisión a las consecuencias accesorias del artículo 129 CP frente al 31 bis CP[90]. Con ello, la implementación del compliance penal carecería de sentido, al no aplicarse la vía del art. 31 bis CP. Frente a este contexto, cabe señalar la importancia, una vez más, de la reforma del Título XV del Código Penal. Especialmente teniendo en cuenta que, como ha señalado ampliamente la doctrina, carece de sentido alguno que la cláusula del artículo 318 CP excluya la responsabilidad penal de la persona jurídica precisamente en aquellos ámbitos en los que su actuación resulta más directamente lesiva para los trabajadores —condiciones laborales abusivas, delitos contra la salud y la seguridad en el trabajo o discriminaciones de especial gravedad—, quedando así estos supuestos fuera del sistema de *numerus clausus* del artículo 31 bis CP, en una omisión difícilmente justificable desde la coherencia interna del propio sistema de responsabilidad penal empresarial. Menos aún porque lo que de fondo supone una exclusión de esta última, *de facto* establece prácticamente lo mismo que en el art. 31 bis CP, remitiendo a otras ubicaciones del Código. Actualmente quedan vacíos de sentido práctico.

Por ello, si se piensa en el compliance, como modelo autoorganizativo empresarial, se presentaría como un gran aliado de la elusión de la responsabilidad penal de la persona jurídica, si no fuera por la citada cláusula del art. 318 CP, así como una garantía adicional para las personas trabajadoras. La defensa aquí del compliance se articula porque, fuera de la cultura organizativa de los distintos planes empresariales que han de implementarse por diversos motivos, es relevante una prevención que se realice desde el ámbito penal y, como se expondrá, en consonancia con el RIA.

Por último, lo único que nos queda dentro del sistema penal para reflexionar sobre las tratadas incoherencias —al menos de manera tangible— descansa en el tratamiento masivo que las empresas puedan hacer de los datos y en el mal uso derivado de dicho tratamiento, generador de discriminaciones en el ámbito laboral.

La gestión algorítmica del trabajo descansa en un dominio del hecho de los directivos/responsables, en estrecha vinculación con un beneficio directo o indirecto para la persona jurídica,

[87] Mercader Uguina, J.R.: "Discriminación algorítmica… *cit*., p. 7.

[88] Rodríguez Fernández, M.L.: "Inteligencia artificial, género y trabajo… *cit*., p. 26.

[89] «Cuando los hechos previstos en los artículos de este título se atribuyeran a personas jurídicas, se impondrá la pena señalada a los administradores o encargados del servicio que hayan sido responsables de los mismos y a quienes, conociéndolos y pudiendo remediarlo, no hubieran adoptado medidas para ello. En estos supuestos la autoridad judicial podrá decretar, además, alguna o algunas de las medidas previstas en el artículo 129 de este Código».

[90] Siendo, además, uno de los supuestos más paradigmáticos de beneficio directo empresarial respecto a las diferentes conductas punibles, en tanto que los recursos humanos forman una de las partes esenciales —si no la que más— de la estructura empresarial.

sobre aquellas tres cuestiones que enunciábamos que atienden al uso de sistemas de IA. El compliance algorítmico podría ser un mecanismo efectivo, no como mecanismo de elusión de la responsabilidad penal de la persona jurídica en el ámbito de los derechos de los trabajadores —vía que el artículo 318 CP cierra—, sino como estándar de diligencia debida. Queda así pendiente, como propuesta de *lege ferenda*, la extensión de la responsabilidad penal de la persona jurídica a los delitos contra los derechos de los trabajadores, cuyo cambio permitiría dotar al compliance algorítmico de la plena eficacia disuasoria que el paradigma de la gestión algorítmica del trabajo parece que empieza a necesitar.

Lo cierto es que en materia de cumplimiento normativo —estrechamente vinculados con los principios del RIA sobre los sistemas de IA de riesgo, en su Anexo III— se han presentado como una buena propuesta a efectos de mitigar una eventual responsabilidad penal de la persona jurídica —cuando quepa—. Tarde o temprano, a causa de los usos que se les da a los sistemas de IA, especialmente en la empresa y por cómo es de frecuente su relación con los trabajadores, acabará teniendo valor, al menos a efectos de mantener una protección efectiva de las personas trabajadoras, los *compliance programs*[91]. Estos programas resultan fundamentales puesto que, para poder hablar de un diligente ejercicio de los deberes de supervisión y control, el modelo español exige que la persona jurídica haya optado por modelos organizativos que incluyan medidas idóneas para prevenir que tanto los máximos dirigentes como las personas con capacidad de organización y control puedan cometer delitos en beneficio de la entidad[92]. Y, además de ello, «estas medidas no pueden consistir únicamente en directrices de conducta o códigos éticos, sino que deben ser *medidas idóneas para dificultar o evitar la comisión de delitos*»[93].

El Profesor Nieto Martín, en una interesantísima y novedosa propuesta ha señalado la importancia de poner en conexión un sistema autorregulatorio de IA con el cumplimiento normativo, intentando ubicar la gestión del sistema de autorregulación de IA dentro de los departamentos de cumplimiento normativo[94]. Ella supone numerosas ventajas, entre ellas, la de «utilizar un marco conceptual y metodológico para responder a las obligaciones del RIA», estableciendo un sistema de gestión de calidad[95]. En este mismo sentido, una IA ética no tiene ningún sentido si no se enmarca en una organización ética[96]. Y parece totalmente coherente que, en aras de cumplir con lo establecido en la norma, estas previsiones sigan la misma estela hacia los programas de cumplimiento normativo en materia penal para eludir posibles responsabilidades de la persona jurídica, a consecuencia del uso de los sistemas de IA. Siendo difícil de articular una respuesta completa hacia esta cuestión por razones de espacio, se busca poner de manifiesto la posible salida que puede suponer la implementación de un compliance penal en relación con los sistemas de IA.

La relevancia de ello se ha expuesto anteriormente; la responsabilidad penal de la persona jurídica en los delitos contra los derechos de los trabajadores sigue sin existir como tal. A ello se le añade que la gestión algorítmica del trabajo ostenta una relevancia adicional que no puede ignorarse.

[91] Una idea que, por ejemplo, señalaba Macías Espejo en materia de vehículos autónomos, pero dentro de los sistemas de IA y la imputación de responsabilidad penal a la persona jurídica. Vid. Macías Espejo, B.: «Criminal compliance program y exención de responsabilidad penal ante la hipotética, si no inminente, industrialización del coche sin conductor», *Revista Aranzadi Doctrinal*, n. 6, 2020.

[92] Dopico Gómez-Aller, J.: «Responsabilidad penal de las personas jurídicas», en VV. AA *Derecho penal económico y de la empresa,* De La Mata Barranco, N.J., Dopico Gómez-Aller, J., Lascuraín Sánchez, J.A. Y Nieto Martín, A., 2ª ed., Madrid, Dykinson, 2024, pp. 194 y ss.

[93] *Ibidem*, p. 196.

[94] Nieto Martín, A.: «Compliance programs para productores de IA», en VV.AA.: *Inteligencia artificial y contratación pública: propuestas para una buena regulación*, Martín Delgado, I., Muñoz De Morales, M. y Alonso García, M.C. (Dirs.), Valle Camachado, M. y Montoro Montarroso, A. (Coords.), Madrid, Iustel, 2025, p. 384.

[95] *Ibidem*, p. 385.

[96] *Ibidem*, p. 386.

Por ello, se deberían replantear estos mecanismos en conexión con la cultura organizativa que ya existe en numerosos ámbitos empresariales, tales como el laboral, a fin de prevenir y conseguir autoorganizar a la empresa. De este modo, las personas trabajadoras podrían contar con mecanismos efectivos de protección, sin los cuales, y bajo la regulación vigente, no disfrutan de una protección penal de sus derechos fundamentales, que se encuentran en tutela exclusiva laboral, lo cual habría, también, que replantearse.

5. CONCLUSIONES

1. La situación de la gestión algorítmica del trabajo, influida por el periplo tecnológico actual, se encuentra a la orden del día a raíz de la Era del Big Data. Está permitiendo que el tratamiento de ingentes cantidades de datos de las personas trabajadoras —tras numerosos ejemplos prácticos esbozados— suponga numerosas cuestiones jurídicas de interés. Especialmente, los problemas que se plantean se ponen de relieve a través del control algorítmico de los datos de los trabajadores y de la toma de decisiones basada en ellos. Se constituyen así una pluralidad de riesgos y posibles lesiones especialmente peligrosos hacia bienes jurídicos de las personas trabajadoras, como en el caso de la discriminación algorítmica, fenómeno cuya concreción e intersección en la propia acción de discriminar y en sus consecuencias presentan una gran complejidad.

2. El paradigma expuesto del que se parte tiene, por su parte, una buena gestión del Derecho laboral-sancionador, pero la respuesta del Derecho penal del trabajo es aún insuficiente. Asimismo, pese a la configuración del legislador, la propia política criminal parece haber abandonado aquí toda suerte de interés. Dejándose fuera de aplicación el artículo 314 CP, se produce la inoperatividad de la tutela de la discriminación en el seno del Derecho penal del trabajo. Del mismo modo, que en un ámbito de tanta relevancia como es el laboral exista una remisión tan desorganizada —como se ha expuesto con el art. 318 CP— deja de lado una de las vértebras del sentido de la introducción de la responsabilidad penal de las personas jurídicas.

3. Por ello, ante este vacío de tutela propiciado por la inaplicabilidad de la normativa penal, es necesario apuntar expresamente hacia la regulación actual. Así mismo, y en consonancia con el RIA, se han propuesto soluciones de mejora a través del establecimiento de mecanismos efectivos, tales como el compliance. Dichos mecanismos, en una doble vía, podrían conseguir garantizar una tutela adecuada a los derechos de las personas trabajadoras, atendiendo a la relevancia del algoritmo y a su lesividad, dentro del ámbito penal y la disuasión por parte de la empresa de realizar tratamientos injustificados de los datos de las personas trabajadoras.

4. Sin embargo, el estado actual de la cuestión solo permite plantear la utilidad de un hipotético compliance penal dentro del Derecho penal del trabajo. Por ahora, pese a los riesgos tan amplios que se plantean en el seno laboral, la inoperatividad del artículo 314 CP junto con la cláusula del 318 CP hace que la tutela del Derecho penal del trabajo en estos términos se configure como un conjunto inoperante de *«normas en blanco»*, que ha servido para estructurar este hilo argumentativo.

6. BIBLIOGRAFÍA

Abel Souto, M.: «Las leyes penales en blanco», *Nuevo Foro Penal*, vol. 12, n. 68, 2005.

Ali, M., Sapiezynski, P., Bogen, M., Korolova, A., Mislove, A. y Rieke, A.: "How Facebook's Ad Delivery Can Lead to Biased Outcomes", *Proceedings of the ACM on Human-Computer Interaction*, vol. 3, CSCW, 2019, pp. 1-26.

Baiocco, S., Fernández-Macías, E., Rani, U. y Pesole, A.: *The algorithmic management of work and its implications in different contexts*, JRC Working Papers Series on Labour, Education and Technology, n. 2022/02, European Commission, Joint Research Centre (JRC), Seville, 2022.

Balaguer Callejón, F.: *La constitución del algoritmo*, Zaragoza, Fundación Manuel Giménez Abad, 2022.

Barocas, S. y Selbst, A.D.: "Big Data's Disparate Impact", *California Law Review*, vol. 104, 2016.

Barrio Andrés, M.: *Manual de derecho digital*, 3ª ed., Valencia, Tirant lo Blanch, 2024.

Baylos, A. y Terradillos, J.: «Derecho penal del trabajo: una reflexión general a partir de la experiencia normativa española», *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, n. 7, 2008.

Binding, K.: *Die Normen und ihre Übertretung: eine Untersuchung über die rechtmässige Handlung und die Arten des Delikts*, Leipzig, Verlag von Wilhelm Engelmann, 1872.

Blázquez, E.M.: «La interseccionalidad en las políticas de empleo. La discriminación por ser mujer agravada por la interacción de otra circunstancia personal», *Femeris: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género*, vol. 9, n. 1, 2024.

Collins, C., Dennehy, D., Conboy, K. y Mikalef, P.: "Artificial intelligence in information systems research: A systematic literature review and research agenda", *International Journal of Information Management*, n. 60, October 2021.

Crenshaw, K.: "Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics", *University of Chicago Legal Forum*, vol. 1989, n. 1, 1989.

De Vicente Martínez, R.: *Derecho penal del trabajo: los delitos contra los derechos de los trabajadores y contra la Seguridad Social*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2020.

Dopico Gómez-Aller, J.: «Responsabilidad penal de las personas jurídicas», en VV.AA.: *Derecho penal económico y de la empresa*, De La Mata Barranco, N.J., Dopico Gómez-Aller, J., Lascuraín Sánchez, J.A. y Nieto Martín, A. (Dirs.), 2ª ed., Madrid, Dykinson, 2024.

Duan, Y., Edwards, J.S. y Dwivedi, Y.K.: "Artificial intelligence for decision making in the era of Big Data – evolution, challenges and research agenda", *International Journal of Information Management*, 48, 2019.

Garnica Corbacho, M.J.: «Retos jurídico-laborales para la protección de colectivos vulnerables en la era de la inteligencia artificial: sesgos algorítmicos en la selección de personal», *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum*, n. 18, 2026.

Ginès i Fabrellas, A.: «Analítica de personas y discriminación algorítmica en procesos de selección y contratación», *Labos: Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, vol. 5, número extraordinario «Normativa europea sobre inteligencia artificial», 2024, pp. 99.

Goodman, C.C.: "Algorithmic Bias and Accountability: The Double B(l)ind for Marginalized Job Applicants", *Washington Law Review*, vol. 96, n. 2, 2025.

Guindo Morales, S.: «Los indicios o notas características del trabajo autónomo y del trabajo por cuenta ajena a raíz de las recientes y relevantes sentencias judiciales sobre los rider», *Trabajo y Derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, n. 67-68, 2020.

Lascuraín Sánchez, J.A.: «Los delitos contra los derechos de los trabajadores: lo que sobra y lo que falta», *Anuario de Derecho Penal y Ciencias Penales*, vol. LVII, 2004.

Lim, V.K.G.: "The IT way of loafing on the job: Cyberloafing, neutralizing and organizational justice", *Journal of Organizational Behavior*, vol. 23, n. 5, 2002.

López Bedmar, R.J.: «El derecho a la desconexión digital y su conexión con la negociación colectiva en el marco de la era de la digitalización», *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 13, n. 1, 2025.

López Bedmar, R.J.: «La teoría del vínculo en la relación laboral especial de alta dirección: implicaciones jurídicas y doctrinales», *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum*, n. 13, 2024.

Macías Espejo, B.: «Criminal compliance program y exención de responsabilidad penal ante la hipotética, si no inminente, industrialización del coche sin conductor», *Revista Aranzadi Doctrinal*, n. 6, 2020.

Martínez Mateo, C.J.: «La supervisión algorítmica del trabajo y sus implicaciones en los derechos laborales: hacia un nuevo equilibrio en el contrato de trabajo», en VV.AA.: *Grandes transformaciones sociales y relaciones laborales*, Álvarez Cortés, J.C. (Coord.), Monografías de Temas Laborales, n. 68, Sevilla, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, 2025.

Mayson, S.G.: «Bias in, Bias out», *Yale Law Journal*, vol. 128, n. 8, 2019.

Mercader Uguina, J.R.: «Discriminación algorítmica y derecho granular: nuevos retos para la igualdad en la era del big data», *Labos: Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, vol. 2, n. 2, 2021.

Mercader Uguina, J.R.: «El "Big Bang" de la biometría laboral. De la huella dactilar a los neurodatos», *Labos: Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, vol. 5, n. 2, 2024.

Muñoz Conde, F.: *Derecho penal. Parte especial*, 25ª ed., Valencia, Tirant lo Blanch, 2023.

Nieto Martín, A.: «Compliance programs para productores de IA», en VV.AA.: *Inteligencia artificial y contratación pública: propuestas para una buena regulación*, Martín Delgado, I., Muñoz de Morales, M. y Alonso García, M.C. (Dirs.), Valle Camachado, M. y Montoro Montarroso, A. (Coords.), Madrid, Iustel, 2025.

Rodó-Zárate, M.: *Interseccionalidad. Desigualdades, lugares y emociones*, Barcelona, Bellaterra, 2021.

Rodríguez Fernández, M.L.: «Inteligencia artificial, género y trabajo», *Temas Laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, n. 171, 2024.

Sheard, N.: "Algorithm-facilitated discrimination: a socio-legal study of the use by employers of artificial intelligence hiring systems", *Australian Journal of Labour Law*, vol. 36, n. 2, 2023.

Terradillos Basoco, J.M.: «Derecho penal español del trabajo: contenido y significado», *Nuevo Foro Penal*, n. 41, 1988.

Zuboff, S.: "Big other: surveillance capitalism and the prospects of an information civilization", *Journal of Information Technology*, vol. 30, n. 1, 2015.

Zuboff, S.: *In the Age of the Smart Machine: The Future of Work and Power*, New York, Basic Books, 1988.

7. WEBGRAFÍA

Ministerio De Trabajo Y Economía Social: *Información algorítmica en el ámbito laboral. Guía práctica y herramienta sobre la obligación empresarial de información sobre el uso de algoritmos en el ámbito laboral*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Economía Social, mayo de 2022. Disponible en: https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/inicio_destacados/Guia_Algoritmos_ES.pdf (consultado el 3 de abril de 2026).

Samek Lodovici, M., Ferrari, E., Paladino, E., Pesce, F., Frecassetti, P., Aram, E. Y Hadjivassiliou, K.: *The impact of teleworking and digital work on workers and society. Special focus on surveillance and monitoring, as well as on mental health of workers,* PE 662.904, Brussels, European Parliament, Policy Department for Economic, Scientific and Quality of Life Policies, 2021, p. 55. Disponible en: https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2021/662904/IPOL_STU(2021)662904_EN.pdf (consultado el 15 de abril de 2026).

8. JURISPRUDENCIA

STEDH (Gran Sala), *Bărbulescu c. Rumanía*, demanda n. 61496/08, sentencia de 5 de septiembre de 2017.

STEDH (Sección Tercera), *López Ribalda y otros c. España*, demandas n. 1874/13 y 8567/13, sentencia de 9 de enero de 2018.

STEDH (Gran Sala), *López Ribalda y otros c. España*, demandas n. 1874/13 y 8567/13, sentencia de 17 de octubre de 2019.

SAN 87/2006 de 10 de noviembre, (ECLI:ES:AN:2006:5441).

STC 81/2024, de 3 de junio, (ECLI:ES:TC:2024:81).

STC 75/1983, de 3 de agosto, (ECLI:ES:TC:1983:75).

Sentenza del Tribunale Ordinario di Bologna de 31 de diciembre de 2020 (N. R.G. 2949/2019).

Estudios de Doctrina Judicial

Laborum

Revista Crítica
de
Relaciones de Trabajo

Laborum

Estudios de Doctrina Judicial
nº 20 (3er Trimestre 2026)
ISSN: 2792-7962 – ISSNe: 2792-7970
Págs. 137-153

Negociación, registro y aplicación de los planes de igualdad de las empresas. Aspectos controvertidos y criterios jurisprudenciales relevantes

Negotiation, registration and application of companies`equality plans. Controversial aspects and relevant case law criteria

Pilar Conde Colmenero *Profesora Ayudante Doctora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, acreditada como Titular*
Universidad Jaume I, Castellón
https://orcid.org/0000-0003-2199-1969

Sumario

1. **El plan de igualdad: instrumento jurídico (clave) para garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la empresa**
2. **Controversias en torno a ciertos aspectos cruciales de los planes de igualdad y criterios jurisprudenciales relevantes para su solución**
   2.1. Negociación: sujetos legitimados, conformación de la comisión negociadora y límites a la unilateralidad
   2.2. Registro: inscripción de planes no pactados, control de legalidad por la autoridad laboral, operatividad del silencio administrativo e impugnación de los planes de igualdad
   2.3. Implantación: ausencia de plan de igualdad, inaplicación del plan o de alguna de sus medidas y sanciones (actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social)
3. **Valoración final**
4. **Bibliografía**

Fecha Recepción: 2/5/2026
Fecha Revisión: 13/5/2026
Fecha Aceptación: 30/6/2026

Cita Sugerida: CONDE COLMENERO, P.: «Negociación, registro y aplicación de los planes de igualdad de las empresas. Aspectos controvertidos y criterios jurisprudenciales relevantes». *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum,* 20 (2026): 137-153.

Resumen

Desde que la Ley orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres estableciera la obligación de que las empresas (con un número determinado de personas empleadas) elaborasen e implantasen planes de igualdad, los tribunales han venido clarificando y marcando criterios interpretativos en torno a estos instrumentos jurídicos, de compleja aplicación práctica. Algunas de las cuestiones más controvertidas tienen que ver con la negociación, registro e implantación de dichos planes, sobre todo una vez que en 2019, 2020 y 2022 se reformasen y desarrollaran reglamentariamente ciertos aspectos clave (merced al RDL 6/2019, al RD 901/2020 y la LO 10/2022). Este estudio pretende analizar las principales novedades jurisprudenciales dictadas en estas materias y entrever las dificultades prácticas e interpretativas que plantea la irrupción de los planes de igualdad cooperativos, previstos en la Ley 1/2026, de 8 de abril, integral de impulso de la economía social.

Palabras clave

Plan de igualdad; negociación; diagnóstico de situación; legitimación; registro; aplicación.

Abstract

Since Organic Law 3/2007 for the effective equality of women and men established the obligation for companies (with a certain number of employees) to develop and implement equality plans, the courts have been clarifying and establishing interpretative criteria regarding these legal instruments, which are complex to apply in practice. Some of the most controversial issues concern the negotiation, registration, and implementation of these plans, especially after certain key aspects were reformed and further developed by regulation in 2019, 2020, and 2022 (through Royal Decree-Law 6/2019, Royal Decree 901/2020, and Organic Law 10/2022). This study aims to analyze the main new case law in these areas and to explore the practical and interpretative difficulties posed by the introduction of cooperative equality plans, as provided for in Law 1/2026 of April 8, the Comprehensive Law for the Promotion of the Social Economy.

Keywords

Equality plan; negotiation; situation diagnosis; registry; application.

1. EL PLAN DE IGUALDAD: INSTRUMENTO JURÍDICO (CLAVE) PARA GARANTIZAR LA IGUALDAD EFECTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LA EMPRESA

Fue la Ley orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante LOI) quien introdujo en nuestro ordenamiento jurídico (con acierto y en coherencia con el marco normativo internacional y de la Unión Europea) los planes de igualdad, haciendo que su elaboración y aplicación fuese obligatoria para determinadas empresas (en aquel momento las que tuviesen contratadas 250 personas trabajadoras o más, hoy día quienes empleen a 50 o más personas). Sin duda se trata de un instrumento legal de notable transcendencia para garantizar el respeto al principio igualdad y de oportunidades en el ámbito de las relaciones laborales (art. 14 CE, art. 45 LOI y art. 17.5 ET) y que se ha revelado como una fórmula sumamente útil para superar las diferencias que continúan existiendo actualmente entre mujeres y hombres en el seno de las organizaciones empresariales y de las administraciones públicas (sean desigualdades retributivas o de otra índole). Desde su primera configuración en 2007 hasta nuestros días, los planes de igualdad (PI, en modo abreviado) han ido dejando de tener un carácter meramente programático y mayoritariamente voluntario para convertirse en un mecanismo antidiscriminatorio efectivo[1], integrándose las más de las veces en la gestión empresarial de manera estructural[2], sin demasiada impostación.

Con el trascurrir del tiempo, tras las sucesivas modificaciones legales (de 2019 —RDL 6/2019—, 2020 —RD 901/2020; RD 902/2020—, 2022 —LO 10/2022— y 2026 —Ley 1/2026—[3]) y la paulatina superación de las distintas dificultades técnico-prácticas que fueron surgiendo, parece que el proceloso camino transitado por los PI se está allanando: se ha ido consolidando su naturaleza de auténtica obligación legal, se ha tomado mayor conciencia de su necesidad y posibilidades instrumentales, y se ha alcanzado, progresivamente, un consenso sobre su virtualidad, tanto entre los empresarios y empresarias, los sindicatos y los organismos públicos compelidos[4], como entre las personas trabajadoras, los agentes de igualdad y los distintos profesionales implicados en su negociación, elaboración e implantación. En la actualidad, se asume que los PI son una herramienta clave en materia de igualdad y una garantía esencial de la no discriminación por razón de género en la empresa[5], además ha crecido el convencimiento general sobre su transcendencia y alcance (cuestión que inicialmente generó dudas y recelos).

No obstante, una vez que las grandes empresas primero y después las pymes (en las que residen hoy día los mayores retos de implantación) han ido adoptando estos instrumentos de igualdad se han hecho visibles también los desafíos que sigue presentando su negociación e implantación sobre el terreno puesto que es imposible obviar la complejidad de estos instrumentos jurídicos y el cambio de paradigma que comportan en el plano laboral (amén de las dificultades burocráticas y organizativas

[1] Romero Ródena, Mª J.: *Planes de igualdad: régimen jurídico, negociación y práctica aplicada*, Albacete, Bomarzo, 2026, p. 9.

[2] Rodríguez Martín-Retortillo, R.: «Desafíos en la negociación e implantación de los planes de igualdad en las empresas. El efectivo cumplimiento del derecho a la igualdad y no discriminación entre mujeres y hombres como pilar de los derechos sociales de la Unión Europea», *Revista Justicia & Trabajo*, núm. Extraordinario 5, 2025, p. 161.

[3] Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación; Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres; Ley Orgánica, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual; y Ley 1/2026, de 8 de abril, integral de impulso de la economía social.

[4] Ministerio de Igualdad e Instituto de las Mujeres, principalmente.

[5] Cabeza Pereira, J, Lousada Arochena, J. F. y Nuñez-Cortés Contreras, P., *Igualdad y diversidad en las relaciones laborales,* Lousada Arochena, J. F. (Coord.), 3ª edición*,* Valencia, Tirant Lo Blanch, 2026, pp. 317-319.

que se han tenido que sortear[6]). En definitiva, se ponen de manifiesto cada vez más los obstáculos que presenta su aplicación práctica, aunque hay que admitir que, a la par, se han ido dando pasos para vencer las diversas dificultades jurídicas surgidas, merced (entre otros factores) a la labor llevada a cabo por los tribunales para resolver las distintos y numerosas controversias planteadas en sede judicial (y también, en vía no contenciosa, gracias al papel de los sistemas de solución extrajudicial de conflictos previstos a nivel nacional en el VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales[7] —VI ASAC de 2020[8]— o, a nivel autonómico, en los acuerdos interprofesionales de materias concretas que poseen ese ámbito territorial[9]). Las discrepancias y el debate jurídico tienen que ver con distintos aspectos de los PI (negociación, registro y aplicación, entre los más comunes), sobre los cuales han tenido que verter luz y claridad interpretativa de manera reiterada los órganos jurisdiccionales.

Por demás, en el año 2026, numerosas empresas medianas que se vieron afectadas por la reducción del umbral de plantilla introducido por el Real Decreto-ley 6/2019 se encuentran en un momento relevante: elaboraron y negociaron sus primeros PI hace aproximadamente un lustro y ahora (dada la naturaleza temporal de estos instrumentos) deben revisarlos para elaborar y negociar unos nuevos.

Y desde la perspectiva normativa, también en el presente año se ha producido una novedad reseñable que agranda la complejidad en torno a los PI: la publicación de la Ley 1/2026, de 8 de abril, integral de impulso de la economía social (LIIES, en adelante) por virtud de la cual se incorporan a la Ley 27/1999 de Cooperativas (LC) los denominados «planes de igualdad cooperativos» (PIC), aplicables a las personas socias trabajadoras (y de trabajo, si las hubiera) de las cooperativas de trabajo (arts. 12 bis y 83 bis a la Ley 27/1999 LC). La existencia de estos PIC (que son voluntarios, deberán inscribirse en el registro público previsto y ser aprobados finalmente por la Asamblea General de cada entidad) no excluye, en ningún caso la obligación de acordar PI laborales en aquellas sociedades en las que convivan personas trabajadoras y personas socias de trabajo (en todo caso, deberá haber coherencia en el contenido de ambos planes, los PIC y los PI). Es cierto que dicha medida contribuye a restablecer la igualdad de estas entidades en el acceso a la contratación pública y a superar algunas deficiencias del RD 901/2020 en relación con las personas socias trabajadoras y de trabajo[10]; no obstante, de futuro posiblemente incremente el número de asuntos judiciales que tienen su origen en la negociación, registro y aplicación de los PI.

En definitiva, a la dificultosa evolución que han padecido los PI desde su inicial establecimiento allá por 2007 se une la trascendencia del momento actual y, también, la citada reforma de 2026

[6] Molero Marañon, Mª. L.: «Planes de igualdad, un año después», *Briefs AEDTSS*, n. 30, Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2023, pp. 1-4.

[7] Resolución de 10 de diciembre de 2020, de la Dirección General de Trabajo (BOE n. 334, de 23 de diciembre de 2020).

[8] El art. 4. 3, letra k) del VI ASAC incluye expresamente entre conflictos laborales susceptibles de sujeción a los procedimientos extrajudiciales «cualquier otra discrepancia en la negociación colectiva o en su aplicación, incluidos los diagnósticos y planes de igualdad que, a juicio de las partes, merezcan nuevas posibilidades de negociación. Es voluntad de las organizaciones firmantes de este ASAC superar la limitada concepción de nuestro sistema como un mero trámite previo a la vía procesal, conformando la voluntad real de impulsar planteamientos que favorezcan acuerdos totales o parciales».

[9] Entre otros, el Acuerdo interprofesional gallego sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos de trabajo (AGA). Resolución de 26 de diciembre de 2019, de la Secretaría General de Empleo (DOG n. 29, de 12 de febrero de 2020.

[10] Espín Sáez, M. «La Ley 1/2026, de 8 de abril, integral de impulso de la economía social: por un ecosistema favorable a la economía social en España», *El Foro de Labos*. *Blog jurídico*, 11 de abril, 2026, pp. 1-3. https://www.elforodelabos.es/2026/04/la-ley-1-2026-de-8-de-abril-integral-de-impulso-de-la-economia-social-por-un-ecosistema-favorable-a-la-economia-social-en-espana/.

que introduce la figura de los PIC. Todos estos factores añaden complejidad a la tarea hermenéutica que deben realizar los órganos jurisdiccionales y los sistemas extrajudiciales para solventar las sucesivas discrepancias que plantea la aplicación de la normativa sobre PI a la variada casuística de las organizaciones empresariales.

Por cuestiones teórico-prácticas y de extensión, salvando breves alusiones a las Administraciones Públicas, el presente estudio se centra en el análisis de los PI en el sector privado y de los pronunciamientos judiciales que resuelven las principales controversias conocidas en sede judicial. Conscientemente, se dejan a un lado tanto las singularidades jurídicas de los PI en las Administraciones Públicas (que se rigen, para su personal funcionario, laboral o estatutario, por los arts. 51 a 69 LOI y por la Disposición adicional séptima del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, que aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público[11]), como el tratamiento de las diferentes discrepancias en vía extrajudicial.

2. CONTROVERSIAS EN TORNO A CIERTOS ASPECTOS CRUCIALES DE LOS PLANES DE IGUALDAD Y CRITERIOS JURISPRUDENCIALES RELEVANTES PARA SU SOLUCIÓN

Al ahondar en la naturaleza de los planes de igualdad, se comprueba que, por mandato del art. 45 LOI, estos se configuran como una herramienta cuya finalidad es que las empresas garanticen el respeto a la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral[12]. La contribución a la realización efectiva de los objetivos de igualdad es lo que justifica su obligatoriedad. En coherencia, los PI se definen legalmente como «un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo» (art. 46.1 LOI).

Por tanto, normativamente los PI son hoy día instrumentos jurídicos (de origen negocial) que no poseen un espíritu puramente declarativo de intenciones, sino que se convierten en un auténtico deber legal que persigue alcanzar la igualdad efectiva (de su aplicación depende que en el plano de las relaciones de trabajo se avance realmente en el trato igualitario). De su formulación legal (tras la modificación legal de 2019, el desarrollo reglamentario de 2020 y la interpretación judicial en los distintos conflictos jurisdiccionales planteados desde 2007) se deducen una serie de rasgos característicos que han de reunir, *sine qua non*, los PI y que interesa subrayar a los efectos del presente estudio:

Los PI han de ser negociados, es decir deben ser «objeto de negociación» entre la empresa y la representación social legitimada para ello, en la forma en que se determine en la legislación laboral (art. 45.2 LOI), incluso el diagnóstico previo debe negociarse (art. 5.1 RD 901/2020). Los PI son, necesariamente, un producto negocial[13], son acuerdos fruto de la negociación colectiva[14] (que

[11] En consecuencia, a las Administraciones Públicas no les son de aplicación los arts. 45 a 49 LOI y el RD 901/2020 que los desarrolla, y que sí rigen para las empresas privadas.

[12] Art. 45 LOI: 1. «Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral. 2. En el caso de las empresas de cincuenta o más trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral».

[13] SAN, Sala de lo Social, n. 8/2013, de 17 de enero, rec. 294/2012, El Corte Inglés: «Los planes de igualdad se configuran, de este modo, como manifestaciones propias de la negociación colectiva», según recoge el Fundamento de Derecho (en adelante FD) Tercero.

[14] STS, de 5 de abril de 2022, rec. 99/2020.

trae causa del art. 37.1 CE, como en el caso de los convenios colectivos), poseen eficacia normativa y general (en el ámbito de la empresa o grupo) y la jurisprudencia viene exigiendo que exista una intervención sindical efectiva[15]. Por tanto, de partida, no cumplen esta exigencia los planes de igualdad establecidos unilateralmente por la empresa mediante comisiones creadas exprofeso; solo se admite, de manera excepcional, el plan de igualdad unilateral que se deba a un bloqueo negocial reiterado e imputable a la parte sindical, y aun entonces se considerará un plan «provisional» [16]. Así, aunque la obligación de contar con un plan de igualdad incumbe específicamente a la empresa, el deber de negociar atañe a la parte sindical tanto como a la empresarial.

Es necesario que los PI estén inscritos en un registro público (independientemente de que sean obligatorios o voluntarios y hayan sido o no adoptados por acuerdo entre las partes), con el objeto de darles publicidad frente a todos, para facilitar su «acceso público» y a efectos de su eficacia jurídica normativa y general (siguiendo las singularidades establecidas en el art. 11, párrafos 1 y 3 del RD 901/2020, con relación al art. 90 ET). Se trata, pues, de un requisito formal inexcusable[17]. En particular, la inscripción debe realizarse en el Registro y Depósito de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad (REGCON), que por esta razón fue objeto de modificación mediante la Disposición Final Primera del RD 901/2020[18].

Los PI deben ser aplicados por las empresas; es decir, según el mandato expreso del art. 45.2 de la LOI no basta con que se negocien y elaboren sino que necesariamente deben implantarse y ejecutarse para que las medidas de igualdad dispuestas se materialicen y sirvan a su fin último («respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral»)[19]. No cabe confeccionar un plan de igualdad con fines puramente programáticos o como declaración de intenciones, como se apuntó antes. La aplicabilidad de las medidas adoptadas en el plan de igualdad es consustancial ya que es una herramienta legal obligatoria cuya finalidad es evitar cualquier tipo de discriminación por razón de género (el art. 2.2 del RD 901/2020 habla expresamente de «elaboración y aplicación»). Los PI son vinculantes puesto que generan obligaciones específicas para las empresas y reconocen derechos para las personas trabajadoras incluidas en su ámbito de aplicación. Tan es así que no implantar el plan de igualdad o hacerlo incumpliendo los términos legalmente previstos será considerado falta muy grave (ex art. 8.17 Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social (LISOS)[20].

A continuación, se examinan de forma pormenorizada aquellas cuestiones atinentes a los tres rasgos definitorios señalados ya que han sido objeto de tratamiento judicial en reiteradas sentencias.

[15] La Audiencia Nacional, en su sentencia n. 126/2023, de 17 de noviembre, rec. 226/2023, condena a una empresa al abono de 80.000 euros de indemnización por vulneración de la actividad sindical en su vertiente de negociación colectiva. El fallo se debe a que la entidad nunca aportaba la información requerida por la representación de los trabajadores para la elaboración del plan, ni respondía a los requerimientos hechos por la Inspección de Trabajo. Se estaba aplicando un plan totalmente desactualizado, por lo que la Audiencia estima que los derechos de los empleados no estaban protegidos.

[16] STS, Pleno, n. 545/2024 de 11 de abril de 2024 (rec. 123/2023, ASSECO), entre otras.

[17] Del Bas Marfá, E.: «Depósito y registro del plan de igualdad», en *Manual legal de igualdad en la empresa,* García Campá, S. (Dir.), Cizur Menor (Navarra), Aranzadi, 2024, pp. 439 y ss.

[18] Recientemente, ha visto la luz la Orden TES/1573/2025, de 31 de diciembre, por la que se actualiza el contenido del Anexo 2 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad (BOE de 3 de enero de 2026). El Anexo 2.V, que contiene la hoja estadística de los planes de igualdad no se modifica ya que es posterior en el tiempo al resto de contenidos del referido RD. Este Anexo se añadió, con efectos del 14 de enero de 2021, por la disposición final primera, apartado 11 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010.

[19] SAN, Sala de lo Social, n. 8/2013, de 17 de enero (rec. 294/2012, El Corte Inglés).

[20] Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, sobre Infracciones y Sanciones del Orden Social.

2.1. Negociación: sujetos legitimados, conformación de la comisión negociadora y límites a la unilateralidad

Las divergencias sobre la negociación de los PI que han tenido tramitación forense giran en torno a varios aspectos críticos como son la obligación negocial en sí misma, la legitimación de las partes, la conformación de la comisión negociadora y los límites a la unilateralidad del acuerdo.

Como se indicó en el epígrafe anterior, la doctrina judicial se ha encargado de recalcar que el plan de igualdad debe ser siempre fruto de la negociación, ya sea un plan voluntario u obligatorio (por todas, STS 303/2022, de 5 de abril, rec. 99/2020, Grupo SM[21] y SAN núm. 126/2023 de 17 de noviembre, rec. 226/2023, Aspy[22]). Inclusive el diagnóstico de situación —pieza esencial de todo plan de igualdad[23]— ha de pasar por el acuerdo de la parte empresarial y la social, motivo por el que es de importancia capital dar acceso y facilitar a quienes negocian por la representación de las personas trabajadoras la correspondiente información y comunicación (SAN, núm. 83/2024, de 9 de julio de 2024 en relación con la obligación de transparencia establecida en el art. 5.7 RD 901/2020[24]). El hecho de que la empresa no transparente la información necesaria para efectuar el plan de igualdad y su diagnóstico previo es tachado por los tribunales como un incumplimiento consustancial a la obligación negociadora (SSAN, Sala de lo Social, núm. 8/2013, de 17 de enero[25] y núm. 126/2023, de 17 de noviembre, rec. 226/2023[26]; y STS núm. 30/2026, de 15 de enero, rec. 222/2024[27]).

En todo caso, como repetidamente declaran los pronunciamientos judiciales, la negociación de los PI debe llevarse a cabo por los sujetos legitimados[28], que habrán de constituir a tales efectos la comisión negociadora (paritaria). Llegados a este punto y desde la perspectiva negocial, conviene

[21] El TS mantiene que, incluso respecto de los PI que sean voluntarios, es decir no obligatorios, existe el deber de negociación con la representación social legitimada: «la elaboración del plan de igualdad en las empresas recurrentes [que deciden —como mejora— establecer un PI voluntariamente] requería, en virtud de lo previsto legalmente, la negociación y acuerdo con los representantes de los trabajadores» (FD Quinto).

[22] «En el supuesto que ahora nos ocupa, la actividad sindical, en su vertiente de negociación colectiva, se ha visto frustrada por una conducta empresarial ausente de justificación que ha malogrado la aprobación del Plan de Igualdad en el plazo legalmente previsto….La RLT reiteró y requirió hasta la saciedad a la parte empresarial a que presentara los datos necesarios e imprescindibles para elaborar el diagnóstico de situación, pieza imprescindible del puzle para elaborar el plan de igualdad» (FD Tercero, 13).

[23] García Testal, E. «Formación, igualdad y diversidad en la empresa: obligaciones legales y evaluación de los planes de igualdad», *Lex Social. Revista Jurídica de los Derechos Sociales*, n. 15 (2), 2025, pp. 7-8.

[24] «El diagnóstico de situación se instituye como pieza angular del futuro plan de igualdad, por ser el instrumento dirigido a identificar y estimar la magnitud de las desigualdades, diferencias, desventajas, dificultades y obstáculos existentes o que puedan existir en la empresa para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres…En todo caso, las medidas de igualdad contenidas en el plan de igualdad deberán responder a la situación real de la empresa individualmente considerada reflejada en el diagnóstico y deberán contribuir a alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa» (FD Quinto).

[25] «Los planes de igualdad se configuran, de este modo, como manifestaciones propias de la negociación colectiva, en las que la información y transparencia por parte de la empresa se constituyen en requisitos imprescindibles para que alcancen sus fines, como dispone el art. 47 de la LO 3/2007» (FD Tercero).

[26] La empresa «nunca aportaba la información requerida por la representación de los trabajadores para la elaboración del plan y también para el registro retributivo y la valoración de puestos, pese al tiempo transcurrido. No respondió a los requerimientos hechos por la Inspección de Trabajo. Se estaba aplicando un plan totalmente desactualizado, por lo que los derechos de los empleados no estaban protegidos».

[27] El Tribunal Supremo confirma que la falta de suministro de información relevante (salarial y económica, en este caso) vulnera el derecho a la libertad sindical (art. 28.1 CE), en conexión con el art. 64 ET sobre los derechos de información de los representantes de las personas trabajadoras. Aunque el caso no versa específicamente sobre PI sino sobre posible vulneración de derechos fundamentales en la negociación de un convenio colectivo, su doctrina es aplicable a la fase de diagnóstico, puesto que sin acceso suficiente a datos desagregados no puede desarrollarse un análisis riguroso.

[28] SSTS de 26 de enero de 2021, rec. 50/2020, y de 25 de mayo de 2021, rec. 186/2019.

recordar que los PI pueden ser tratados como acuerdos de naturaleza estatutaria (puesto que están regulados por el Titulo III del ET —arts. 85 y ss.—, con las particularidades dispuestas en el art. 5 RD 901/2020), que en consecuencia poseen eficacia normativa y personal general. En cuanto a los sujetos legitimados, la referencia expresa del art. 45.1 LO a la negociación de los PI con los «representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral» hace pensar que solo cabe la representación legal (comité de empresa, delegados y delegadas de personal, comité intercentros, Junta de Personal), pero el propio art. 5 RD 901/2020 incluye además a las secciones sindicales, siempre que sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa. Por tanto, por la parte de las personas trabajadoras que pueden formar parte de la comisión negociadora, cabe tanto la representación unitaria como la sindical, una u otra, pero no ambas conjuntamente[29].

No obstante, en lo relativo a los sujetos legitimados para negociar, el art. 5.3 del RD 901/2020 establece, junto a la regla general arriba analizada, una regla particular para las empresas que no posean representación legal de las personas trabajadoras (en cuyo caso negociarán los sindicatos más representativos y los sindicatos representativos del sector al que pertenezca la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación). Se trata de una regla que no ha estado exenta de polémica doctrinal (debido a la complejidad y anomalía de la fórmula elegida), que ha generado importantes dificultades prácticas (por la disponibilidad limitada de los sindicatos afectados para cubrir el raudal de solicitudes de empresas carentes de interlocución social para negociar[30]) y que, a la postre, ha provocado bloqueos negociadores que han acabado en los juzgados (aunque el TS, con matices, ha respaldado la solución reglamentaria dada por el citado precepto del RD 901/2020 tildándola de solución pragmática y específica para que la comisión negociadora pueda constituirse de manera rápida y ágil, ex STS núm. 388/2025, de 27 de mayo, rec. 101/2023 y, anteriormente, STS de 28 de marzo de 2022, rec. 359/2020).

Lo atinente a la constitución de la comisión negociadora por los sujetos legitimados entronca, además, con un tema negocial determinante: si los PI deben ser objeto de negociación, no es admisible para los tribunales que sean elaborados unilateralmente por la empresa a través de comisiones *ad hoc* creadas expresamente (ni aunque incluyan personas trabajadoras de la empresa designadas a tal fin), pasando por alto las reglas (general y particular) establecidas legalmente y/o sustituyendo a los representantes unitarios o sindicales (SSTS de 11 de abril de 2024, rec. 123/2023; de 5 de abril de 2022, rec. 99/2020; de 26 de enero de 2021, rec. 95/2021[31]; de 14 de febrero de 2017, rec. 104/2016; y SAN de 7 de abril de 2021, JUR. 140309 [32]).

Con todo, los límites a la unilateralidad empresarial de los PI ha sido una temática ampliamente vista en sede judicial. La casuística planteada a lo largo de los años es numerosa (sobre todo a partir de 2020) y, además, si inicialmente la posición de los tribunales era tajante frente al plan de igualdad

[29] Op. cit. Romero Ródena, Mª J.: *Planes de igualdad: régimen jurídico…*, p. 44.

[30] Alfonso Mellado, C. L. y Fabregat Monfort, G.: «Empresas sin representación de las personas trabajadoras, obligación de negociar el plan de igualdad y lógica jurídica», *Briefs AEDTSS*, n. 34, Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2023, pp. 1-2.

[31] En expresión del fallo del TS: «En el caso que nos ocupa, la empresa suscribió el Plan de Igualdad con una comisión de cinco trabajadores, nombrados por la propia empresa [concretamente, por la Dirección de RRHH, con el consentimiento de los mismos trabajadores]… Dicha comisión no puede considerarse, siquiera, una comisión *ad hoc*, toda vez que las comisiones reguladas en los arts. 40, 41, 47 51 y 82.3 ET, deben ser elegidas por los trabajadores de los centros sin representación, lo que no ha sucedido aquí, puesto que fue designada por la propia empresa, lo que descarta, de antemano, que estemos ante un proceso negociador, que merezca tal nombre» (FD Tercero).

[32] El pronunciamiento de la AN declara la nulidad de un plan de igualdad negociado unilateralmente por la empresa sin contar con la legitimación sindical prevista, reiterando que la falta de participación de la representación social invalida el plan en su totalidad.

unilateral, con el tiempo se ha ido matizando y clarificando hasta concretar qué se puede entender como «situación efectiva de bloqueo».

A la fecha, tras un proceso evolutivo marcado por las heterogéneas y persistentes dificultades negociadoras conocidas por los tribunales, la jurisprudencia mantiene de manera firme que el plan de igualdad unilateral es inaceptable, no es válido, salvo en el caso sumamente excepcional de que se produzca un verdadero «bloqueo negociador» (que ha de ser *«reiterado e imputable a la contraparte»)*, una *negativa a negociar* o una*, ausencia de órganos representativos;* en tales supuestos *«podría aceptarse que la empresa estableciera un Plan de Igualdad obviando las referidas exigencias, pero entendido como provisional»* (FD Cuarto de la STS, Sala de lo Social, núm. 545/2024, de 11 de abril, Pleno, rec. 123/2023). Con esta regla interpretativa sobre la excepcionalidad del plan de igualdad unilateral (que ha sido mantenida por otros pronunciamientos posteriores del TS —SSTS de 23 de septiembre de 2025, rec. 224/2023; 17 de septiembre de 2025, rec. 258258/2023—), quedan zanjadas, de momento, las numerosas polémicas en torno al tema y se establece, con claridad, que el plan de igualdad que no haya sido objeto de negociación tiene un carácter provisional. Esta línea jurisprudencial es significativa, toda vez que como se ha indicado antes, en el pasado se dudó sobre si otorgar o no alguna validez a los PI unilaterales.

En este sentido, el criterio jurisprudencial es que no produce bloqueo negociador el simple silencio de los sindicatos, transcurrido el plazo de diez días de la convocatoria empresarial, ya que resulta necesario agotar todas las posibilidades de negociación; el mero transcurso del plazo, sin respuesta de los sindicatos legitimados a la primera llamada, no habilita de manera automática a la empresa para constituir una comisión *ad hoc* (STS, Sala de lo Social, núm. 388/2025, de 27 de mayo, rec. 101/2023)[33]. Por el contrario, sí existe un supuesto excepcional de bloqueo negociador, por ejemplo, cuando los sindicatos más representativos, requeridos por la empresa donde no existe representación legal de las personas trabajadoras para constituir la mesa negociadora, desatienden hasta en dos ocasiones las convocatorias (STS núm. 1362/2024, de 20 de diciembre —rec.108/2024— y STS núm. 1355/2024, de 20 de diciembre —rec. 225/2023—); es decir, en estos casos hay llamamientos reiterados de la empresa que son desoídos, una y otra vez, por los sindicatos, siendo achacable el incumplimiento a estos últimos y planteando una negativa a negociar. Advertir, en relación con esta cuestión, que bastaría con que uno solo de los sindicatos acudiera a la llamada empresarial para que la comisión negociadora quedase válidamente integrada[34], según criterio acogido por la Dirección General de Trabajo (Criterio DGT-SGON-929CRA, de 6 de mayo de 2020). Además, si alguna organización sindical contesta y se negocia, el bloqueo que pudiese comportar las diferencias en cuanto al contenido del plan de igualdad se resolvería acudiendo las partes a los medios de solución extrajudicial de conflictos.

[33] El simple silencio de los sindicatos tras la convocatoria no habilita automáticamente a la empresa para aprobar el plan de igualdad de manera unilateral. El TS entiende que solo en situaciones excepcionales de bloqueo negocial, que estén debidamente acreditadas, puede justificarse esta vía, y siempre de forma provisional. Dicha excepción no es absoluta y su aplicación a la negociación de un plan de igualdad en concreto debe considerarse con la debida cautela. Es en este punto en el que centra la atención el pronunciamiento del Alto Tribunal: aun teniendo en cuenta que la regulación del artículo 5.3 RD 901/2020 tiene una clara finalidad de establecer un proceso de negociación ágil y pragmático, el mero transcurso del referido plazo no habilita de forma automática a esta alternativa, resulta necesario agotar todas las posibilidades de negociación, pues la exigencia de que el plan de igualdad sea fruto de una negociación en los términos que establece el RD 901/2020 no es una alternativa sino una obligación legal (FD Cuarto).

[34] Nieto Rojas, P.: *La articulación de la negociación colectiva en materia de igualdad. Del convenio sectorial al protocolo empresarial*, Barcelona, Atelier, 2025, pp. 123-127.

2.2. Registro: inscripción de planes no pactados, control de legalidad por la autoridad laboral, operatividad del silencio administrativo e impugnación de los planes de igualdad

El registro obligatorio de los PI también ha sido motivo de interpretación judicial, de manera recurrente, sobre todo por lo que concierne a las varias cuestiones que plantean más controversia y dificultad práctica.

En este sentido, hay que recordar que la obligación de registrar los PI está sujeta a una serie de particularidades previstas en los arts. 4.4, 5.6 y 11 RD 901/2020 (en relación con el art. 90 ET), que regulan aspectos como el plazo de presentación de la solicitud de registro, el registro de los resultados de las negociaciones, la determinación del registro público válido (el REGCON, que está regulado por el RD 713/2010 sobre registro y depósito de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad) y la extensión de la obligación del registro a todo tipo de planes de igualdad, independientemente de un naturaleza voluntaria u obligatoria o de que estén o no pactados.

Respecto a este último punto del registro de los PI sin acuerdo (que presentan más problemas en empresas sin interlocución social[35]), las resoluciones judiciales convienen que procede la inscripción del plan de igualdad cuando ha existido una situación excepcional de bloqueo negocial imputable a la parte social que reiteradamente elude la convocatoria de la empresa. Esto es así porque en tales supuestos, como se analizó líneas atrás, el plan de igualdad que no ha podido pactarse con la representación de las personas trabajadoras por fracaso de la negociación tiene carácter provisional y, por tanto, debe poder ser inscrito, por lo que han de quedar invalidadas las decisiones administrativas que deniegan la inscripción en el REGCON basándose en este motivo (SSTS de 17 de septiembre de 2025, rec. 258/2023; 1 de julio de 2025, rec. 104/2024). En sentido contrario, el Tribunal Supremo mantiene la denegación de la inscripción de los PI elaborados unilateralmente, cuando no queda acreditado el bloqueo (STS, Sala de lo Social, núm. 388/2025, de 7 de mayo, rec. 101/2023), ni se ha justificado que se agotaron las posibilidades de negociación (STS, Pleno, de 11 de abril de 2024, rec. 123/2013).

Por otra parte, la literatura jurídica viene entendiendo que los PI han de ser tratados como un acuerdo colectivo de trabajo a efectos del registro[36]; y así lo viene ratificando la doctrina judicial que los equipara a los convenios colectivos en lo que respecta a la sujeción al trámite de control de legalidad que establece el art. 8.2 y 3 del RD 713/2010. En esta línea, es importante referir la novedad que plantea un reciente pronunciamiento del Tribunal Supremo que mantiene que la autoridad laboral se extralimita en el ejercicio de dicho control al tachar la composición de la comisión negociadora, puesto que la competencia administrativa no debe pasar del control puramente formal («legalidad de las formas extrínsecas»), so pena de provocar una injerencia en el control de legalidad que está reservado a la jurisdicción social: se trata de la STS, Sala de lo Social, de 27 de mayo de 2025, rec. 111/2023. En efecto, la resolución de la Dirección General de Trabajo, como autoridad competente en materia de registro, debe limitarse a «comprobar que lo que es objeto de registro se acomoda a lo que puede registrarse, esto es, que se trata de un convenio colectivo (…) y no otra cosa distinta» y «que se presenta por el sujeto legitimado para hacerlo y con las firmas, el formato y la documentación complementaria que exige la norma», lo cual es extrapolable a los PI pactados con los representantes de las personas trabajadoras. Conviene recordar aquí que en el caso del registro de un plan de igualdad, a la solicitud de inscripción hay que acompañar el modelo de hoja estadística del Anexo 2.V del RD 713/2010 cumplimentado (donde consten los datos registrales de la empresa, del plan de igualdad, de

[35] Op. cit. Alfonso Mellado, C. L. y Fabregat Monfort, G.: "Empresas sin representación de las personas…, p. 3-5.

[36] Por todos, Agra Viforcos, B.: «El trámite de registro de los planes de igualdad pactados no habilita a la autoridad laboral para proceder a un control material de legalidad (STS de 27 de mayo de 2025)», *Briefs AEDTSS*, n. 109, Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2025, pp. 1-3.

la comisión negociadora, del diagnóstico de situación, del contenido, del seguimiento y la evaluación del plan).

A criterio de la jurisprudencia, por tanto, la presentación del plan de igualdad ante la autoridad laboral es solo a efectos del registro (ex art. 90.2 ET), no cabe que la resolución administrativa vaya más allá y deniegue la inscripción alegando, por ejemplo, una irregular constitución de la comisión negociadora. Si la autoridad laboral estima que el plan de igualdad conculca la legalidad vigente o lesiona gravemente el interés de terceros (por la composición inadecuada de la comisión, según el caso juzgado en la citada STS de 27 de mayo), es claro que el cauce que tendrá que utilizar es dirigirse a la jurisdicción social que será quien podrá juzgar sobre las eventuales deficiencias (conforme a la Ley 36/2011, Reguladora de la Jurisdicción Social y el art. 90.5 ET). En resumen, la autoridad laboral tiene vetado ejercer un control de legalidad en el trámite de registro de los PI (como sucede para el caso de los convenios colectivos), no tiene potestad para denegar automáticamente la inscripción, solo le cabe iniciar una acción judicial, si es que encuentra motivos para ello[37].

En otro orden de cosas, tampoco ha estado exenta de polémica judicial la consideración del registro de los PI como como requisito constitutivo (no meramente declarativo) para su validez y eficacia jurídica frente a terceros (es decir, *ad extra*, que no *ad intra* puesto que para las partes firmantes el plan de igualdad rige desde que así lo acuerdan)[38]. En la práctica, el debate tiene importancia sobre todo por sus derivaciones respecto de la prohibición de las entidades del sector público para contratar con aquellas empresas que, estando obligadas, no cuenten con un plan de igualdad, conforme a la redacción actual del art. 71.1, letra d) de la Ley 9/2017 de Contratos del Sector Público[39] (LCSP). Tras los vaivenes interpretativos de alguna doctrina de suplicación y de ciertos Tribunales Administrativos de Recursos Contractuales, anteriores a la reforma operada por la LO 2/2024 (STSJ de CyL, de 28 de julio de 2022 y Resolución del TARCJA núm. 647/2023, de 10 de octubre), actualmente se mantiene (en atención a la lógica y la seguridad jurídica) la línea del Acuerdo, adoptado el 26 de septiembre de 2024, por el Pleno del Tribunal Administrativo Central de Recursos Contractuales, según el cual en los expedientes de contratación iniciados a partir del 22 de agosto de 2024 es necesario que, al cierre de la licitación, los PI de las empresas de 50 o más personas empleadas estén inscritos en el registro correspondiente, no siendo suficiente que cuenten con él[40]; y ello, porque así lo exige expresamente el citado precepto legal (art. 71.1, d LSCP).

En cuanto al silencio mantenido por la administración ante la solicitud de inscripción de los planes de igualdad, se ha de entender positivo, siguiendo la doctrina favorable a las pretensiones empresariales que mantiene la STS, Pleno de la Sala Social, núm. 543/2024, de 11 de abril, rec. 258/2022, Ilunion (y las posteriores que sostienen idénticos razonamientos: SSTS núm. 1292/2024, de

[37] En expresión de la STS de 27 de mayo que anula el rechazo administrativo a la inscripción del registro del plan de igualdad de la empresa Randstad Project Services: «no se trata….de que necesariamente la Administración deba acceder pasivamente al registro de todo plan de igualdad que le sea presentado al registro y que venga pactado por quienes tienen *prima facie* una apariencias de negociadores colectivos…Pero el resultado del análisis, cuando sea negativo, habría de seguir las mismas pautas aplicables a los convenios colectivos, a cuyas normas y procedimientos de registro se ha remitido la legislación sobre planes de igualdad, esto es, no podrá por sí misma la Administración declarar su ilicitud y denegar el registro, sino que en todo caso deberá acudir al proceso judicial de impugnación del acuerdo colectivo».

[38] De modo análogo a lo dispuesto para los convenios colectivos en el art. 90.4 ET, el art. 9.1 RD 901/2020 establece que «el período de vigencia o duración de los planes de igualdad» será determinado, en todo caso, «por las partes negociadoras», que generalmente va a coincidir con la rúbrica de los mismos o con el registro y publicación.

[39] En su texto vigente, que fue modificado por la Disposición Final segunda de la Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres.

[40] Nieto Rojas, P.: «El registro del plan de igualdad como requisito constitutivo», *El Foro de Labos. Blog jurídico*, 23 de enero de 2025, pp. 1-4. https://www.elforodelabos.es/2025/01/el-registro-del-plan-de-igualdad-como-requisito-constitutivo/.

20 de noviembre[41]; de 1 de julio de 2025, rec. 227/2023; de 10 de septiembre de 2025, rec. 264/2023; de 17 de septiembre de 2025, rec. 237/2023; y de 14 de octubre de 2025, rec. 95/2024[42]). Así pues, la jurisprudencia viene reiterando con rotundidad que cuando se presenta a registro el plan de igualdad y la Administración, incumpliendo sus funciones, no ofrece respuesta en tres meses, el efecto del silencio debe ser positivo para la empresa que ha actuado conforme al procedimiento legal establecido para la solicitud de inscripción y se ha sometido al control de la autoridad laboral. Más aún, si después de pasado el preceptivo plazo, la Administración dicta una resolución denegatoria expresa; entonces está impidiendo, de forma flagrante, que el plan de igualdad pueda servir al objetivo de evitar la discriminación entre hombres y mujeres en el ámbito laboral.

Con respecto al procedimiento de impugnación de los PI también se han producido ciertas divergencias en sede judicial que nacen de la, a veces discutida, naturaleza jurídica de los planes de igualdad[43]. Las dos líneas jurisprudenciales que existen mantienen posturas distintas según que a los PI no se les atribuya idéntica naturaleza jurídica que al convenio colectivo (en cuyo caso los pronunciamientos judiciales entienden que la impugnación del plan de igualdad debe canalizarse mediante la modalidad procesal de conflicto colectivo de trabajo, del art. 153 y ss de la Ley 36/2011 Reguladora de la Jurisdicción Social —SAN núm. 134/2019, de 12 de noviembre[44] y STS núm. 303/2022, de 5 de abril, rec. 99/2020[45]—) o bien que se les reconozca igual naturaleza (en cuyo caso se estima que la vía de actuación es la impugnación de convenios colectivos prevista en los arts. 163 y 164 LRJS – como señalan las SSTS de 25 de mayo de 2021, rec. 186/2019, de 27 de mayo de 2025, rec. 111/2023; de 23 de septiembre de 2025, rec. 224/2023; y SAN núm. 17/2026, de 28 de enero, rec. 367/2025 –). Lo cierto es que, si el propio Tribunal Supremo viene manteniendo reiteradamente que los PI deben seguir a la hora de su negociación las reglas dispuestas en los arts. 82 y ss. del Estatuto de los Trabajadores para los convenios colectivos, sería lógico entender que la segunda opción antes examinada marcase las preferencias procedimentales para impugnar.

No obstante, es imposible obviar que, partiendo de las similitudes de raíz entre convenios colectivos y PI (origen negocial, eficacia jurídica, etc), se desemboca claramente en una serie de diferencias entre ambos, debidas a las especificidades otorgadas legalmente a los segundos (obligación empresarial de contar con un plan de igualdad respecto del carácter potestativo del convenio colectivo, particularidades de los sujetos legitimados, etc) que pueden inducir, a veces, a respuestas judiciales diferentes como las que se han señalado arriba. En resumen, convenio colectivo y plan de igualdad no son lo mismo. Aunque ambos sean fruto de la negociación colectiva y su acuerdo deba seguir el

[41] En referencia a la resolución del Subdirector General de Relaciones Laborales que, pasados más de tres meses de la presentación de la solicitud de inscripción del Plan de Igualdad de la Fundación Santa María la Real del Patrimonio Histórico, desestima ésta por considerar no acreditada la correcta conformación de la comisión negociadora, el TS mantiene lo siguiente: «Se trata de una garantía cuya finalidad es impedir que los derechos de los particulares se vacíen de contenido cuando la Administración no atiende eficazmente sus funciones. Su operatividad impide que la Administración pueda efectuar un examen sobre la legalidad intrínseca del acto presunto. Solo puede revisar el acto presunto mediante los correspondientes procedimientos revisorios. En consecuencia, la resolución administrativa desestimatoria extemporánea carece de eficacia jurídica. El silencio administrativo positivo impide que posteriormente se dicte una resolución administrativa expresa denegatoria que contravenga lo estimado por silencio administrativo positivo» (FD Quinto).

[42] El TS sostiene, también en esta ocasión, que una vez que el silencio es positivo no cabe admitir a posteriori una resolución denegatoria. Con base en lo cual, el Alto Tribunal decide «dejar sin efecto las resoluciones que denegaron la inscripción del Plan de Igualdad presentado por la empresa al haberse estimado previamente por silencio positivo su solicitud de registro e inscripción» (FD Quinto).

[43] Op. cit. Romero Ródena, Mª J.: *Planes de igualdad: régimen jurídico…*, p. 61.

[44] «…con independencia de que el mismo sea o no fruto de un acuerdo, no se trata de un convenio colectivo de los previstos en el Título II ET, lo que implica que su impugnación ha de canalizarse conforme a la modalidad procesal de conflicto colectivo».

[45] Demanda de Conflicto Colectivo interpuesta por un sindicato para solicitar la nulidad del plan de igualdad de un grupo de empresas (Grupo SM).

patrón establecido en el Estatuto de los Trabajadores, no obedecen a la misma finalidad y además los PI presentan algunas singularidades notables (de negociación y duración, por ejemplo) con respecto a los convenios estatutarios (art. 5 RD 901/2020 aplicable a empresas sin representación legal y art. 9.1 RD 901/2020 que marca una vigencia máxima de cuatro años). De ahí que, desde la óptica procesal, se esté permitiendo impugnar los PI a través del proceso de conflicto colectivo o del procedimiento de impugnación de convenios colectivos[46].

Independientemente de la vía procesal utilizada para la impugnación del plan de igualdad, las cuestiones resueltas en sede judicial se refieren a algunos de los extremos controvertidos que se han venido señalando anteriormente: así, las más comunes suelen tener que ver con la unilateralidad empresarial del plan (SAN de 7 de abril de 2021, JUR. 140309, que declara la nulidad de un plan de igualdad en el que la empresa no ha contado para la negociación con la legitimación sindical prevista) o con la inadecuada constitución de la comisión negociadora (SAN núm. 17/2026, de 28 de enero, rec. 367/2025, que declara la nulidad del plan de una empresa donde algunos centros de trabajo no cuentan con representación unitaria y no han sido convocados los sindicatos, según las reglas dispuestas por el art. 5.3 RD 901/2020 para la composición de la comisión negociadora, sin haberse justificado la existencia excepcional de bloqueo negociador); también son relativamente frecuentes las demandas por ausencia del propio plan de igualdad, por su inaplicación o por la falta de ejecución de algunas de sus medidas, tal como se analizará en el siguiente epígrafe.

2.3. Implantación: ausencia de plan de igualdad, inaplicación del plan o de alguna de sus medidas y sanciones (actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social)

Los tribunales también han venido sentenciando sobre la obligación empresarial de elaborar e implantar PI (art. 45.2 LOI, en conexión con el art. 8.17 LISOS que califica como infracción muy grave no elaborar o no aplicar el plan de igualdad, o hacerlo incumpliendo manifiestamente los términos previstos). La ausencia de un plan de igualdad en aquellas empresas obligadas a contar con él significa incumplir, de forma flagrante, dicha obligación legal.

Y, en el mismo sentido, cabe concluir si el plan de igualdad no se aplica, ni se ejecuta. El plan de igualdad que no se implanta es un plan de igualdad fallido, es decir, de nada sirve su negociación y registro, si no se aplica no contribuye a la realización efectiva de los objetivos de igualdad en el ámbito de la empresa, que es para lo que se idearon los PI y por lo que tiene sentido su obligatoriedad. A estos efectos (de incumplimiento de la obligación legal y de su sanción), da igual que no se aplique el plan de igualdad en su conjunto o que no se ejecuten algunas de las medidas que lo integran. Es obligatorio negociar y elaborar un plan de igualdad (si se está dentro del umbral de plantilla legalmente establecido – arts. 2 y 3 RD 901/2020), hacerlo dentro de los plazos dispuestos (art. 4 RD 901/2020) y posteriormente aplicarlo (art. 45.2 LOI).

En consecuencia, la implantación del plan de igualdad es una fase decisiva, supone la puesta en práctica y ejecución material de las medidas y acciones diseñadas al efecto, conforme al diagnóstico de situación efectuado.

El pronunciamiento judicial con el que se inauguraron las condenas por inaplicación de algunas medidas del plan de igualdad fue la SAN, Sala de la Social, núm. 8/2013, de 17 de enero (rec. 294/2012, El Corte Inglés). En este caso, la empresa fue condenada a aplicar dos medidas del plan de igualdad que los sindicatos reclamaban y que, a criterio de la Audiencia, no se estaban ejecutando. La sentencia declaró que la empresa no estaba aplicando dos medidas de su plan de igualdad: «analizar los complementos retributivos en función de las categorías de trabajo y los diferentes departamentos»

[46] Op. cit. Rodríguez Martín-Retortillo, R.: "Desafíos en la negociación…, pp. 157-158.

(FD Decimotercero) y «establecer un criterio homogéneo para la uniformidad de la plantilla para cada una de las áreas en las que sea necesaria la misma» (FD Decimocuarto).

En ocasiones, la empresa incumple deberes conectados directamente con la obligación de elaborar e implantar el propio plan de igualdad (como es la aportación de información necesaria para confeccionar medidas y acciones del plan), desoyendo las reiteradas peticiones sindicales o de la misma Inspección de Trabajo y Seguridad Social (en adelante ITSS) respecto de la documentación imprescindible para el diagnóstico de situación, la valoración de puestos y el registro retributivo (SAN núm. 126/2023, de 17 de noviembre, rec. 226/2023, Aspy Prevención[47]) o en relación con otro tipo de datos y detalles informativos relevantes (SAN, Sala de lo Social, auto núm. 52/2018, de 24 de julio, rec. 27/2016, Global Sales Solutions Line[48]). Lo cierto es que, como consecuencia de unos u otros incumplimientos, se da lugar a que la empresa no tenga elaborado un plan de igualdad (cuestión que se puede complicar si en el transcurso del tiempo entre la vigencia de uno y otro plan se ha producido una fusión o absorción de empresas) y a que las personas trabajadoras queden desprotegidas. Y esto es lo que los tribunales valoran negativamente y por lo que sancionan a las empresas incursas en estas situaciones (independientemente de que los incumplimientos sean ventilados en procedimientos de conflicto colectivo o de vulneración de la actividad sindical en su vertiente de negociación colectiva, conectada con el deber de aportar a la representación de las personas trabajadoras la información necesaria para la elaboración del plan de igualdad).

Si bien el presente estudio se ha centrado en el análisis de la obligación que tienen las empresas de contar con planes de igualdad, orillando las particularidades de las Administraciones Públicas respecto de la negociación, elaboración e implantación de estos instrumentos legales, lo cierto es que la cuestión de la existencia y aplicación de los PI en el ámbito público ha dejado muestra de algunas actuaciones administrativas sancionadoras de interés que merece reseñar. En efecto, la ITSS en ocasiones ha abierto expedientes sancionadores a entes locales por no tener un plan de igualdad o no implantar las medidas previstas en el correspondiente plan. Es el caso de la denuncia presentada ante la ITSS por parte de la Confederación Intersindical Gallega (CIG) ante el hecho de que el Ayuntamiento de A Coruña no contase con un plan de igualdad vigente (desde que en 2019 terminase el plazo de duración del anterior) y que más de la mitad de las medidas y acciones contenidas en el plan de igualdad precedente no se hubieran implantado o desarrollado. En el plano sancionador hay que tener en cuenta, no obstante, que las Administraciones Públicas poseen ciertas especificidades y «privilegios» a la hora de ser controladas por la Inspección laboral por posibles incumplimientos en esta materia (en comparación con la vigilancia y el sistema penalizador al que se ven sometidas las empresas privadas), por lo que la actuación inspectora está limitada en el ámbito público y el carácter disuasorio de la LISOS se ve empañado en estos casos.

[47] Caso en el que la empresa Aspy Prevención es condenada al pago de una indemnización de 80.000 euros por vulneración de la actividad sindical en su vertiente de negociación colectiva, incrementada en otros 144,68 euros por cada día que pasase sin aprobar el plan, toda vez que se estaba aplicando un plan totalmente desactualizado. La entidad «nunca aportaba la información requerida por la representación de los trabajadores para la elaboración del plan y también para el registro retributivo y la valoración de puestos, pese al tiempo transcurrido. No respondió a los requerimientos hechos por la Inspección de Trabajo. Se estaba aplicando un plan totalmente desactualizado, por lo que los derechos de los empleados no estaban protegidos».

[48] Condena a una empresa por el reiterado incumplimiento de sus obligaciones en relación con el plan de igualdad, imponiéndole la AN una sanción pecuniaria de devengo diario de 300 euros hasta que cumpliese con sus obligaciones. Los sindicatos firmantes tuvieron que acudir a conciliación hasta en dos ocasiones debido a la falta de información de la empresa hacia la comisión de igualdad para el buen fin de las medidas adoptadas. Entre otros incumplimientos, la empresa no había aportado un listado específico, desagregado por sexo, categoría y grupos profesionales, del que se dedujesen con claridad las medidas de acción positiva que había promovido, tampoco informó del número de trabajadores a los que se dio preferencia para asignarles cambio de turno o de reducción de jornada, ni entregó el listado detallado de los procesos de selección llevados a cabo, así como del porcentaje de cada género incorporado a la empresa o de los posibles acuerdos de flexibilidad horaria, según campaña y departamentos.

En el supuesto de una empresa privada es lógico que, ante el incumplimiento muy grave de elaborar o aplicar el plan de igualdad (art. 8.17 LOI), la ITSS adquiera un notable protagonismo en el momento previo al accionamiento por el cauce judicial, si es que finalmente se lleva a cabo por parte de la entidad mercantil. No en vano la Inspección es la encargada de levantar acta de infracción a aquellas empresas que, estando obligadas, no cuenten con un plan de igualdad o no apliquen las medidas contenidas en el mismo. Ante la apertura de expediente sancionador, en situaciones de flagrante incumplimiento las empresas han de asumir, salvo impugnación de la actuación inspectora, la sanción pecuniaria (que oscila entre los 7.501 y los 225.018 euros, según la gravedad – art. 40.1, letra c LISOS) o incluso, adicionalmente la pérdida automática de ayudas, bonificaciones y beneficios derivados de la aplicación de programas de empleo o la exclusión del acceso a tales beneficios por un período de seis meses a dos años (art. 46 bis LISOS)[49].

También en relación con la implantación práctica de los planes de igualdad, una figura que, previsiblemente, requerirá un esfuerzo interpretativo añadido de los tribunales serán los ya mencionados PIC. Unos planes que, como se advirtió en el apartado 1, han sido introducidos recientemente por la Ley 1/2026 para que puedan aplicarse a las personas socias trabajadoras de las cooperativas de trabajo asociado (art. 83 bis LC). Puesto que dicha norma no detalla al completo los contenidos ni articula con exhaustividad la aplicación de estos sui géneris planes de igualdad, habrá que estar a los eventuales escollos que la figura pueda encontrar en cada entidad y al desarrollo de reglas jurisprudenciales que resuelvan los eventuales conflictos[50]. Sobre el terreno, las dificultades posiblemente tendrán que ver con el registro, la ejecución y el seguimiento de estos PIC, así como con la coexistencia (congruente y pacífica) con los PI dispuestos para las personas trabajadoras por el art. 45 LOI (los planes, que son objeto de análisis en el presente estudio).

3. VALORACIÓN FINAL

Los sucesivos pronunciamientos jurisprudenciales dictados (y los criterios acrisolados en ellos) están ayudando a superar los escollos que ha ido encontrado, desde 2007, la aplicación práctica de los PI y, a la vez, están pacificando ciertas polémicas abiertas en torno los extremos más debatidos.

Tanto en los complejos aspectos de la negociación de los PI como en lo relativo a su registro y el control de legalidad ejercido por la autoridad laboral competente para conocer de las solicitudes de inscripción y, particularmente, en lo atinente a su compleja implantación, los criterios judiciales están clarificado las cuestiones más peliagudas y reforzando la eficacia práctica de estos instrumentos jurídicos clave en la garantía de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en las empresas que son los planes de igualdad.

Estos pronunciamientos sobre temas clave han aportado, por ejemplo, criterios relevantes para determinar cuándo existe una situación excepcional de bloqueo negocial que permite que, de forma provisional, se considere válido un plan de igualdad unilateral no negociado (que además podrá ser registrado en el REGCON y aplicado en la empresa obligada), con el objeto de impedir la desprotección de las personas trabajadoras y para no dejarlas sin medidas concretas que contribuyan a alcanzar en la empresa en cuestión el principio de igualdad de trato y no discriminación por razón de sexo (sea en materia de selección y contratación, formación y promoción, clasificación profesional, violencia de género, etc); también, por mencionar otros aspectos controvertidos de los varios que han

[49] En el caso de las Administraciones Públicas, la actuación inspectora se circunscribe a advertir de la infracción cometida y a requerir a la entidad para que la corrija, aunque sin imponer sanciones administrativas.

[50] Alcaraz Manzanares, N.: «La igualdad en las cooperativas de trabajo asociado tras la Ley 1/2026: adaptación normativa e intensidad protectora», *Briefs AEDTSS*, n. 43, Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2026, p. 2.

sido examinados en el presente estudio, las sentencias han realizado un esfuerzo hermenéutico sobre el modo en el que opera el silencio de la autoridad laboral cuando no se pronuncia sobre la solicitud de inscripción del plan de igualdad o para entender hasta dónde llega la competencia administrativa de control formal del plan de igualdad una vez que la empresa solicita la inscripción en el REGCON.

Ciertamente, la reciente Ley 1/2026 integral de impulso de la economía social ha venido a hacer más complejo el panorama normativo y sustancial de los PI puesto que ha introducido, como novedad, la figura de los denominados "planes de igualdad cooperativos, pensados para las cooperativas de trabajo asociado respecto de las personas socias trabajadoras (añadiendo los arts. 12 bis y 83 bis a la Ley 27/1999 de Cooperativas). Estos planes serán voluntarios, si bien de inscripción obligatoria en el pertinente registro público (se entiende que el Registro estatal de cooperativas) y necesariamente, deberán tener coherencia con los PI laborales en aquellas entidades donde convivan personas trabajadoras y personas socias trabajadoras.

Tal como se ha indicado, aunque hasta ahora la doctrina judicial haya arrojado luz sobre bastantes cuestiones críticas que puedan también clarificar la aplicación de esta nueva tipología de planes de igualdad (los PIC), es posible que de futuro se planteen, sobre el terreno, nuevas divergencias y retos jurisprudenciales en relación con ellos y, en particular, con lo que concierne a su registro y su convivencia con los PI laborales.

4. BIBLIOGRAFÍA

Agra Viforcos, B.: «El trámite de registro de los planes de igualdad pactados no habilita a la autoridad laboral para proceder a un control material de legalidad (STS de 27 de mayo de 2025)», *Briefs AEDTSS*, n. 109, Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2025, pp. 1-3.

Alcaraz Manzanares, N.: «La igualdad en las cooperativas de trabajo asociado tras la Ley 1/2026: adaptación normativa e intensidad protectora», *Briefs AEDTSS*, n. 43, Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2026, pp. 1-3.

Alfonso Mellado, C. L. y Fabregat Monfort, G.: «Empresas sin representación de las personas trabajadoras, obligación de negociar el plan de igualdad y lógica jurídica», *Briefs AEDTSS*, n. 34, Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2023, pp. 1-5.

Cabeza Pereira, J, Lousada Arochena, J. F. y Nuñez-Cortés Contreras, P.: *Igualdad y diversidad en las relaciones laborales,* Lousada Arochena, J. F. (Coord.), 3ª edición*,* Valencia, Tirant Lo Blanch, 2026.

Del Bas Marfá, E.: «Depósito y registro del plan de igualdad», en *Manual legal de igualdad en la empresa,* García Campá, S. (Dir.), Cizur Menor (Navarra), Aranzadi, 2024, pp. 439 y ss.

Espín Sáez, M.: «La Ley 1/2026, de 8 de abril, integral de impulso de la economía social: por un ecosistema favorable a la economía social en España», *El Foro de Labos. Blog jurídico*, 11 de abril, 2026, pp. 1-3. https://www.elforodelabos.es/2026/04/la-ley-1-2026-de-8-de-abril-integral-de-impulso-de-la-economia-social-por-un-ecosistema-favorable-a-la-economia-social-en-espana/.

García Testal, E.: «Formación, igualdad y diversidad en la empresa: obligaciones legales y evaluación de los planes de igualdad», *Lex Social. Revista Jurídica de los Derechos Sociales*, n. 15 (2), 2025, pp. 1-28.

Molero Marañon, Mª L.: «Planes de igualdad, un año después», *Briefs AEDTSS*, n. 30, Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2023, pp. 1-4.

NIETO ROJAS, P.: *La articulación de la negociación colectiva en materia de igualdad. Del convenio sectorial al protocolo empresarial*, Barcelona, Atelier, 2025.

NIETO ROJAS, P.: «El registro del plan de igualdad como requisito constitutivo», *El Foro de Labos. Blog jurídico*, 23 de enero de 2025, pp. 1-4. https://www.elforodelabos.es/2025/01/el-registro-del-plan-de-igualdad-como-requisito-constitutivo/.

RODRÍGUEZ MARTÍN-RETORTILLO, R.: «Desafíos en la negociación e implantación de los planes de igualdad en las empresas. El efectivo cumplimiento del derecho a la igualdad y no discriminación entre mujeres y hombres como pilar de los derechos sociales de la Unión Europea», *Revista Justicia & Trabajo*, núm. Extraordinario 5, 2025, pp. 147-162.

ROMERO RÓDENA, Mª J.: *Planes de igualdad: régimen jurídico, negociación y práctica aplicada*, Albacete, Bomarzo, 2026.

Revista Crítica
de
Relaciones de Trabajo

Laborum

Estudios de Doctrina Judicial
nº 20 (3er Trimestre 2026)
ISSN: 2792-7962 – ISSNe: 2792-7970
Págs. 155-175

¿Serán sostenibles los principios del proceso social ante el uso negligente de la IA? ¿Disponemos de vías garantistas de detección e impugnación ante una *praxis* viciada por el juzgador o la contraparte?

Will the principles of social process be sustainable face to a negligent use of AI? Do we have procedural safeguards to detect and contest vitiated practices by the court or the opposing party?

Ainhoa Nieto Garrote *Investigadora predoctoral*
Universidad de Deusto
https://orcid.org/0009-0009-7156-2936

Sumario

1. **Mala *praxis* emergente debida al sesgo de automatización**
2. **La necesidad de una alfabetización técnica**
   2.1. Diversidad taxonómica de los errores técnicos en el ámbito jurídico
   2.2. Sobre los sistemas RAG
   2.3. Problemas subyacentes que amenazan la integridad de los procesos judiciales en general
3. **Principales problemas detectados en la Instrucción 2/2026 del CGPJ, sobre la utilización de sistemas de IA en el ejercicio de la actividad jurisdiccional**
4. **Traducción de la inseguridad jurídica que provoca esta realidad en el proceso social**
   4.1. ¿Recurso de reposición? ¿Constituye una verdadera garantía teniendo en cuenta la celeridad del proceso?
   4.2. ¿Qué encaje y valoración tendría el sesgo de automatización en el juzgador si se detectase a tiempo para ulteriores recursos?
5. **Algunas propuestas acompañando a la depuración normativa planteada**
   5.1. Resoluciones judiciales con un apartado final donde se declare detalladamente si se ha empleado la IA para su formulación
   5.2. Mientras tanto, cabe solicitar el acceso al código fuente al amparo de la jurisprudencia del caso Bosco
   5.3. ¿Podría automatizarse un sistema pericial que revise toda la prueba obrante en autos junto a los escritos y las grabaciones de las vistas?
   5.4. ¿Los Ilustres Colegios de la Abogacía deberían contribuir a democratizar el acceso a herramientas de IA especializadas?
6. **Conclusiones**
7. **Bibliografía**

Fecha Recepción: 20/4/2026
Fecha Revisión: 7/6/2026
Fecha Aceptación: 8/7/2026

Cita Sugerida: NIETO GARROTE, A.: «¿Serán sostenibles los principios del proceso social ante el uso negligente de la IA? ¿Disponemos de vías garantistas de detección e impugnación ante una praxis viciada por el juzgador o la contraparte?». *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum,* 20 (2026): 155-175.

Resumen

Motivado por la mala *praxis* emergente en torno al empleo negligente de la IA debido al sesgo de automatización y las ultrafalsificaciones, mediante el presente artículo se sostiene la necesidad de reflexionar sobre la sostenibilidad de los principios vertebradores del proceso social y las garantías para detectar e impugnar los vicios que este arrastre. A su vez, se exponen los que se consideran puntos de mejora de la Instrucción 2/2026 del CGPJ y se proponen algunas medidas preventivas.

Palabras clave

Sesgo de automatización; alfabetización interdisciplinar; inseguridad jurídica; Instrucción 2/2026; medidas preventivas.

Abstract

Motivated by the emerging malpractice surrounding the negligent use of AI driven by automation bias and deepfakes, this article argues for the need to critically reflect on the sustainability of the core principles of the social process and the safeguards to detect and challenge any procedural flaws. Furthermore, it outlines potential areas for improvement regarding Instruction 2/2026 of the General Council of the Judiciary and proposes some preventive measures.

Keywords

Automation bias; interdisciplinary literacy; legal uncertainty; Instruction 2/2026; preventive measures.

1. MALA *PRAXIS* EMERGENTE DEBIDA AL SESGO DE AUTOMATIZACIÓN

El presente artículo surge a raíz de la imbricación, por un lado, de las dinámicas negligentes emergentes relacionadas con el uso de la IA en el ámbito judicial por parte de los operadores jurídicos, y, por otro lado, del cuestionamiento en torno a la salvaguarda de la seguridad jurídica conforme a los principios vertebradores del proceso social y algunos de sus hitos ordinarios.

Como consideración previa contextual, ¿estamos inmersos en un bucle de esqueumorfismo de los operadores jurídicos, quienes vician su actuación como consecuencia del sesgo de automatización?[1] El término esqueumórfico proviene del ámbito del diseño y puede definirse como el uso de características de diseño que hacen que un artefacto se parezca a una versión anterior de sí mismo[2]. Este concepto se ha aplicado al campo de la toma de decisiones semi automatizadas o plenamente automatizadas. Curiosamente, el diseño puede estar previsto para contener detalles como retrasos (innecesarios) que den a entender que existe una deliberación por parte del sistema. Mediante el trabajo que se referencia en este punto, la conceptualización descrita se aplica para analizar los tipos de participación humana en la toma de decisiones automatizadas en general[3], mientras que en el presente trabajo se traslada al ámbito judicial: ¿en qué medida estos operadores jurídicos se apoyan en los sistemas de IA para la toma de decisiones y cuál es la apariencia que se proyecta?

En el ámbito de la toma de decisiones y cómo se transmiten, las dos caras de la moneda quedan representadas como: de un lado, las dinámicas que presentan un ideal de automatización completa pero que, sin embargo, dependen de la actividad humana, y, *contrario sensu*, las dinámicas que sostienen un ideal de que el sistema de IA sea una herramienta de apoyo recayendo la actividad principal sobre el factor humano, pero que, al contrario, dependen del sistema de IA (es decir, la persona acaba careciendo de una capacidad significativa para influir en el proceso de toma de decisiones)[4]. Uno de los principales problemas derivados es que cuando la automatización es mayor a la que se aparenta, las personas afectadas por los resultados no tienen una oportunidad real de apelación.

Por ejemplo, para el primer supuesto, en el caso de las personas trabajadoras que se dedican a la moderación de contenidos (es una falsa automatización porque las plataformas de microtareas en línea tratan de dar la imagen de que la moderación de contenidos de las redes sociales es una tarea plenamente automatizada, cuando en realidad son las moderadoras de contenido las que se dedican a visualizar y decidir sobre su eliminación). Eso provoca una desalineación respecto a la posible impugnación de los juicios del sistema. Este ejemplo de falsa automatización interesa a las

[1] El sesgo de automatización representa la inclinación de los seres humanos a dar acríticamente por buenas las respuestas facilitadas por, en el caso que aquí interesa, la IA.

[2] «En el diseño esqueumórfico, lo que antes era funcional se vuelve ornamental, un guiño a la tecnología anterior que ayuda al usuario en la transición. Por ejemplo, el sonido del "clic del obturador" de la cámara de un teléfono: aunque la cámara ya no tiene un obturador físico que haga ese sonido, nos hemos acostumbrado a la idea de que el clic del obturador indica que se ha tomado una foto. Por lo tanto, las tecnologías posteriores han incorporado el sonido como un adorno. Este adorno conserva su función social al actuar como un significante, una notificación para quienes toman las fotos y para quienes las retratan de que se ha capturado una imagen. Pensemos también en los lectores electrónicos con "páginas" o en los controles de audio digital con forma de dial». Brenan-Márquez, K. Levy, K. Y Susser, D.: Strange Loops: Apparent versus actual human involvement in automated decision making. *Berkeley Technology Law Journal* vol. 34, 2019, p. 754.

[3] Brenan-Márquez, K. Levy, K. Y Susser, D.: Strange Loops: Apparent versus actual human involvement in automated decision making. *Berkeley Technology Law Journal* vol. 34, 2019. Pp 745–772.

[4] «En estos casos, el humano es, en la práctica, poco más que un elemento ornamental de la interfaz del sistema. Estas dinámicas surgen en sistemas técnicos o burocráticos que, aparentemente, involucran a humanos, pero donde estos son incapaces de ejercer discreción o apartarse de los guiones administrativos» Brenan-Márquez, K. Levy, K. Y Susser, D.: Strange Loops: Apparent versus actual human involvement in automated decision making. *Berkeley Technology Law Journal* vol. 34, 2019, pp. 754-755.

grandes plataformas y redes sociales para evadir el reconocimiento y el cumplimiento de los derechos laborales de estas personas, especialmente en lo que a la PRL se refiere.

Lo expuesto se plantea a meros efectos ilustrativos, porque el ejemplo que interesa en el presente estudio es el segundo: las dinámicas que plantean mantener como eje central la intervención humana pero que se ven absorbidas por el uso de la IA. El ejemplo que se plantea aquí es que un operador jurídico, si bien es el responsable de la diligencia debida en el ejercicio de su profesión, sea la abogacía o la judicatura, y, aunque solo pueda utilizar las herramientas automatizadas o de Inteligencia Artificial Generativa (IAG) como apoyo, caiga en un uso acrítico y negligente de las mismas.

En el ámbito que aquí ocupa, la pérdida de oportunidad real de apelación la sufrirá la parte del proceso social que no advierta un uso negligente de las herramientas de IA, que, por ejemplo, puede consistir en una fundamentación basada en alucinaciones generadas por un *chatbot* (errores jurisprudenciales, normativos o de cualquier índole jurídica). Sobre esto se ahondará más adelante.

El desajuste entre la apariencia del tipo de modelo de automatización de decisiones y la realidad del control humano sobre el mismo posibilita la ambigüedad sobre las dinámicas y obstaculiza su gobernanza. Por ese motivo, los autores citados proponen una conceptualización de las dinámicas como punto de partida del ámbito de la toma de decisiones automatizadas en general, conforme al tipo de desalineación: humanidad esqueuomórfica o automatización simulada, y, para cada caso, analizan las cuestiones normativas relacionadas a partir del teórico ideal y la discordancia con la realidad de la participación humana. Se plantea que cabe formular las siguientes cuestiones: ¿A qué tipo de dinámica nos enfrentamos? ¿Cuál es el estado final deseado? ¿Cómo debemos proceder dentro del contexto de esa dinámica?

En la problemática objeto de tratamiento nos enfrentamos a lo que la doctrina de referencia que pretende trasladarse denomina «segunda dinámica de la humanidad esqueumórfica», que se traduce en que lo ideal es que el sistema de toma de decisiones no debe estar ni parecer totalmente automatizado, pero lo está (o, se podría matizar a la luz de la casuística que se observa actualmente, está más automatizado de lo que debería, aunque no sea de forma total). En cierta medida, esta situación deriva de la complejidad de integrar estos sistemas en ámbitos que requieren cuestiones de gobernanza.

La aplicación de los dos principales problemas que la integración de los sistemas de toma de decisiones (en teoría, semi automatizados) se manifiesta de dos formas. La primera, el esfuerzo y la voluntad política que supone mantener o, dependiendo del caso, recuperar la integridad del factor humano a los actores que impulsaron la automatización puede ser contrario a sus intereses económicos. La segunda, aun en el caso de consenso sobre el carácter fundamental del factor humano, se suscitarán debates como en qué punto del proceso debería tener lugar la supervisión humana, quiénes y cómo debiera hacerse.

Resulta interesante pensar en cómo se manifiesta el esqueumorfismo que combina la automatización y el engaño en escenarios que provocan fricciones socialmente relevantes. En el concepto de la humanidad esqueumórfica la cuestión que preocupa es que se genere una tendencia a aceptar pasivamente formas de automatización desaconsejables. La desalineación entre la automatización real y la figurada puede impedir la ponderación de los intereses implicados y al mismo tiempo la búsqueda de soluciones requiere un tratamiento público y democrático.

Una delegación desaconsejable puede ocurrir en el caso de la jurimetría. Se trata de una herramienta que se utiliza para la predicción sobre el devenir procesal de los asuntos según sus características y la estadística del juzgador (con nombres y apellidos) [5]. Esta es una cuestión que ha de considerarse desde un punto de vista histórico evolutivo, porque si bien siempre han existido las quinielas *ad extra* de las inclinaciones de cada juzgador basadas en la práctica de los letrados, la creación de bases de datos que facilitan una calificación de la persona parece excesivo y puede influir en la sostenibilidad de la imparcialidad debida[6]. Paralelamente, una excesiva confianza en la predicción puede provocar errores estratégicos en la asistencia letrada. Por dicha razón, no resulta sorprendente que en Francia se haya prohibido publicar información estadística sobre las decisiones y el patrón jurisprudencial de las personas juezas, de forma que los datos de identidad de los juzgadores no pueden utilizarse para evaluar, analizar, comparar o predecir sus prácticas profesionales reales o presuntas (ello sin perjuicio de la valoración que quepa hacer de la proporcionalidad de la reprochabilidad de la conducta en los términos planteados: un delito que lleva aparejada una pena de prisión) [7].

Como conclusión contextual, estamos inmersos en un bucle de esqueumorfismo de los operadores jurídicos, posiblemente provocado por la exigencia del ritmo de trabajo tanto de los despachos como de los tribunales, en el que se proyecta una imagen de diligencia que realmente puede estar viciada por un uso acrítico de las herramientas de IA.

Como ejemplo de la casuística emergente, mediante el Auto del TSJ (Sala de lo Civil y Penal) de las Palmas de Gran Canaria, de 10 de febrero de 2026[8] se resolvió una pieza separada al asunto de origen tras detectar indicios de una conducta negligente en la interposición de un recurso. La mala *praxis* consistió en la inclusión sin revisión previa de numerosas citas, eminentemente jurisprudenciales y vertidas por un sistema de IA generalista, que no existían (lo que se conoce como «alucinaciones» de la IA). Incoada la pieza separada sobre mala fe procesal y tras la emisión del informe realizado por el Servicio de Documentación y Bibliotecas del TSJ de Canarias, que evidenció que de las 52 citas contenidas en el escrito solo 4 eran correctas y veraces, se acordó la imposición de una multa basando la decisión en las siguientes líneas argumentales.

En primer término, por vulneración de las máximas fijadas por el Libro Blanco sobre la IA y la Abogacía elaborado por el CGPJ junto al Ilustre Colegio de la Abogacía de Valencia, en tanto la IA constituye una herramienta para la eficiencia que no sustituye la labor del abogado y la diligencia

[5] Estadística sobre el número de asuntos resueltos y sobre el fallo por cada tipo de asunto (por ejemplo, en el orden social el porcentaje de casos resueltos a favor de la persona trabajadora y viceversa, etc.)

[6] En adhesión a lo expresado por el Magistrado Peralta Gutiérrez, «…la justicia predictiva no debe conducir al perfilado ideológico de jueces, ya que sus preferencias personales están protegidas por derechos fundamentales. El perfilado podría encasillar a los jueces, socavar su independencia y conducir a predicciones inexactas y discriminación, afectando su imparcialidad y privacidad». Peralta Gutierrez, A.: «Impacto comparado de la IA en la Administración de Justicia. La Guía Práctica de la Inteligencia Artificial», Nº 5, 2025, Aranzadi La Ley, p. 10.

[7] Véase el art. 33 de la *LOI n° 2019–222 du 23 mars 2019 de programmation 2018–2022 et de réforme pour la justice*. https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000038261631.

[8] En la misma línea casuística, léase la Nota Informativa Nº 90/2024 de la Oficina de Prensa del Gabinete del Presidente del Tribunal Constitucional. Disponible en: https://www.tribunalconstitucional.es/NotasDePrensaDocumentos/NP_2024_090/NOTA%20INFORMATIVA%20N%C2%BA%2090-2024.pdf

A este respecto, se considera que en ocasiones puede caerse en una desviación del punto de mira esencial por cuestiones que son periféricas a lo que resulta verdaderamente el fondo de los asuntos. Aquí quiere ejemplificarse con las razones que se esgrimieron a la hora de reprochar la conducta negligente de basar el escrito en alucinaciones jurisprudenciales. En ningún punto de la fundamentación de la Resolución ni de la Nota Informativa que posteriormente publicó el TC se hacía referencia a la salvaguarda de los intereses de la persona afectada por el asunto, sino únicamente al debido respeto hacia el Tribunal. No se pretende aquí menospreciar el debido respeto a Jueces y Tribunales, sino poner de manifiesto que la preocupación principal sobre este tipo de mala *praxis* debería ser la persona afectada y los derechos y garantías que les son inherentes.

y responsabilidad que le es inherente, que, en este caso, consiste en revisar si las referencias son correctas. Si bien no podía observarse al momento de los hechos por la entrada en vigor y por el ámbito subjetivo de aplicación, el TSJ de Canarias menciona, a título ilustrativo, el carácter preceptivo de la Instrucción 2/2026 del CGPJ sobre la utilización de sistemas de IA en el ejercicio de la actividad jurisdiccional por parte de la Carrera Judicial (en adelante, Instrucción).

Sentado el marco conceptual de los razonamientos jurídicos, el TSJ de Canarias califica la conducta del letrado en cuatro actuaciones reprochables. La primera, la dejadez en el empleo de una herramienta de IA generalista en lugar de emplear alguna de las diversas opciones existentes creadas *ad hoc* para la aplicación al ámbito jurídico (aunque podrá observarse mediante el apartado segundo del presente artículo que la diligencia debida no queda salvaguardada por el empleo de un sistema de IA jurídico). La segunda, la omisión de la debida revisión y verificación de los resultados que emanaron de la herramienta de IA, que el Tribunal califica de «quiebra del deber básico de supervisión humana». La tercera, la transgresión del deber de veracidad y de buena fe procesal a tenor de lo establecido por el art. 247.1[9] de la LEC[10], art. 61.1[11] del EGAE[12] en relación con el art. 10.2[13] del Código Deontológico y el art. 7.1. del CC. La cuarta, la falta de respeto y de consideración hacia el Tribunal *ex* art. 553 LOPJ en relación con el art. 247 de la LEC, debido a que, si bien se considera una acción negligente y no dolosa, de no haberse llevado a cabo la tarea de supervisión por parte del juzgador «hubiera dado lugar al cuestionamiento de la labor de este órgano de apelación, cuando no, si se hubieran dado por ciertas a la risión y descrédito absoluto de la Sala».

El cuarto razonamiento jurídico se dedica a la exposición de los dos precedentes conocidos hasta la fecha, un primero en el que la conducta negligente también se tradujo en el empleo de citas inexistentes atribuidas precisamente a la Sala del TC a la que iba dirigido el recurso de amparo y un segundo en el que pretendía aplicarse una norma del CP colombiano en lugar del español.

El quinto de los razonamientos se reserva a la graduación de la sanción y el sexto, si bien no responde al fondo del asunto, procede mencionarlo. El sexto de los razonamientos jurídicos se dedica a responder a una de las manifestaciones del letrado contenidas en el escrito por el que emitía sus disculpas. Concretamente, que pudo ser identificado por los compañeros debido al NIG, que, introducido en la base de datos permite la obtención de la resolución original que contiene los nombres de los profesionales que intervienen en el proceso (lo que no es objeto de anonimización, pues es una información pública). Lo que quiere subrayarse sobre dicho extremo es que, tal y como queda mencionado por el Tribunal, en el ámbito judicial se utilizan una serie de herramientas de IA suministradas por el CGPJ que componen el denominado KENDOJ, que sirve, entre otras acciones, para anonimizar las resoluciones de forma automatizada[14].

[9] «Los intervinientes en todo tipo de procesos deberán ajustarse en sus actuaciones a las reglas de la buena fe».

[10] «BOE» n. 7, de 08/01/2000.

[11] «Los profesionales de la Abogacía están obligados a respetar las normas deontológicas de la profesión contenidas en este Estatuto General, en el Código Deontológico de la Abogacía Española, en el Código Deontológico del Consejo de la Abogacía Europea y en cualesquiera otros que le resulten aplicables».

[12] «BOE» n. 71, de 24/03/2021.

[13] Si bien no se cita la letra, aquí se traen a colación las relacionadas con el asunto: «a. Actuar con buena fe, lealtad y respeto. b. Cumplir con los fines de la Administración de Justicia. c. Guardar respeto a todos cuantos intervienen en la Administración de Justicia exigiendo a la vez el mismo y recíproco comportamiento. e. Contribuir a la diligente tramitación de los asuntos que se le encomienden y de los procedimientos en los que se intervenga.»

[14] Según el portal de la administración de Justicia, también se utiliza el sistema ADIA y la única información publicada describe que «es una aplicación impulsada por IA, diseñada para optimizar el procesamiento de documentos. Ofrece las siguientes funcionalidades; anonimización: garantiza la privacidad y confidencialidad al eliminar datos sensibles, siendo ideal para procesos donde la protección de la información es esencial; resumen: genera una versión condensada del documento, destacando información clave para un acceso rápido y eficiente a los contenidos principales; lectura clara: transforma documentos jurídicos en versiones redactadas con un lenguaje claro y accesible, facilitando la

Sin perjuicio de esta sucinta referencia casuística, lo que todavía resulta más preocupante es la emergencia de conductas análogas por parte de los juzgadores[15]. Al respecto, es conveniente atender transversalmente a las advertencias de la Relatora Especial de la AGNU sobre la independencia de personas magistradas y abogadas, Margaret Satterthwaite (en adelante, «la Relatora»)[16].

Adviértase la gravedad del planteamiento de la Relatora sobre que, en última instancia, la erosión de la discrecionalidad judicial deriva en comportamientos mecanicistas[17] que socavan el pensamiento crítico y la eticidad de las prácticas, degradando las competencias propias de la investigación jurídica, de interpretación y redacción. Esto ha de observarse desde la perspectiva de que la judicatura tiene un poder epistémico que quedaría degradado, y si se relaciona con los actores poderosos que pueden cometer injerencias, puede manifestarse como otra forma de control. En efecto, la imparcialidad e independencia no pueden garantizarse si el juzgador se convierte en un elemento meramente ornamental, sino que requiere garantizar el acceso a un juez humano, de igual forma que a un abogado humano. Al mismo tiempo, la UNESCO[18], además de advertir sobre que el sesgo de automatización constituye una de las principales amenazas generadas por el empleo de sistemas de IA en la administración de justicia, sostiene que la adhesión acrítica de las decisiones basadas en IA puede provocar dinámicas de evasión de la motivación de las decisiones. Incluso, se plantea que puede llevar a considerarse que lo que merece justificación es la desviación respecto a los resultados que ofrece la herramienta. El sesgo de automatización dificulta el delimitar la línea que divide el campo entre lo que sirve de apoyo y lo que influye en las decisiones, por ejemplo, si de entrada un resumen no tiene en cuenta o minimiza ciertos elementos de forma que el juzgador termine obviándolos.

2. LA NECESIDAD DE UNA ALFABETIZACIÓN TÉCNICA

La justificación de este apartado radica en la observación de un tratamiento jurisprudencial y doctrinal meramente superficial del problema de las alucinaciones de *LLM*s, que van más allá de los casos más burdos debido a la complejidad que supone la integración de los modelos en el campo jurídico. Para ello se extraen conjuntamente las nociones facilitadas por dos estudios técnicos[19].

2.1. Diversidad taxonómica de los errores técnicos en el ámbito jurídico

Una de las primeras distinciones que ha de tenerse en cuenta es la diferencia entre los Modelos de IAG respecto a los modelos de IA consultiva, debido a que sus objetivos y procesos de funcionamiento, junto a los riesgos que entrañan, son distintos.

---

comprensión sin alterar el contenido legal esencial. Dirigida principalmente a Jueces, Fiscales y Letrados de la Administración de Justicia, ofreciendo soporte especializado para facilitar su labor diaria mediante el procesamiento inteligente de documentos». Disponible en: https://www.administraciondejusticia.gob.es/-/adia-anonimizado-de-documentos?inheritRedirect=true&redirect=.

[15] Véase la Sentencia T-323 de 2024 de la República de Colombia, Corte Constitucional-Sala Segunda de Revisión. En España se ha incoado un expediente disciplinario cuya resolución no está publicada por el CGPJ al momento de presentar el presente estudio, por lo que no procede su valoración, sino su mención a efectos de alertar sobre la existencia de este tipo de conducta negligente por parte del juzgador.

[16] Satterthwaite, M.: *Informe sobre la Independencia de los magistrados y abogados*. AGNU, 2025, pp. 1-23.

[17] A la hora de resumir escritos, buscar analogías entre asuntos, filtrar documentación jurídica de toda clase, predecir resultados, evaluar riesgos, obtener plantillas o borradores de sentencias, redactar providencias rutinarias, editar, corregir y revisar la ortografía y gramática de las resoluciones.

[18] UNESCO: *Kit De Herramientas global sobre IA y el Estado de Derecho para el poder judicial*. Francia: Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, pp. 99-100.

[19] Dantart, A.: «Inteligencia Artificial jurídica y el desafío de la veracidad: análisis de alucinaciones, optimización de RAG y principios para una integración responsable». *arXive-prints, arXiv:2509.09467*, *Cornell University*, 2025, pp. 1-118 y Magesh, V., *et al*: «Hallucination-Free? Assessing the Reliability of Leading AI Legal Research Tools». *Journal of empirical legal studies*, 2025, vol. 22, n.º 2, pp. 216-242. https://arxiv.org/abs/2509.09467.

El objetivo de la IAG en el contexto de los *LLMs* no es aportar veracidad frente al *prompt* (solicitud/pregunta) que se introduce, sino mantener un hilo conversacional y una coherencia probabilística. Estos modelos nutridos de una ingente cantidad de datos, predicen las palabras más probables en una secuencia de patrones estadísticos que se desprenden de su entrenamiento (no razonan). El problema radica en que las alucinaciones, a diferencia de lo que pueda pensarse por los *legos* en programación, no son un mero error a corregir, sino que precisamente forman parte de su naturaleza, que no deja margen a la incertidumbre o a una respuesta que indique desconocimiento respecto a la pregunta[20]. Es por ello que este tipo de herramientas son útiles para tareas creativas, pero no para aquellas que requieren una precisión factual, como es el ámbito jurídico. A esto hay que añadir que la característica de caja negra impide, incluso a los profesionales especializados, acceder a la debida trazabilidad de los orígenes del resultado. A su vez, cuando es un modelo de propósito general, puede retroalimentarse con contenido de baja calidad que, como bien es sabido, amplifica y perpetúa sesgos, lo que da lugar a resultados discriminatorios que mantienen injusticias sistémicas.

Por lo tanto, tratar de utilizar un *chatbot* de IAG como apoyo jurídico sabiendo que la alucinación es una característica intrínseca a su funcionamiento, no parece razonable. De la serie de ejemplos que se exponen en el informe técnico de referencia, cabría detallar que, si bien puede resultar útil para la creación de borradores en otro tipo de profesiones, no lo será por el momento en el ámbito jurídico.

Por su parte, la IA consultiva no se centra en generar contenido, sino en recuperarlo, estructurarlo y presentarlo una vez verificado. Básicamente, su arquitectura se construye sobre el sistema de Generación Aumentada por Recuperación (RAG). Este se nutre de una base de datos que puede y, en el contexto jurídico, debe, ser continuamente actualizada. Para su tratamiento, el sistema RAG divide la información en unidades manejables (*chunks*) y se generan *embeddings* vectoriales (representaciones del significado semántico de los *chunks*) almacenándose en una base de datos vectorial. Por otro lado, las consultas también se dividen en *embeddings* vectoriales, para que cuando el usuario introduzca su consulta, se busquen las similitudes semánticas. Es por ello que la fase de recuperación de la información no puede limitarse, al menos en el ámbito jurídico, a la búsqueda de términos semánticamente similares o documentos, sino a traer a colación lo que sea jurídicamente y contextualmente pertinente, en su justa medida, pero con exhaustividad y concisión (de ahí la necesidad de una comprensión profunda jurídico-técnica). Una de las principales fortalezas de su diseño es que facilita una trazabilidad de las citas al corpus documental, que es en lo que, por el momento, se traduce la diligencia debida del operador jurídico que lo utiliza. Otra de las claves prometedoras de este sistema es poder especializar al máximo tales significados al ámbito jurídico con la complejidad que ello conlleva. El técnico del informe que se ha tomado como referencia lo ejemplifica con el problema que supone que la profundidad semántica del sistema no abarque cuestiones esenciales para una buena interpretación jurídica, como pueda ser la jerarquía normativa, la vigencia normativa, etc. Concretamente plantea que, si es entrenado bajo los parámetros de la pirámide de Kelsen, podrán depurarse errores del tipo jerárquico.

En esencia, mientras los modelos de IAG trabajan sobre un corpus cerrado que depende del entrenamiento de retroalimentación, que queda estanco en cuanto a las fuentes, los sistemas RAG funcionan como un libro abierto en cuanto al control de las fuentes, ya que se nutren de una base de datos trazable y actualizable.

[20] «…los modelos de lenguaje están optimizados para ser buenos en la realización de pruebas, y adivinar cuando no se está seguro mejora el rendimiento en las pruebas. Esta "epidemia" de penalización de las respuestas inciertas solo puede abordarse mediante una mitigación sociotécnica: modificar la puntuación de los puntos de referencia existentes que están desalineados, pero dominan las clasificaciones, en lugar de introducir evaluaciones adicionales de alucinaciones. Este cambio podría orientar el sector hacia sistemas de IA más fiables». Kalai, A.T., *et al*.: «Why language models hallucinate». *arXiv preprint Cornell University, arXiv:2509.04664*, 2025.

Sentada esta distinción, resulta imprescindible conocer que las alucinaciones legales ya tienen su propia taxonomía, que va mucho más allá de una calificación como resultado correcto o incorrecto. Siguiendo la clasificación de Dantart y Magesh, básicamente, los tipos de alucinaciones jurídicas se encuadran conforme a cuatro categorías principales: factuales/extrínsecas («*Misstatement* de Ley o precedente»[21], «fabricación de autoridad»[22] y «error de aplicación jurisdiccional/temporal»[23]) basadas en fuentes («fundamentación errónea/*misgrounding*»[24] y «falta de fundamentación/*ungrounding*»[25]), de inferencia y razonamiento («argumentación ilógica o inválida»[26] y «*miscaracterización* de argumentos/partes»[27]), e intrínsecas («inconsistencias en el *prompt* o corpus de entrenamiento»). Por otro lado, con la «supresión de citas problemáticas» se hace referencia a los errores que consisten en afirmaciones del sistema basadas en resoluciones derogadas que se dan por buenas por no incluir la cita.

A mayor abundamiento, no solo es fundamental conocer la tipología de las alucinaciones, sino los distintos tipos de sesgos específicos que emanan de su aplicación a lo jurídico y que vician los resultados que arrojan[28]. Por ejemplo, el «sesgo de primacía» por el que se centra desproporcionadamente en la información que se recoge al inicio de un documento o el «sesgo de centralismo», por el que se fija en exceso en los partidos judiciales con mayor volumen de asuntos ignorando las especificidades de otros territorios. Resulta igualmente necesario advertir los «sesgos contrafácticos», por los que el propio modelo acepta acríticamente premisas falsas contenidas en las demandas del usuario (*prompts*).

2.2. Sobre los sistemas RAG

Consecuentemente, si se observa el funcionamiento de los sistemas RAG junto a la tipología de errores y sesgos en los que caen los modelos, resulta sencillo pensar en el riesgo que suponen ejemplos como los errores de interpretación que puede provocar el dividir una sentencia en *chunks* y establecer correlaciones semánticas, obviando que en un fundamento puede parecer que el juzgador se inclina hacia determinada posición, pero en los siguientes defiende lo contrario. En consecuencia, se altera el significado de las resoluciones.

Magesh[29] advierte que los sistemas RAG se componen de múltiples componentes discretos que pueden ser cajas negras y que la opacidad de los proveedores impide conocerlos completamente o llegar a descifrar por qué alucinan sobre una cuestión y no sobre otra, así como que no se puede

[21] Descripción incorrecta del contenido normativo o jurisprudencial existente, desde sutiles tergiversaciones hasta contradicciones notorias.

[22] Invención completa de casuística, normativa e incluso operadores jurídicos o personas investigadoras.

[23] Aplicación incorrecta de los principios correspondientes a otra jurisdicción, citación de normativa derogada o confusión del carácter de la aplicación temporal o espacial de la misma.

[24] Citación de referencias normativas o casuísticas reales tergiversando su contenido o aplicándolo incorrectamente.

[25] Afirmaciones factuales sin fundamentación, que omiten la referencia a las fuentes de donde se ha recuperado la información.

[26] Razonamientos que quiebran principios lógicos o sin base jurídica, que superficialmente pueden resultar persuasivos.

[27] Confusión de posiciones procesales, las partes y sus respectivas argumentaciones.

[28] En sentido contrario, la Relatora pone de manifiesto que los sistemas de IA también se pueden programar para detectar los sesgos de los juzgadores, pudiendo además facilitar una perspectiva multidisciplinar que enriquezca sus conocimientos (lo ejemplifica con un proyecto que aporta perspectivas de neurociencia y psicología infantil para los casos de violencia y propone decisiones que no caigan en las propias de estructuras patriarcales). De igual forma, los sistemas pueden señalar el uso de lenguaje despectivo. Para lograrlo, el diseño debe ser exhaustivo y debe ser objeto de revisión continua.

[29] Estudio de campo de referencia que desmiente las afirmaciones de algunos proveedores de los sistemas de IA que aseguran mitigar o eliminar por completo el riesgo de las alucinaciones. Magesh, V., *et al*: «Hallucination-Free? Assessing the Reliability of Leading AI Legal Research Tools». *Journal of empirical legal studies*, 2025, vol. 22, n.º 2, pp. 216-242.

establecer un único tipo de error para cada alucinación. Como se deduce de lo expuesto, los sistemas RAG son prometedores, pero siguen alucinando y requieren el mismo esfuerzo revisor por parte de los operadores jurídicos. En este sentido, Magesh nos proporciona evidencias suficientes sobre que los resúmenes automatizados de las sentencias «están plagados de incoherencias y alucinaciones»[30].

También tenemos a nuestra disposición otros estudios de campo que evidencian que los modelos RAG y los *LLM* no posibilitan una generación de resúmenes totalmente automatizada y fiable en un ámbito tan complejo como el Derecho y que dependen de la intervención y supervisión humana especializada (no solo para el diseño e implantación de los modelos, sino para la compleja detección de errores)[31]. Esto también suscita cuestionarse si surgirá un trabajo atípico con el fin de cubrir dicha necesidad.

El entrenamiento de las herramientas de IA en un corpus cerrado de legislación nacional (como se plantea con KENDOJ) puede mejorar su desempeño, pero además de requerir bases de datos jurídicas locales actualizadas, necesita entrenar los mencionados *embeddings* porque una simple relación semántica no sirve para dar respuestas jurídicas correctas.

Por todo lo expuesto, resulta llamativo que algunas voces insistan en la confianza sobre el empleo de la base de datos CENDOJ para transmitir la tranquilidad de que la información que manejan los sistemas KENDOJ se puede dar por buena, no solo por los problemas estructurales predichos, sino porque, como advierte la Relatora, el hecho de que los modelos se nutran de la jurisprudencia anterior entraña el riesgo de socavar la discrecionalidad judicial hacia el sesgo de automatización. Que un modelo se desarrolle internamente no exime de las discriminaciones y sesgos estructurales, en muchas ocasiones, por la falta de una suficiente mirada interdisciplinar.

Además, contamos con un estudio que audazmente cuestiona si las sentencias son un dato idóneo para alimentar los sistemas de IA, teniendo en cuenta que pueden contener errores, estar sesgadas, haber provocado efectos discriminatorios, carecer de motivación suficiente, etc. Este alcanza la misma conclusión que se obtiene del presente estudio, en tanto no se puede considerar la sentencia como dato de calidad *per se*, y que, por lo tanto, ese automatismo no puede ocurrir[32]. A esto cabría añadir la necesidad de evitar un estancamiento jurisprudencial y el análisis de dónde poner la línea temporal de los datos históricos a tener en cuenta, para que no se incorporen líneas superadas cuya aplicación no tiene ningún sentido en la actualidad.

En definitiva, siguiendo a Dantart y a diferencia de lo que intentan trasladar algunos proveedores, los sistemas RAG no son la panacea y requieren de una ingeniería de datos y refinamiento continuos. Si bien la arquitectura de los sistemas RAG reduce significativamente la probabilidad de caer en alucinaciones notorias, sí puede caer en alucinaciones sutiles o, lo que los técnicos denominan «insidiosas» en la complejidad del ámbito jurídico, porque provocan una falsa sensación de fiabilidad y su detección se dificulta si se descuida la debida verificación de cada fuente citada. A este respecto, queda evidenciado que gracias a estudios con el enfoque multidisciplinar técnico-jurídico se puede conocer mejor la taxonomía de estas alucinaciones jurídicas, que no pueden reducirse a una calificación de correcto/incorrecto.

[30] «LexisNexis (Lexis+AI) y Thomson Reuters (Westlaw AI-Assisted Research y Ask Practical Law AI) alucinan entre el 17 % y el 33 % de las veces» y «Ask Practical Law AI de Thomson Reuters proporciona respuestas incompletas (negativas o respuestas sin fundamento… en más del 60% de nuestras consultas, la tasa más alta entre los sistemas que hemos probado».

[31] Deroy, A.; Ghosh, K., Ghosh, S.: «How ready are pre-trained abstractive models and LLMs for legal case judgement summarization?» *arXiv preprint arXiv:2306.01248* Cornell University, 2023.

[32] Juliá Pijoan, M. (2024): *La computarización del derecho: a partir del proceso y de los procedimientos judiciales*, Madrid: Dykinson, pp. 97-119.

2.3. Problemas subyacentes que amenazan la integridad de los procesos judiciales en general

El informe de la Relatora especial tiene un carácter holístico, que también advierte sobre las consecuencias que puede tener el desarrollo monopolístico de estas herramientas por parte del sector privado. Esto puede afectar a la independencia judicial y privar a la judicatura de la información necesaria para evaluar los modelos, su desarrollo y entrenamiento, junto a los riesgos de error y sesgo que pueden albergar mientras están protegidos por patentes o secretos comerciales. Con esto pretende transmitirse que no solo es necesario conocer el funcionamiento, la arquitectura y los riesgos de los sistemas, sino las cuestiones de economía política subyacentes. Tomando el testigo del planteamiento de la Relatora sobre el panorama desastroso que puede suponer que actores poderosos instrumentalicen estas herramientas para la consecución de sus objetivos, a juicio de la autoría del presente artículo, resulta necesaria una mirada desde la Economía Política de la IA, que analice críticamente las relaciones de poder y la dirección de los sistemas, que pueden socavar la independencia del poder judicial[33].

La Relatora también advirtió sobre ciertos escenarios que vulneran la independencia, ante medios que, mal empleados, podrían utilizarse para presionar a los jueces a seguir las recomendaciones generadas mediante los modelos que proporcionan decisiones asistidas o automatizadas (por ejemplo, mediante la referida imposición de indicadores del desempeño u objetivo de «eficiencia»). En consecuencia, otro de los puntos esenciales a abordar sobre la integridad de los procesos, además de la desconfianza pública en la justicia que puede generar el empleo de ultrafalsificaciones[34], tal y como lo contextualiza la Relatora, es que las personas juezas y magistradas son objeto de ataques por parte de distintos actores poderosos y las herramientas que se tratan aquí no quedan al margen del tecnoautoritarismo.

En esta línea, otra de las consideraciones fundamentales de la Relatora, que puede pasar desapercibida si se aborda la cuestión como si fuese una realidad estanca o sin elementos causales de carácter político, es el de analizar el tipo de poder epistémico subyacente. Esta forma de operar está derivando en un poder epistemológico que se traduce en la capacidad de definir qué cuenta como conocimiento en una disciplina. Un ejemplo que puede ser asumido de forma acrítica es que la Instrucción sobre el empleo de la IA haga referencia a la «doctrina relevante» (ordinal 6º.3.a): ¿qué se entiende por doctrina relevante? ¿la mayoritaria? ¿entrenamos los modelos de IA para que cada vez se concentren más sobre esas inclinaciones? ¿dónde queda el margen para considerar otras líneas?

La Relatora trae a colación el principio de igualdad de medios procesales y la consiguiente capacidad de impugnar las pruebas presentadas de contrario, advirtiendo que la vulneración de dicho principio puede suponer que, por ejemplo, la Administración emplee sistemas con códigos fuente que no puedan ser objeto de impugnación por quedar protegidos por los derechos asociados a la tecnología patentada o el secreto comercial. Veremos que esa protección que opaca[35] la información que puede ser objeto de impugnación por las partes procesales ya no puede sostenerse. Y como claramente manifiesta la Relatora, «no hay forma de impugnar la idoneidad de las tecnologías si no constan en el expediente judicial». Tal y como advierte la Relatora, los actos procesales pueden afectar a los

[33] Sirva de antecedente el supuesto expuesto por la Relatora sobre que en algunos países que utilizan modelos de IA para supervisar y evaluar las decisiones de los juzgadores llegando a incentivar la inclinación conforme a los resultados que estos arrojen.

[34] Uno de los principales problemas que advierte la Relatora y que es esencial de cara a la reflexión que pretende suscitarse mediante el presente trabajo es la relación de problemas asociados a la impugnación de pruebas generadas o manipuladas mediante IA.

[35] La opacidad ha de interpretarse desde una mirada tridimensional: debida al secreto corporativo, al analfabetismo técnico y a las características inherentes a los algoritmos de aprendizaje automático. Juliá Pijoan, M. (2024): *La computarización del derecho: a partir del proceso y de los procedimientos judiciales*, Madrid: Dykinson, p. 81.

DD.FF. tanto como las decisiones sustantivas y lo que resulta más peligroso en la temática objeto de tratamiento es la carencia de vías de recurso significativas (o podría decirse, eficaces). Además, el coste que puede suponer adquirir herramientas especializadas puede exacerbar la desigualdad de medios entre las partes creando un ecosistema jurídico estratificado. Las herramientas de IA predictiva previamente referidas sobre las que comienzan a apoyarse las estrategias procesales son un ejemplo de ello.

3. PRINCIPALES PROBLEMAS DETECTADOS EN LA INSTRUCCIÓN 2/2026 DEL CGPJ, SOBRE LA UTILIZACIÓN DE SISTEMAS DE IA EN EL EJERCICIO DE LA ACTIVIDAD JURISDICCIONAL[36]

La Instrucción tiene por objeto marcar los métodos y principios que han de respetarse en el uso de las herramientas de IA por parte de los juzgadores, observando en todo caso lo establecido por la LOPJ y resto de normativa aplicable[37]. La citada Instrucción es de obligado cumplimiento para los jueces, juezas, magistrados y magistradas en lo relativo a los sistemas de IA[38] (incluidas las herramientas de IAG[39]) que puedan utilizar para el ejercicio de la actividad jurisdiccional *ex* art. 2 de dicho texto.

Sin perjuicio de la interpretación teleológica de los límites del apoyo en las herramientas de IA para la toma de decisiones, la Instrucción, salvo error interpretativo de quien suscribe estas líneas, contiene algunos apartados normativos que resultan contradictorios.

De los cuatro bloques de usos que quedan permitidos mediante el ordinal sexto, a efectos de lo que aquí interesa procede centrar el foco especialmente en la letra c) de su apartado tercero. La letra c) establece que se podrán utilizar sistemas de IA (facilitados por la Admón.) para la «elaboración de esquemas, resúmenes o borradores de trabajo interno, siempre que no tengan carácter decisorio ni sustituyan la redacción personal de resoluciones judiciales». El apartado cuarto del mismo ordinal, establece que «la utilización de sistemas de IA para la elaboración de borradores de resoluciones judiciales únicamente podrá realizarse en los términos y con los límites establecidos en el ordinal siguiente». El elemento contradictorio viene precisamente de la mano del siguiente ordinal, el séptimo, apartado cuarto, cuyo tenor literal es el siguiente: «A los efectos previstos en los apartados anteriores, los sistemas de IA que se utilicen en el ejercicio de la función jurisdiccional deberán asegurar que el borrador documental sólo se genere a voluntad del juez, jueza, magistrado o magistrada y pueda ser libre y enteramente modificado por estos antes de su validación como resolución judicial o procesal».

Esta redacción abre la posibilidad de que el borrador creado con IAG pueda validarse como resolución judicial o procesal, ya que atribuye el hecho de modificar el resultado del sistema de IA

[36] «BOE» n. 27, de 30 de enero de 2026, páginas 14480 a 14487 (8 págs.)

[37] Junto a lo que constituyó uno de los pasos originarios sobre la materia: la Política de uso de la IA en la Administración de Justicia adoptada por el Comité Técnico Estatal de la Administración Judicial Electrónica (regulado en el Real Decreto 396/13, de 7 de junio, con la finalidad de favorecer la compatibilidad y asegurar la interoperabilidad de los sistemas y aplicaciones empleados en la Administración de Justicia, así como la cooperación entre las distintas Administraciones). Consúltese en: https://www.administraciondejusticia.gob.es/documents/7557301/7558184/CTEAJE-NOR-Politica+de+uso+de+la+IA+en+la+AJ+v1.0.pdf/ddc0eda1-950b-e926-b367-be511b16f2f9?t=1733925140122.

[38] «Todo sistema basado en máquinas que, de conformidad con el Reglamento de Inteligencia Artificial, esté diseñado para funcionar con distintos niveles de autonomía y que puede mostrar capacidad de adaptación tras el despliegue, y que, para objetivos explícitos o implícitos, infiere de la información de entrada que recibe la manera de generar resultados de salida, como predicciones, contenidos, recomendaciones o decisiones, que pueden influir en entornos físicos o virtuales» (art. 3.a) Instrucción).

[39] «Aquellos sistemas de IA capaces de generar de forma automatizada contenidos, incluidos textos, imágenes, sonidos, código u otros materiales, a partir de instrucciones formuladas por el usuario» (art. 3 b) Instrucción).

a una opción que tiene el juzgador, no una obligación. Esto es, se prevé que el juzgador decida si modifica o no el borrador vertido por el sistema, sin obligar a construir enteramente la resolución. De esta forma, su uso no ha quedado delimitado en un mero apoyo que suponga un ahorro de tiempo para cuestiones formales, estructurales o repetitivas.

Otro punto que llama la atención es el de la rotunda afirmación del apartado tercero del ordinal séptimo, que afirma que los borradores generados por los sistemas de IA «no tendrán en ningún caso la consideración de decisiones automatizadas». Pues bien, si el juzgador, viciado por el sesgo de automatización, da por válido el borrador emitido y lo valida como resolución, parece evidente que será una decisión automatizada porque el razonamiento no lo ha llevado a cabo de forma autónoma, sino que es fruto del código del modelo. Por lo tanto, este apartado puede suponer un problema de cara a intentar depurar responsabilidades por una mala *praxis* y depurar el propio proceso, ya que conforme a la arquitectura normativa que se propone, se está abriendo la vía de la generación de decisiones automatizadas (a lo que hay que añadir, que no puntualiza si se refiere a decisiones total o parcialmente automatizadas).

El régimen sancionador al que se refiere el ordinal undécimo de la Instrucción[40], a juicio de la autoría del presente estudio evidencia una inseguridad jurídica desde las dos perspectivas que quedan involucradas: las partes procesales que detecten la mala *praxis* a efectos de sus alegaciones y súplicas, junto a los propios juzgadores que no disponen del desarrollo que la especificidad de la materia requiere. La lentitud y prosperidad de la aplicación del referido precepto, junto a los puntos susceptibles de desarrollo, provocan el panorama del que tanto se abusa: reactivo en lugar de preventivo.

Otra de las cuestiones que no parece conveniente es la dispuesta por el ordinal decimotercero de la Instrucción, en tanto prevé la formación y capacitación de personas juezas y magistradas de forma dispositiva, en lugar de preceptiva, lo que podría generar una dejadez y consecuente mala utilización de los mismos[41]. Esto se desvía del mandato del art. 26.2[42] del RIA en relación con su cdo. 73[43], que reserva la tarea de supervisión a personas formadas sobre la materia.

[40] «El incumplimiento de los criterios, pautas de uso y principios establecidos en la presente instrucción por los jueces, juezas, magistrados y magistradas podrá dar lugar a las responsabilidades que procedan, conforme a lo previsto en la Ley Orgánica del Poder Judicial, sin perjuicio de las medidas preventivas o correctoras que puedan adoptarse en el ámbito organizativo o de gobierno del Poder Judicial». La referencia a la falta de motivación en el régimen sancionador de la LOPJ es la del art. 417.15, que califica como falta muy grave «la absoluta y manifiesta falta de motivación de las resoluciones judiciales que la precisen, siempre que dicha falta haya sido apreciada en resolución judicial firme. Si la resolución inmotivada no fuese recurrible, será requisito para proceder la denuncia de quien fue parte en el procedimiento».

[41] En palabras de la Relatora sobre el sesgo de automatización: «se puede confiar acríticamente en los resultados de la IA si los jueces no reciben formación y orientación adecuadas sobre los problemas y las limitaciones de estas tecnologías, lo que socava la capacidad del enfoque basado en mantener a un ser humano para supervisar las decisiones de la IA».

[42] «Los responsables del despliegue encomendarán la supervisión humana a personas físicas que tengan la competencia, la formación y la autoridad necesarias».

[43] «Los sistemas de IA de alto riesgo deben diseñarse y desarrollarse de tal modo que las personas físicas puedan supervisar su funcionamiento, así como asegurarse de que se usan según lo previsto y de que sus repercusiones se abordan a lo largo del ciclo de vida del sistema. A tal fin, el proveedor del sistema debe definir las medidas adecuadas de supervisión humana antes de su introducción en el mercado o puesta en servicio. Cuando proceda, dichas medidas deben garantizar, en concreto, que el sistema esté sujeto a limitaciones operativas incorporadas en el propio sistema que este no pueda desactivar, que responda al operador humano y que las personas físicas a quienes se haya encomendado la supervisión humana posean las competencias, la formación y la autoridad necesarias para desempeñar esa función. También es esencial, según proceda, garantizar que los sistemas de IA de alto riesgo incluyan mecanismos destinados a orientar e informar a las personas físicas a las que se haya asignado la supervisión humana para que tomen decisiones con conocimiento de causa acerca de si intervenir, cuándo hacerlo y de qué manera, a fin de evitar consecuencias negativas o riesgos, o de detener el sistema si no funciona según lo previsto».

Con arreglo al art. 6.2 del RIA en remisión al anexo III, apartado 8º.a) del mismo cuerpo normativo, «los sistemas de IA destinados a ser utilizados por una autoridad judicial, o en su nombre, para ayudar a una autoridad judicial en la investigación e interpretación de hechos y de la ley, así como en la garantía del cumplimiento del Derecho a un conjunto concreto de hechos, o a ser utilizados de forma similar en una resolución alternativa de litigios»[44] se califican como sistemas de IA de alto riesgo. El estudio de la Universidad de Oxford que se cita[45], valora cómo puede materializarse la obligación de supervisar el empleo de sistemas de IA de alto riesgo por parte de los juzgadores. Este concluye que no se puede confiar en que una persona jueza promedio utilice y supervise al mismo tiempo sistemas de IA de alto riesgo para el apoyo en la toma de decisiones respetando lo establecido por el art. 14 del RIA[46]. Los sistemas que se utilicen en el ámbito judicial necesitan contar con garantías estructurales de forma previa a su despliegue para preservar la independencia, autonomía e imparcialidad de los juzgadores. En definitiva, dicho estudio alcanza la conclusión de que la tarea de supervisar los sistemas de IA de alto riesgo para el apoyo en la toma de decisiones judiciales no resulta asequible, cuando además, la clave está en abordar las cuestiones sociotécnicas que subyacen a los sistemas de forma interdisciplinar. En la misma línea, la Relatora sostiene que la incapacidad del juzgador de conocer los procesos que sigue el modelo de la herramienta de IA que utiliza para la toma de decisiones dificulta su motivación y apelación.

4. TRADUCCIÓN DE LA INSEGURIDAD JURÍDICA QUE PROVOCA ESTA REALIDAD EN EL PROCESO SOCIAL

En aras de evitar dilaciones indebidas y resolver los asuntos que atañen a la esfera del trabajo y la seguridad social de las personas trabajadoras, el proceso social se rige conforme a unos profundamente asumidos principios de oralidad, concentración y celeridad consagrados en el art. 74.1 de la LRJS, que no son absolutos, sino que «orientarán la interpretación y aplicación de las normas procesales propias de las modalidades procesales» a tenor de lo establecido por el segundo apartado del mismo precepto.

No obstante, por parte de la autoría de la presente investigación se considera que la irrupción de la IA sin unas técnicas de detección y depuración de la mala *praxis*, actualmente genera una inseguridad jurídica grave. Si bien las especificidades del proceso social tienen como fin último no generar dilaciones en una jurisdicción que ha de velar por asuntos cuya resolución requiere especial celeridad, el ritmo de la proposición, admisión, impugnación, práctica y valoración de la prueba junto a la unidad de acto, también puede provocar inseguridad jurídica. Es por ello que a juicio de la

[44] «dado que pueden tener efectos potencialmente importantes para la democracia, el Estado de Derecho, las libertades individuales y el derecho a la tutela judicial efectiva y a un juez imparcial… La utilización de herramientas de IA puede apoyar el poder de decisión de los jueces o la independencia judicial, pero no debe substituirlas: la toma de decisiones finales debe seguir siendo una actividad humana» (cdo. 61 RIA). En la misma línea, cdos. 48 y 58 del RIA sobre la magnitud consecuencias adversas sistema de IA para los DD.FF. protegidos por la CDFUE.

[45] Banks, I.: «Judges-in-the-loop? Judicial involvement in human oversight of high-risk decision support systems under the EU AI Act». *International Journal of Law and Information Technology. Oxford University Press*, 2026, 34 pp. 1-23.

[46] «a) entender adecuadamente las capacidades y limitaciones pertinentes del sistema de IA de alto riesgo y poder vigilar debidamente su funcionamiento, por ejemplo, con vistas a detectar y resolver anomalías, problemas de funcionamiento y comportamientos inesperados; b) ser conscientes de la posible tendencia a confiar automáticamente o en exceso en los resultados de salida generados por un sistema de IA de alto riesgo ("sesgo de automatización"), en particular con aquellos sistemas que se utilizan para aportar información o recomendaciones con el fin de que personas físicas adopten una decisión; c) interpretar correctamente los resultados de salida del sistema de IA de alto riesgo, teniendo en cuenta, por ejemplo, los métodos y herramientas de interpretación disponibles; d) decidir, en cualquier situación concreta, no utilizar el sistema de IA de alto riesgo o descartar, invalidar o revertir los resultados de salida que este genere; e) intervenir en el funcionamiento del sistema de IA de alto riesgo o interrumpir el sistema pulsando un botón de parada o mediante un procedimiento similar que permita que el sistema se detenga de forma segura.»

autoría del presente estudio no ha resultado sorpresiva la aprobación de la Ley Orgánica 1/2025, de 2 de enero, de medidas en materia de eficiencia del Servicio Público de Justicia, por la que se modifica, entre otros preceptos, el art. 82 de la LRJS y a tenor del cual la prueba documental o pericial de la que las partes intenten valerse habrá de proponerse con diez días de antelación al acto del juicio, salvo las tres excepciones lógicas que imposibilitan anticiparla. Cabe subrayar que esta modificación supone una apertura del ámbito objetivo de la anticipación de la prueba que con anterioridad se preveía para supuestos en los que el volumen de la prueba o su complejidad lo aconsejase. De esta forma, la excepcionalidad ahora es no aportar la prueba anticipada. También parece positiva la aportación en formato electrónico, debido a que, aunque suponga algo farragoso para las partes, puede facilitar el control del empleo de la IA en las pruebas que se aporten.

Nores Torres[47] estima este cambio como una modificación muy positiva en aras de mejorar la preparación del juicio, sobre todo, en el contexto digitalizado actual. De hecho, plantea directamente la procedencia de adoptar una audiencia previa y/o una contestación escrita en la línea de lo que sucede en otros sistemas[48]. Como es conocido, el posicionamiento contrario se traduce en considerar que se está civilizando el proceso social y que estas cuestiones vulneran los principios vertebradores del proceso.

En este punto se quiere visibilizar la traducción de las amenazas previamente expuestas en el proceso social. En la vista oral, sin perjuicio de la preceptividad actual de proponer la prueba con diez días de antelación, la admisión, impugnación y resolución se dan en el acto. Si concurre un caso de mala *praxis* en el uso de herramientas de IA, ¿se puede garantizar su detección y la depuración del proceso, junto al ejercicio de los correspondientes derechos de la parte afectada, si se mantienen a toda costa los principios clásicos? Teniendo en cuenta todo lo expuesto hasta el momento, parece evidente que no.

La doctrina de Nores Torres abre el debate general (sin especificar el supuesto que aquí se trae a colación), expresando que puede suponer un problema de quiebra de los principios, aunque no se trate de principios absolutos sino de una aspiración del sistema procesal. Lo que aquí se plantea es la referida reflexión sobre si prima la celeridad del proceso o la prevención de las consecuencias que puede tener sobre el devenir del asunto una mala *praxis* en el uso de la IA. Y se considera que, en cualquier caso, si ha de ponderarse la priorización de la celeridad o la seguridad jurídica, puede considerarse que prima, ante las amenazas de un empleo negligente de la IA, que se siga un proceso con las debidas garantías, que, no tiene por qué ser de una duración mayor. Precisamente, se plantea como una cuestión preventiva.

4.1. ¿Recurso de reposición? ¿Constituye una verdadera garantía teniendo en cuenta la celeridad del proceso?

Vistas las formas mediante las que puede quedar viciado el proceso, ¿los cauces que tiene la parte afectada por un uso negligente de la IA constituyen una garantía real? Principalmente, se pueden dar dos escenarios: el primero, que la parte afectada por las alucinaciones o falsedades de la contraparte no sea consciente de las mismas, porque revistan una apariencia de veracidad, y porque, como consecuencia de la estructura del proceso, resulte imposible verificarlo suficientemente (en

[47] Nores Torres, L.: «El orden social y el proceso laboral tras la LO 1/2025, de 2 de enero». *Trabajo y Empresa. Revista de Derecho del Trabajo* Vol. 4, n. 1. 2025. pp. 50-52.

[48] En la misma línea, una cuestión no introducida y que podía ser de interés según Tascón López: «como excepción al principio de oralidad, la contestación a la demanda pueda ser escrita (arts. 141 y 143 LRJS)». Tascón López, R.: «Algunas reflexiones sobre la situación del proceso social tras la Ley Orgánica 1/2025, 2 de enero, de medidas en materia de eficiencia del servicio público de justicia». *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum*. n 15º, vol. 2º, 2025, pp 29–52.

unos minutos y sin poder utilizar ninguna herramienta de apoyo, añadido a la tensión que supone el acto). Consecuentemente, en ese escenario los vicios quedarían insertos en la valoración de la prueba y se arrastrarían hasta la finalización del proceso, pudiendo influir en la decisión de la persona juzgadora. El segundo supuesto, en caso de que la parte afectada tuviese indicios razonables de la existencia de vicios, interpondría el recurso de reposición de la mejor manera posible teniendo en cuenta la referida falta de medios técnicos oportunos y de tiempo, se resolvería al momento por una persona que tampoco dispone de los recursos que requiere dicha situación, lo cual constituye una inseguridad jurídica muy grave.

Respecto al arrastre de pruebas falsas manipuladas por IA, las vías procesales parecen a primera vista «sencillas»[49]: impugnar en el acto de la vista activando la prejudicialidad penal (salvo que no se trate de una prueba fundamental) que resolverá sobre la falsedad documental o estafa procesal (si se descubriera tras la firmeza de la sentencia primero habría de acreditarse mediante el proceso penal y después interponer un recurso extraordinario de revisión). No obstante, nada de esto se activa si no se tiene la ocasión de detectarlo para impugnarlo en el acto del juicio (cuya fundamentación, improvisada y sin el sustento de una pericial, quedaría bastante pobre) y es sobradamente conocido que las ultrafalsificaciones sofisticadas son difíciles de detectar incluso para los técnicos[50]. ¿Todo esto es garantista?

4.2. ¿Qué encaje y valoración tendría el sesgo de automatización en el juzgador si se detectase a tiempo para ulteriores recursos?

En primer término, quedamos obligados a traer el mismo razonamiento: las ulteriores vías de impugnación también pueden quedar anuladas por el supuesto en el que un desconocimiento sobre los vicios que arrastra el proceso no genere las correspondientes alegaciones para su depuración o, en caso de ser detectadas, que sea demasiado complejo encuadrar la vulneración de la tutela judicial efectiva. En cualquier caso, si se detectase la mala *praxis* vulneradora de DD.FF. y generadora de indefensión, ¿prosperarían las vías que intentarían activarse en caso de detectar el vicio? ¿en qué motivos podría encuadrarse la falta de motivación debida al sesgo de automatización por parte del juzgador?

El derecho a la motivación de las resoluciones es la principal garantía del derecho de defensa y se protege constitucionalmente, para el caso de las sentencias, mediante el art. 120.3º CE en relación con el art. 24 CE. Esto tiene una doble función: conocer los razonamientos que determinan el fallo y su control mediante las vías de impugnación y prevenir la arbitrariedad y las resoluciones irrazonadas o irrazonables. Siendo optimistas por disponer de más tiempo que para el recurso de reposición de la vista, si se detecta a tiempo para interponer un recurso de suplicación al amparo del art. 193.a) LRJS por falta de motivación y consiguiente vulneración de la tutela judicial efectiva y provocación de indefensión, para reponer los autos al estado en el que se encontraban en el momento de cometerse la infracción, ¿cómo se graduará a efectos del proceso la gravedad de la actuación acrítica del juzgador que dicta una sentencia que contiene alucinaciones de cualquiera de las diversas clases aquí expuestas?

En cuanto a la nulidad de actuaciones[51]; la falta de motivación fáctica se considera difícilmente subsanable porque quebraría el principio de inmediación y el juzgador que dirige el acto de la vista es el único que puede razonar sobre las pruebas practicadas que valora. Para que la falta de motivación

[49] Para ahondar en ello, véase: Aradas García, A.: «La aportación de una prueba creada con inteligencia artificial en la jurisdicción social». *Anuario da Facultade de Dereito da Universidade de Coruña*, Vol. 28, 2024, pp. 52-64.

[50] Celebi, N., Liu, Q., Karatoprak, M.: «A survey of deep fake detection for trial courts». *arXiv Cornell University preprint arXiv 2205.15792*, 2022.

[51] Olmos Parés, I.: *La nulidad de actuaciones en el proceso social*. Valencia: Tirant lo Blanch, 2018, pp. 1-268.

fáctica provoque la nulidad de la sentencia, tiene que concurrir una arbitrariedad o irracionalidad en la valoración y motivación de la prueba, en cuyo caso la nulidad absoluta de la sentencia acaecería porque caería la base de la misma. La falta de motivación jurídica podría ser subsanada salvo que la sentencia de instancia adolezca seriamente de una motivación suficiente. Por el contrario, no pueden subsanarse las resoluciones que parten de premisas inexistentes o notoriamente erróneas, o que desarrollan argumentos con quiebras lógicas de tal magnitud que las conclusiones no pueden basarse en ninguna de las sazones aducidas. Considerando la exégesis racional que exige el TC[52] para la tutela judicial efectiva, ¿cómo se medirá a efectos del proceso el grado de irracionalidad, arbitrariedad y falta de motivación de un juzgador que cae en el sesgo de automatización?

Y finalmente, lo que debería suscitar mayor inquietud: ¿cómo se impugnará este tipo de negligencia y se logrará depurar el proceso si el juzgador no está obligado a incorporar en la resolución el detalle sobre el uso que ha hecho de la IA?

5. ALGUNAS PROPUESTAS ACOMPAÑANDO A LA DEPURACIÓN NORMATIVA PLANTEADA

Como consideración previa cabe destacar que aunque el CGPJ haya aprobado un protocolo para la gestión de las consultas de la Carrera Judicial sobre la utilización de sistemas de IA y sus usos permitidos y prohibidos, lo cual siempre será positivo, el grado de transparencia sobre los modelos que componen KENDOJ debería ser mayor de inicio, puesto que no se encuentra información sobre si, por ejemplo, se basan en los sistemas RAG previamente conceptualizados (información que necesita analizarse desgranando cada elemento técnico).

5.1. Resoluciones judiciales con un apartado final donde se declare detalladamente si se ha empleado la IA para su formulación

A tenor de todo lo expuesto y en aras de posibilitar vías de impugnación razonables ante un posible empleo negligente de herramientas de IA[53], parece lógico plantear que las personas juezas y magistradas tengan la obligación de incorporar en sus resoluciones un apartado final en el que se detalle si se ha empleado alguna herramienta de IA y en qué medida (obviamente, a partir de ahora únicamente se declarará el empleo de alguna de las herramientas puestas a disposición por parte del CGPJ debido a que de lo contrario estaría admitiendo un incumplimiento de la Instrucción).

Observando todo lo que aquí se ha tratado y siguiendo el razonamiento del cdo. 59 del RIA, el uso de sistemas de IA de alto riesgo por parte de las autoridades garantes del cumplimiento del Derecho no debe derivar en un elemento de desigualdad o exclusión, ni debe ignorarse su impacto y la dificultad para obtener información significativa sobre su funcionamiento, especialmente cuando no existe una transparencia suficiente, lo que imposibilita la impugnación de sus resultados[54].

[52] Por todas, STC (1ª) n. 145/2012 de 2 de julio de 2012 (Rec. 273/2011) F.J.4º.

[53] Teniendo en cuenta que «toda sentencia debe explicitar las razones que le han llevado a un determinado pronunciamiento, lo que permite a las partes conocer el razonamiento subyacente a los efectos de articular eventuales impugnaciones (función endoprocesal) y el propio control de legitimidad democrática de dichas decisiones por parte de la población en general (función extraprocesal)». Juliá Pijoan, M. (2024): «"Las Sentencias actuales no son los mejores datos de entrenamiento para la Inteligencia Artificial». VV.AA.: *La computarización del derecho: a partir del proceso y de los procedimientos judiciales*, Calaza López, S. (Dir.) Madrid, Dykinson, pp. 97-119.

[54] «Dado su papel y su responsabilidad, las actuaciones de las autoridades garantes del cumplimiento del Derecho que implican determinados usos de los sistemas de IA se caracterizan por un importante desequilibrio de poder y pueden tener otros efectos negativos sobre los derechos fundamentales consagrados en la Carta. En particular, si el sistema de IA no está entrenado con datos de buena calidad, no cumple los requisitos adecuados en términos de rendimiento, de precisión o de solidez, o no se diseña y prueba debidamente antes de introducirlo en el mercado o ponerlo en servicio, es posible que señale a personas de manera discriminatoria, incorrecta o injusta. Además, podría impedir el

5.2. Mientras tanto, cabe solicitar el acceso al código fuente al amparo de la jurisprudencia del caso Bosco

La STS (Sala de lo Contencioso-Advo.) núm. 1119/2025 de 11 de septiembre de 2025 [(Rec. 7878/2024) ECLI:ES:TS:2025:3826)] ha supuesto un hito sobre la materia. Primeramente, parte de insistir, sobre la naturaleza del derecho de acceso a la información pública del art. 105.b[55] de la CE, en que, si bien no es absoluto sin perjuicio de su formulación amplia, no se puede limitar por motivos discrecionales de la Administración, sino por la valoración proporcional de los supuestos tasados mediante los arts. 14 y 15 de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno (LTAIBG)[56]. El TS se inclina por «interpretar los citados límites de forma restrictiva, a fin de no menoscabar el derecho de acceso, regulado de forma amplia en la Ley» (F.D. 6º.B)[57]. Al mismo tiempo, entre otras cuestiones, se subraya que la configuración del derecho de acceso, si bien no tiene la categoría formal de fundamental (aunque siguiendo la pauta interpretativa del art. 10. 2 CE en relación con el art. 42 de la CDFUE[58] puede considerarse como tal), se encuentra relacionado con, entre otros, el derecho fundamental a la tutela judicial efectiva del art. 24 CE y el derecho fundamental a la seguridad jurídica del art. 9.3 CE, que es el que más interesa a efectos de lo que aquí se plantea. El precepto 105.b CE contiene el principio objetivo rector de la actuación de la Administración que emana de las exigencias democráticas y de transparencia, constituyendo a su vez un derecho subjetivo ejercitable ante las AA.PP. en los términos desarrollados por la LTAIBG.

Sentados los elementos esenciales de la doctrina sobre el derecho de acceso, lo novedoso de esta Sentencia es su valoración respecto a su aplicación en el ámbito de los sistemas o aplicaciones informáticas de las AA.PP. A efectos del caso que está siendo objeto de análisis, una de las dudas que puede suscitar la interpretación de esta jurisprudencia que posibilita el acceso al código fuente es que, mientras en el caso BOSCO se trataba de un sistema plenamente automatizado que resolvía las solicitudes del bono social eléctrico, el escenario que aquí se plantea es el de sistemas de apoyo para la toma de decisiones judiciales y sistemas semi automatizados para la recuperación de información de las bases de datos. El TS fundamenta que «como es lógico, la explicabilidad de las aplicaciones informáticas, así como de los algoritmos que las sustentan, utilizadas por las Administraciones públicas, es objeto de una creciente demanda ciudadana, como condición inexcusable para preservar la rendición de cuentas y la fiscalización de las decisiones de los poderes públicos y, en último término, como garantía efectiva frente a la arbitrariedad o los sesgos discriminatorios en la toma de decisiones total o parcialmente automatizadas». En teoría, en el ámbito de las decisiones judiciales no debería concurrir una automatización plena, pero una mala *praxis* debida al sesgo de automatización nos coloca en ese escenario de las actuaciones viciadas que pueden pasar desapercibidas por las dinámicas en las que nos encontramos inmersos, que es como se ha iniciado la exposición del problema objeto de estudio.

ejercicio de importantes derechos procesales fundamentales, como el derecho a la tutela judicial efectiva y a un juez imparcial, así como el derecho a la defensa… sobre todo cuando dichos sistemas de IA no sean lo suficientemente transparentes y explicables ni estén suficientemente bien documentados».

[55] «El acceso de los ciudadanos a los archivos y registros administrativos, salvo en lo que afecte a la seguridad y defensa del Estado, la averiguación de los delitos y la intimidad de las personas».

[56] «BOE» n. 295, de 10/12/2013.

[57] Reiterada doctrina desde la STS 579/2024 de 8 de abril de 2024 (rec. 681/2022), FJ 4º. ECLI: ES:TS:2024:2249.

[58] «Todo ciudadano de la Unión y toda persona física o jurídica que resida o tenga su domicilio social en un Estado miembro tiene derecho a acceder a los documentos de las instituciones, órganos y organismos de la Unión, cualquiera que sea su soporte».

Si se reconoce el principio de transparencia algorítmica y el derecho de acceso a la ciudadanía, incluso sin necesidad de motivación[59], parece legítimo que las partes procesales puedan conocer la arquitectura de los sistemas de IA que utiliza el juzgador. Uno de los reconocimientos fundamentales del TS es que el derecho de acceso resulta especialmente relevante por los riesgos que derivan del empleo de las nuevas tecnologías por parte de los poderes públicos (en aquel caso, dada la especial garantía que merece el ámbito del reconocimiento de derechos sociales a colectivos en situación de vulnerabilidad basado en la toma de decisiones automatizadas). En el caso que aquí interesa también se trata de velar por la integridad del proceso, que puede quedar viciada, no por una automatización en sentido estricto, sino por el sesgo de automatización. El reconocimiento del principio de transparencia algorítmica impone a las AA.PP. la obligación de facilitar a la ciudadanía la información fundamental sobre los algoritmos que emplean para la toma de decisiones o su código fuente, entendiéndose como una de las traducciones del principio de transparencia establecido por el citado art. 105.b) de la CE. El TS incluso va más allá afirmando que «evitar la opacidad del algoritmo o el código fuente se muestra consustancial al Estado democrático de Derecho, sujeto al principio de transparencia, y refuerza la confianza ciudadana en el correcto funcionamiento de las Administraciones públicas» y, de hecho, la seguridad jurídica reviste mayor importancia que dicha confianza.

Dicho deber no se puede tomar como algo programático, sino como una fórmula que exige la obligación a las AA.PP. de garantizar la transparencia y el acceso a la información pública[60]. Al mismo tiempo, el TS fundamenta con claridad que el « el mero riesgo de eventuales perjuicios para el derecho de propiedad intelectual de las Administración pública, con motivo de su uso o explotación no autorizada, como consecuencia del acceso al código fuente, por sí solo, no puede constituir causa de exclusión del derecho de acceso». En este caso, no sabríamos si concurre tal perjuicio porque parece que los modelos KENDOJ se han desarrollado internamente y no son una adquisición externa. La limitación del derecho de acceso solo se justificaría tras una ponderación de los intereses concurrentes. Por el momento, se plantea un control por parte del CGPJ, pero eso no posibilita que las partes puedan conocer la existencia de una mala *praxis* y puedan impugnar. Como no podía ser de otra manera, el TS también reconoce que el acceso puede contribuir a la mejora del código por someterlo al escrutinio de diversos actores. Razón por la cual, a modo preventivo cabe insistir en la necesidad de emplear los *sandboxes* regulatorios interdisciplinares.

5.3. ¿Podría automatizarse un sistema pericial que revise toda la prueba obrante en autos junto a los escritos y las grabaciones de las vistas?

La actual digitalización del proceso parece una vía viable para desarrollar procesos de peritaje automático de la prueba obrante en los expedientes, junto a las vistas y los escritos.

[59] Desde la STS n. 1519/2020 de 12 de noviembre de 2020 (Rec. 5239/2019), FJ 4º.7. ECLI:ES:TS:2020:3870, a diferencia de los requisitos que fijó el TEDH en su Sentencia 18030/11, de 8 de noviembre de 2016 (asunto Maygar Helsinki Bizottság c. Hungría): («i) propósito del acceso —la finalidad buscada debe generar debate público o contribuir a la labor de vigilancia de los poderes públicos—; (ii) naturaleza de la información -la información debe ser de interés público, es decir, que proporcione transparencia sobre los asuntos públicos o sea relevante para la sociedad en su conjunto-; (iii) rol del solicitante -debe tratarse de un solicitante que desempeñe funciones de vigilancia social asociadas a la guardia y custodia de la democracia (el TEDH entiende que cumplen estas condiciones los medios de comunicación y periodistas, pero también organizaciones no gubernamentales, investigadores académicos, escritores sobre materias de interés público, blogueros, influencers, etc.)-, y (iv) existencia y disposición de la información -la información debe estar disponible, sin que sea necesario acometer una labor de recopilación». Esto es, la LTAIBG reconoce el derecho de acceso a la información pública con mayor amplitud que el TEDH.

[60] Por todas, STS n. 1752/2022, de 23 de diciembre de 2022 (Rec. 1763/2021), F.J. 5º. ECLI:ES:TS:2022:4891.

5.4. ¿Los Ilustres Colegios de la Abogacía deberían contribuir a democratizar el acceso a herramientas de IA especializadas?

En la línea de lo propuesto por la Relatora, facilitar el acceso a herramientas de IA especializadas, subvencionadas o gratuitas, para democratizarlas y disminuir la desigualdad de medios parece una iniciativa razonable. No obstante, la desigualdad no solo radica en el acceso a las herramientas, porque en palabras de la Relatora «los actores pudientes que intervienen con frecuencia en las actuaciones procesales, principalmente las empresas, con acceso a enormes volúmenes de datos sobre acuerdos privados que pueden utilizarse para entrenar IA especializada, obtienen ventajas particulares. Los actores que intervienen con frecuencia en las actuaciones procesales pueden incluso salir ganando en relación con los sistemas de IA utilizados para la administración judicial». Tras desgranar la arquitectura de los sistemas, resulta plenamente lógico que exista esa dinámica. En consecuencia, también deberá depurarse otra clase de sesgo, que deriva de la desigualdad estructural de medios procesales.

6. CONCLUSIONES

Aunque las conclusiones se han ido exponiendo a lo largo del artículo, a continuación se insiste en algunas de ellas.

El surgimiento de conductas de mala *praxis* por parte de los operadores jurídicos como consecuencia del sesgo de automatización exige un exhaustivo esfuerzo de alfabetización técnico e interdisciplinar, que visibilice la diversidad de errores y alucinaciones específicos del ámbito jurídico y procesal, más allá de la casuística más burda.

Resulta inadmisible adoptar una posición pasiva y conformista. Por un lado, los sistemas RAG son prometedores, pero todavía obligan a una profunda revisión y un entrenamiento técnico-jurídico constante, que puede no ser garantista y desvirtuar la eficiencia que se busca. También procede reflexionar sobre el poder epistémico, tanto desde la perspectiva de la economía política que subyace a los modelos de IA, como desde las fórmulas que no cuestionan la diversidad e idoneidad de los datos que se utilizan para nutrirlos, especialmente en lo que a la jurisprudencia se refiere.

Por otro lado, se detectan problemas en la redacción de la Instrucción del CGPJ: 1) con la expresión «pueda ser libre y enteramente modificado» del ordinal 7º.4 en relación con el 6º.3.c) y el 6º.4. se faculta a los juzgadores a validar como resolución judicial o procesal un borrador generado con IAG (con el riesgo que supone, aunque intenten revisarlo, por todo lo evidenciado); 2) afirma que los borradores generados no tendrán, en ningún caso, la consideración de decisiones automatizadas (lo cual carecería de sentido ante una mala *praxis* del juzgador viciado por el sesgo de automatización) [ord. 7.3]; 3) establece un régimen sancionador indeterminado y una dinámica reactiva en lugar de preventiva [ord. 11º]; 4) deja la formación y capacitación en el plano de la voluntariedad [ord. 13º], ignorando algunas de las exigencias del RIA (entre otros, el art. 26.2).

En esencia, este estudio conduce a responder las dos preguntas que se plantean de forma negativa. En la jurisdicción social, observando transversalmente todos los problemas técnicos y procesales descritos, si no se toman medidas suficientes, los principios vertebradores del proceso no serán sostenibles ante el uso negligente de la IA por la contraparte o el juzgador, porque la celeridad de los hitos procesales determinantes, junto a la ausencia de medios técnicos y márgenes temporales suficientes para la detección y depuración de un proceso que arrastre vicios en cualquiera de las casuísticas planteadas, provoca una inseguridad jurídica gravísima.

Se considera que ante un caso de sesgo de automatización por parte del juzgador, la mejora de la tutela judicial efectiva y la defensa pueden facilitarse mediante la preceptiva inclusión de un nuevo apartado en las resoluciones, por el que se declare y detalle si se ha utilizado la IA y cómo. Por el momento, cabe ampararse en la jurisprudencia del caso Bosco y pensar en nuevas formas técnicas de controlar la veracidad de todo lo obrante en autos.

7. BIBLIOGRAFÍA

Aradas García, A.: «La aportación de una prueba creada con inteligencia artificial en la jurisdicción social». *Anuario da Facultade de Dereito da Universidade de Coruña*, Vol. 28, 2024, pp. 52-64.

Banks, I.: "Judges-in-the-loop? Judicial involvement in human oversight of high-risk decision support systems under the EU AI Act. International" *Journal of Law and Information Technology, Oxford University Press*, 2026, Vol. 34, n. 1, pp.1-23.

Brenan-Márquez, K. Levy, K. y Susser, D.: «Strange Loops: Apparent versus actual human involvement in automated decision making». *Berkeley Technology Law Journal,* Vol. 34, 2019, pp 745–772.

Celebi, N., Liu, Q., Karatoprak, M.: «A survey of deep fake detection for trial courts». *arXiv Cornell University preprint* arXiv 2205.15792, 2022, pp 227–238

Dantart, a.: «Inteligencia Artificial jurídica y el desafío de la veracidad: análisis de alucinaciones, optimización de RAG y principios para una integración responsable». *arXive-prints*, *arXiv:2509.09467*, *Cornell University*, 2025, pp. 1-118. https://arxiv.org/abs/2509.09467

Deroy, A., Ghosh, K., Ghosh, S.: «How ready are pre-trained abstractive models and LLMs for legal case judgement summarization?». *arXiv preprint arXiv:2306.01248 Cornell University*, 2023.

Kalai, A.T., et al.: «Why language models hallucinate». *arXiv preprint Cornell University, arXiv:2509.04664*, 2025, pp. 1-36.

Juliá Pijoan, M. (2024): «Las Sentencias actuales no son los mejores datos de entrenamiento para la Inteligencia Artificial». VV.AA.: *La computarización del derecho: a partir del proceso y de los procedimientos judiciales*, Calaza López, S. (Dir.) Madrid, Dykinson.

Magesh, V., *et al*: "Hallucination-Free? Assessing the Reliability of Leading AI Legal Research Tools". *Journal of empirical legal studies*, 2025, vol. 22, n.º 2, pp. 216-242.

Nores Torres, L.: «El orden social y el proceso laboral tras la LO 1/2025, de 2 de enero». *Trabajo y Empresa. Revista de Derecho del Trabajo* Vol. 4, n. 1. 2025, pp. 39-62

Olmos Parés, I.: *La nulidad de actuaciones en el proceso social*. Valencia: Tirant lo Blanch, 2018, pp. 1-268.

Peralta Gutierrez, A.: «Impacto comparado de la IA en la Administración de Justicia. La Guía Práctica de la Inteligencia Artificial». Nº 5, 2025. *Aranzadi La Ley* 1–32.

Satterthwaite, M.: *Informe sobre la Independencia de los magistrados y abogados*. AGNU, 2025, pp. 1-23.

Tascón López, R.: «Algunas reflexiones sobre la situación del proceso social tras la Ley Orgánica 1/2025, 2 de enero, de medidas en materia de eficiencia del servicio público de justicia». *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum*. n 15º, vol. 2º, 2025, pp 29–52.

Derecho Comparado y Derecho Extranjero

Laborum

Revista Crítica
de
Relaciones de Trabajo

Laborum

Derecho Comparado y Derecho Extranjero
nº 20 (3er Trimestre 2026)
ISSN: 2792-7962 – ISSNe: 2792-7970
Págs. 179-192

La excepción del «requisito laboral de buena fe». Una singularidad del derecho antidiscriminatorio laboral por razón de sexo del derecho norteamericano y europeo

The "bona fide occupational qualification" exception. A unique feature of sex-based employment discrimination law in the United States and Europe

María Rajo Vázquez

Licenciada y Doctoranda en Derecho
Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Facultad de Derecho-Universidad de A Coruña
https://orcid.org/0009-0002-1387-2038

Sumario

1. Presentación y planteamiento del tema
2. La regulación de la excepción en el derecho laboral antidiscriminatorio norteamericano
3. La regulación de la excepción en el derecho laboral antidiscriminatorio de la Unión Europea
4. La regulación de la excepción en el derecho laboral antidiscriminatorio de dos países comparativamente muy significativos, desde el punto de vista español
5. La regulación de la excepción en el derecho laboral antidiscriminatorio alemán
6. La regulación de la excepción en el derecho laboral antidiscriminatorio español
7. Conclusiones
8. Bibliografía citada

Cita Sugerida: RAJO VÁZQUEZ, M.: «La excepción del «requisito laboral de buena fe». Una singularidad del derecho antidiscriminatorio laboral por razón de sexo del derecho norteamericano y europeo». *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum,* 20 (2026): 179-192.

Resumen

La excepción del requisito laboral de buena fe (o excepción BFOQ, de acuerdo con su acrónimo en inglés) es una pieza estructural del Derecho laboral antidiscriminatorio. Se trata de un tema que nació en los Estados Unidos en 1964, aunque luego fue tenido en cuenta por el Derecho derivado de la Unión Europea, a partir de 1976. En este trabajo, al hilo de un estudio de jurisprudencia laboral norteamericana y de jurisprudencia laboral alemana, se pone de relieve que se trata de una excepción que no sólo protege el empleo de trabajadores varones, para la cual fue originariamente ideada, sino que también protege el empleo de las mujeres.

Palabras clave

BFOQ; Derecho comparado del Trabajo; Discriminación laboral por razón de sexo; Estados Unidos; Europa.

Abstract

The bona fide occupational qualification (BFOQ) exception is a cornerstone of anti-discrimination labor law. This concept was created in the United States in 1964, although it was subsequently incorporated into European Union secondary legislation, beginning in 1976. In this paper, based on a study of American and German labor case law, it is highlighted that this is an exception that not only protects the employment of male workers, for whom it was originally designed, but also the employment of women.

Keywords

BFOQ; Comparative labor law; Europe; Sex-based labor discrimination; United States.

1. PRESENTACIÓN Y PLANTEAMIENTO DEL TEMA

El tema de la «discriminación inversa», entendiendo por esta última la discriminación padecida por trabajadores pertenecientes, bien a grupos sociales mayoritarios, bien a grupos sociales dominantes, como es el caso prototípico de los trabajadores varones, me interesa profundamente por razones personales, habiendo realizado incluso alguna pequeña aportación relativa al mismo[1]. Obviamente, se trata de un tema antipático (si mirado desde la perspectiva del feminismo jurídico contemporáneo, no sólo el tradicional o clásico, sino también del más vanguardista, también llamado feminismo jurídico de «tercera ola»), aunque se trate igualmente de una temática muy compleja, a calificar incluso de poliédrica, constituyendo una de las múltiples facetas que la integran la protagonista de este modesto trabajo, centrado en el análisis de la llamada excepción del «requisito laboral de buena fe», anticipando que esta expresión es una traducción castellana ya realizada por otros, pero que yo hago mía, directamente del inglés[2]. Como pondré de relieve más abajo, el tema proviene del Derecho laboral antidiscriminatorio norteamericano, remontándose allí la configuración de esta excepción al año 1964 (cfr. *infra*, 2). De este Derecho ultramarino, dotado de tanta autoridad y precocidad en asuntos laborales antidiscriminatorios, pasó luego la excepción al Derecho laboral antidiscriminatorio a la Unión Europea, pero doce años después (cfr. *infra*, 3). Dado que en este último Derecho el precepto regulador de la excepción forma parte del llamado Derecho derivado, formalizado en Directivas que los Estados miembros tienen el deber de transponer a sus respectivos ordenamientos laborales nacionales, abordaré asimismo luego la regulación de la excepción en los ordenamientos francés y portugués, que son quizá los más compulsivos y de tratamiento más apremiante para un laboralista español, por causa de que Francia y Portugal constituyen las fronteras naturales de España (cfr. *infra*, 4), así como en el ordenamiento laboral antidiscriminatorio alemán, que creo que tiene un interés doctrinal muy grande, dado que la jurisprudencia laboral alemana ha contribuido a perfilar la excepción (cfr. *infra*, 5), cerrando este análisis el examen de cómo se encuentra regulada la protagonista de mi trabajo en el ordenamiento laboral antidiscriminatorio español, respecto del cual comprobaremos luego que resulta más bien muy poco edificante (cfr. *infra*, 6), habiéndome parecido inesquivable exponer al final de mi trabajo unas «conclusiones» (cfr. *infra*, 7), con la modesta pretensión de ofrecer ideas a los legisladores nacionales laborales europeos, al efecto de que se animen a perfilar un tratamiento más acabado del tema.

2. LA REGULACIÓN DE LA EXCEPCIÓN EN EL DERECHO LABORAL ANTIDISCRIMINATORIO NORTEAMERICANO

El tema a que se refiere este trabajo fue bautizado en el Derecho laboral antidiscriminatorio norteamericano, conociéndose allí con el nombre de «requisito laboral de buena fe» o «*bona fide occupational qualification*» (más conocido aún, también, por su acrónimo en inglés, que es BFOQ). Apareció regulado, por vez primera, en la sección 703(e) del Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964 (que es la norma federal reguladora del Derecho laboral antidiscriminatorio en los Estados Unidos)[3], configurándolo como una «excepción [*exception*]», afirmando dicho precepto que «no será práctica de empleo ilícita del empresario contratar y emplear trabajadores … sobre la base de su … sexo, … en aquellos concretos supuestos en los que … el sexo … sea un requisito laboral

[1] Véase Rajo Vázquez, M., «Discriminación por asociación y discriminación inversa por razón de sexo, un homenaje a la abogada norteamericana Ruth Bader Ginsburg, en el 50º aniversario del caso *Weinberger v. Wiesenfeld* (1975), de la Corte Suprema de los Estados Unidos sobre prestaciones de muerte y supervivencia por hijo a cargo», *Revista de Derecho de la Seguridad Social. Laborum*, n. 45 (2025), pp. 197 y ss.

[2] Véase Martínez Girón, J. y Arufe Varela, A., *Fundamentos de Derecho comparado del Trabajo y de la Seguridad Social*, 3ª ed., Atelier (Barcelona, 2023), pp. 155-157.

[3] Sobre el tema, noticiándola en España, véase Carmen Sáez Lara, *Mujeres y mercado de trabajo. Las discriminaciones directas e indirectas*, Consejo Económico y Social de España (Madrid, 1994), p. 95 y nota 187.

de buena fe»[4]. En el contexto de 1964, hace ahora sesenta y dos años, se trataba de un precepto protector del empleo de varones[5], que impedía de hecho considerar la contratación de estos últimos como una discriminación (fuese tradicional o «inversa») prohibida, al enervar que dicha contratación pudiese ser considerada «práctica de empleo ilícita». Las pruebas de esta afirmación son legales, jurisprudenciales y doctrinales. Las legales pueden encontrarse en la propia sección 703 del Título VII de la citada Ley de Derechos Civiles, pues —por paradójico que pueda resultar— hacía coexistir pacíficamente la excepción BFOQ con la falta de fomento de la acción positiva en el empleo de mujeres, regulando esta última en su letra (j), con la afirmación relativa a que «nada contenido en este Título se interpretará en el sentido de exigir a cualquier empresario … que otorgue trato preferente a una persona … por causa del … sexo … de dicha persona … sobre la base de que pueda existir un desequilibrio en relación con el número total o porcentaje de personas de cualquier … sexo»[6], todo lo cual explica que este sorprendente vacío legal norteamericano tuviese que ser colmado luego por la Corte Suprema de los Estados Unidos, por medio de un famoso caso de 1987, que fijó el régimen jurídico de la «acción positiva» creada por planes voluntarios de dimensión empresarial y estrictamente temporal[7]. Las jurisprudenciales se refieren a los dos únicos casos en que la Corte Suprema de los Estados Unidos enjuició la aplicación de la excepción BFOQ ligada al sexo, a los cuales tendré que referirme con algún detalle luego. Las doctrinales, en fin, se desprenden de un importante artículo de revista monográficamente relativo a la excepción, en el que se afirma —tras estudiar la tramitación parlamentaria del precepto que la regula— que el legislativo norteamericano excluyó de propósito

[4] Textualmente, «*it shall not be an unlawful employment practice for an employer to hire and employ employees … on the basis of his … sex, … in those certain instances where …, sex … is a bona fide occupational qualification*». https://www.law.cornell.edu/definitions/uscode.php?width=840&height=800&iframe=true&def_id=42-USC-1193469627-1546477205&term_occur=999&term_src=title:42:chapter:21:subchapter:VI:section:2000e-2 https://www.law.cornell.edu/definitions/uscode.php?width=840&height=800&iframe=true&def_id=42-USC-1193469614-1546477209&term_occur=999&term_src=title:42:chapter:21:subchapter:VI:section:2000e-2 https://www.law.cornell.edu/definitions/uscode.php?width=840&height=800&iframe=true&def_id=42-USC-547435215-1546477213&term_occur=999&term_src=title:42:chapter:21:subchapter:VI:section:2000e-2.

[5] En nuestro país, se ha puesto doctrinalmente de relieve que el feminismo jurídico norteamericano «califica como "disposición … desconcertante", pues "muchas feministas temían que una interpretación expansiva de la excepción BFOQ podía socavar el empuje antidiscriminatorio de la Ley [de Derechos Civiles]"» [véase Vizcaíno Ramos, I., «La actualidad del caso *Bradwell v. Illinois*, decidido por la Corte Suprema de los Estados Unidos en 1873, con la persistente falta de igualdad en el trabajo de la mujer (separación, segmentación, prohibición) en su ciento cincuenta aniversario», *Femeris. Revista multidisciplinar de estudios de género*, vol. 8, n. 2 (2023), pp. 84-85, con cita de la icónica catedrática, abogada y Juez de la Corte Suprema Ruth BADER GINSBURG].

[6] Textualmente, «*Nothing contained in this Title shall be interpreted to require any employer … to grant preferential treatment to any individual … because of the … sex … of such individual … on account of an imbalance which may exist with respect to the total number or percentage of persons of any … sex*». https://www.law.cornell.edu/definitions/uscode.php?width=840&height=800&iframe=true&def_id=42-USC-1193469627-1546477205&term_occur=999&term_src=title:42:chapter:21:subchapter:VI:section:2000e-2.

[7] Véase caso *Johnson v. Transportation Agency* (1987), referencia oficial 480 U.S. 616. Comentándolo, véase Picard, N., «Affirmative action affirmed: Johnson v. Transportation Agency, Santa Clara County, California», *Loyola Law Review*, n. 33 (1988), pp. 121 y ss; Hockley-Cann, D.C., «Johnson v. Transportation Agency: The United States Supreme Court weighs statistical imbalance in favor of affirmative action», *John Marshall Law Review*, n. 21 (1988), pp. 593 y ss.; Buchanan, S., «Johnson v. Transportation Agency, Santa Clara County: A paradigm of affirmative action», *Houston Law Review*, n. 26 (1989), pp. 229 y ss.; Engels, C., «Voluntary affirmative action in employment for women and minorities under Title VII of the Civil Rights Act: Extending possibilities for employers to engage in preferential treatment to achieve equal employment opportunity», *John Marshall Law Review*, n. 24 (1991), pp. 731 y ss.; así como Buchanan, S., «Affirmative action: the many shades of justice», *Houston Law Review*, n. 39 (2002), pp. 149 y ss. Y desde una perspectiva comparada, contrastando con el «caso Abrahamsson» (2000) del Tribunal de Luxemburgo, véase Cohn, Y., «Affirmative action for women in the workplace at home and abroad: A comparison of Johnson v. Transportation Agency and Abrahamsson v. Fogelqvist», *Columbia Journal of Law and Social Problems*, n. 37 (2003), pp. 277 y ss.

la «raza» en el tenor de la excepción, para así cerrar de un portazo la eventualidad de que pudiese amparar discriminaciones laborales raciales, lo que evidentemente no ocurría con el sexo[8].

El originario precepto de 1964 sobre la excepción BFOQ aparece recopilado en la sección 2000e-2(e) del Título 42 del Código de los Estados Unidos, la cual ha sido dotada de su correspondiente desarrollo reglamentario, lo que prueba la importancia que en los Estados Unidos se otorga al tema. Se trata de la sección 1604.2 del Título 29 del Código de Reglamentos Federales, precepto de contenido densísimo, en el que se afirma —en esencia— lo siguiente: 1) que «la excepción del requisito laboral de buena fe, en lo que se refiere al sexo, debería ser estrictamente interpretada»[9], de manera que «los rótulos —"trabajos de hombres" y "trabajos de mujeres"— tiende a denegar innecesariamente oportunidades de empleo a un sexo o al otro»[10]; 2) que «se considerará que las siguientes situaciones no garantizan la aplicación de la excepción del requisito laboral de buena fe»[11], mencionándose entre ellas «la negativa a contratar a una mujer por causa de su sexo, basada en consideraciones sobre las características de empleo comparables de las mujeres en general»[12], «la negativa a contratar a una persona con base en caracterizaciones estereotipadas de los sexos»[13], incluyéndose entre «dichos estereotipos …, por ejemplo, el de que … las mujeres son menos capaces de vender agresivamente»[14], aunque se considere amparado por la excepción el hecho de que pretenda contratarse «un actor o actriz»[15]; y 3) respecto de las leyes de los Estados federados, que «dichas leyes no se considerarán una defensa … o base para la aplicación de la excepción del requisito laboral de buena fe»[16], cuando prohíban o limiten el empleo de mujeres «en trabajos que exijan levantar o llevar pesos que excedan de ciertos límites prescritos, durante ciertas horas de la noche, por más de un número especificado de horas al día o a la semana, y por ciertos períodos de tiempo antes y después de dar a luz»[17], así como —supuesto que «algunos Estados [federados] exigen que se dote de cuartos de baño separados para trabajadores de cada sexo»[18]— si el empresario se niega a contratar trabajadores «con la finalidad de evitar la puesta a disposición de dichos cuartos de baño a personas de ese sexo»[19]. Esta regulación

[8] Véase Hoerner, B.O., «The role-modeling BFOQ: Court confusión and educational promise», *University of Pennsylvania Journal of Business Law*, n. 16 (2014), pp. 1214-1219. Sobre la excepción relativa al sexo, más recientemente, véase Diez, M., «Unshackling precedent: The Fifth Circuit's evolution in employment discrimination law and a critical analysis of the Bona Fide Occupational Qualification», *Southern University Law Review*, n. 51 (2024), pp. 271 y ss.; Perkins, E., «Title VII's limits: Investigating Courts' treatment of sex-based Bona Fide Occupational Qualification defense», *Harvard Journal of Law & Gender*, n. 48 (2025), pp. 225 y ss.; así como Grogan, A.P., «You've got to BFOQing kidding me: Bostock, Bona Fide Occupational Qualifications, and the great judicial gender/sex knot», *University of Pennsylvania Journal of Law and Social Change*, n. 28 (2025), pp. 207 y ss.

[9] Cfr. apartado (a), inciso primero. Textualmente, «*the bona fide occupational qualification exception as to sex should be interpreted narrowly*».

[10] *Ibidem*, inciso segundo. Textualmente, «*Label —"Men's jobs" and "Women's jobs"— tend to deny employment opportunities unnecessarily to one sex or the other*».

[11] Cfr. apartado (a)(1), inciso primero. Textualmente, «*will find that the following situations do not warrant the application of the bona fide occupational qualification exception*».

[12] *Ibidem*, sub-apartado (i). Textualmente, «*The refusal to hire a woman because of her sex based on assumptions of the comparative employment characteristics of women in general*».

[13] *Ibidem*, sub-apartado (ii). Textualmente, «*The refusal to hire an individual based on stereotyped characterizations of the sexes*».

[14] *Ibidem*, inciso segundo. Textualmente, «*Such stereotypes ..., for example, ... that women are less capable of aggressive salesmanship*».

[15] Cfr. apartado (a)(2). Textualmente, «*an actor or actress*».

[16] Cfr. apartado (b)(1), inciso último. Textualmente «*such laws will not be considered a defense ... or as a basis for the application of the bona fide occupational qualification exception*».

[17] *Ibidem*, inciso segundo. Textualmente, «*in jobs requiring the lifting or carrying of weights exceeding certain prescribed limits, during certain hours of the night, for more than a specified number of hours per day or per week, and for certain periods of time before and after childbirth*».

[18] Cfr. apartado (b)(5), inciso primero. Textualmente, «*Some States require that separate restrooms be provided for employees of each sex*».

[19] *Ibidem*, inciso segundo. Textualmente, «*in order to avoid the provision of such restrooms for persons of that sex*».

federal se completa con la sección 2000e-3(b) del Título 42 del Código de los Estados Unidos, reglamentada por la sección 1604.5 del Título 29 del Código de Reglamentos Federales (rotulada «Anuncios de oportunidades de empleo [*Job opportunities advertising*]»), acerca de cuyo tenor —en el que se menciona expresamente la excepción BFOQ— tendré que volver más adelante.

En el Derecho laboral antidiscriminatorio norteamericano, la excepción BFOQ es un tema judicialmente litigado, habiendo dado lugar a dos casos de la Corte Suprema de los Estados Unidos separados en el tiempo, mostrando esta separación temporal el hecho de que la sociedad norteamericana había evolucionado. El primer caso es *Dothard v. Rawlinson* (1977)[20], muy próximo a la promulgación de la Ley de Derechos Civiles de 1964, en relación con el cual cabe poner de relieve lo siguiente: 1) se refería a una mujer, Sra. Dianne RAWLINSON (que da nombre al caso)[21], la cual había solicitado empleo en una cárcel de máxima seguridad del Estado federado de Alabama, habiendo sido rechazada con la alegación de que el trabajo a realizar era un trabajo de «contacto» con presos peligrosos; 2) esta mujer demandó al Departamento penitenciario de dicho Estado federado, con el resultado de que un Juez federal de Distrito le dio la razón, considerando que había sido discriminada por razón de sexo; y 3) esta resolución fue directamente recurrida ante la Corte Suprema de los Estados Unidos, que revocó la Sentencia de instancia, sosteniendo que «había testimonios sustanciales de expertos de ambas partes en este litigio, sobre que la utilización de mujeres como guardias en posiciones "de contacto" en las condiciones existentes en las prisiones masculinas de máxima seguridad de Alabama, plantearía un problema de seguridad grave, directamente vinculado al sexo del guardia de prisiones»[22], de manera que «sobre la base de este prueba, concluimos que la Corte de Distrito erró al decidir que ser un varón no es un requisito laboral de buena fe para el trabajo de ayudante penitenciario en un puesto "de contacto" en una prisión masculina de máxima seguridad de Alabama»[23]. El segundo caso es *United Automobile Workers v. Johnson Controls Inc.* (1991)[24], fallado casi tres décadas después de haberse promulgado la Ley de Derechos Civiles de 1964 (y consecuentemente, resuelto en un contexto social que nada tenía que ver con el existente cuando fue promulgada la excepción BFOQ)[25], cabiendo poner de relieve, en relación con este otro caso, lo siguiente: 1) la empresa Johnson Controls, Inc., fabricante de baterías para automóviles y que da nombre al caso, prohibió que todas sus trabajadoras en edad fértil realizasen trabajos que implicasen

[20] Referencia oficial 433 U.S. 321. Comentándolo, véase Sirota, M.L., «Sex discrimination: Title VII and the Bona Fide Occupational Qualification», *Texas Law Review Association*, n. 55 (1977), pp. 1050 y ss. Y con perspectiva diacrónica, véase Smith, B.V. y Loomis, M.C., «After Dothard: Female correctional workers and the challenge to employment law», *Florida International University Law Review*, n. 8 (2013), pp. 469 y ss.; así como Alden, O., «Beyond Dothard: How State correctional facilities are failing to protect their female employees», *Public Interest Law Reporter*, n. 25 (2020), págs. 86 y ss.

[21] Acerca de los perfiles biográficos de dicha mujer, véase Cushman, C. (Editora), *Supreme Court decisions and women's rights. Milestones to equality*, 2ª ed., CQ Press (Washington, D.C., 2011), págs.; también, Gillian Thomas, *Because of sex. One law, ten cases, and fifty years that changed American women's lives at work*, St. Martin's Press (New York, 2016), págs..

[22] Cfr. p. 336. Textualmente, «*There was substantial testimony from experts on both sides of this litigation that the use of women as guards in "contact" positions under the existing conditions in Alabama maximum security male penitentiaries would pose a substantial security problem, directly linked to the sex of the prison guard*».

[23] Cfr. pp. 336-337. Textualmente, «*On the basis of that evidence, we conclude that the District Court was in error in ruling that being male is not a bona fide occupational qualification for the job of correctional counselor in a "contact" position in an Alabama male maximum security penitentiary*».

[24] Referencia oficial 499 U.S. 187. Comentándolo, véase Befort, S.F., «BFOQ revisited: Johnson Controls halts the expansión of the defense to intentional sex discrimination», *Ohio State Law Journal*, n. 52 (1991), pp. 5 y ss.; Floyd, M.C., «Putting the teeth back into the BFOQ requirement of Title VII and the Pregnancy Discrimination Act: International Union v. Johnson Controls, Inc.», *University of Richmond Law Review*, n. 26 (1992), pp. 413 y ss.; también, Kruse, K., «The inequality approach and the BFOQ: Use of feminist theory to reinterpret the Title VII BFOQ exception», *Wisconsin Law Review*, n. 1993 (1993), págs. 267 y ss.

[25] Incidiendo en el dato de la interpretación estricta de la excepción, véase Yuracko, K.A., *Gender nonconformity & the law*, Yale University Press (New Haven-Connecticut, 2016), p. 71.

exposición al plomo, por causa del riesgo que podía implicar para el feto, si es que se quedasen embarazadas; 2) el Sindicato de Trabajadores del Automóvil demandó a la empresa, perdiendo el caso en primera instancia y en apelación, por lo que planteó recurso ante la Corte Suprema de los Estados Unidos; y 3) esta última estimó las pretensiones del sindicato recurrente, sosteniendo —sobre la base de tener que analizar «si la política de protección fetal de Johnson Controls es uno de esos "concretos supuestos" que entra dentro de la excepción BFOQ»[26], y de que «no tenemos dificultad para concluir que Johnson Controls no puede establecer una [excepción] BFOQ»[27]— que «Johnson Controls alega que debe excluir a todas las mujeres en edad fértil porque es imposible determinar qué mujeres quedarán embarazadas mientras trabajan con plomo»[28], aunque «este argumento resulta en cierto modo teórico, a la luz de nuestra conclusión de que la empresa no puede excluir en absoluto a las mujeres en edad fértil»[29], añadiendo que «tal vez merezca la pena señalar que Johnson Controls no ha aportado "ninguna base fáctica para creer que todas o prácticamente todas las mujeres serían incapaces de desempeñar de forma segura y eficiente las funciones del puesto en cuestión"»[30].

3. LA REGULACIÓN DE LA EXCEPCIÓN EN EL DERECHO LABORAL ANTIDISCRIMINATORIO DE LA UNIÓN EUROPEA

Doce años después de promulgada la Ley norteamericana de Derechos Civiles de 1964, la Directiva 76/207/CEE, *relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo*, procedió a positivizar la excepción del requisito laboral de buena fe, afirmando que «la presente Directiva no obstará la facultad que tienen los Estados miembros de excluir de su ámbito de aplicación las actividades profesionales y, llegado el caso, las formaciones que a ellas conduzcan, para las cuales, el sexo constituye una condición determinante en razón de su naturaleza o de las condiciones de su ejercicio»[31]. Se trata de un precepto sobre el que llegó a pronunciarse el Tribunal de Luxemburgo hasta en cuatro ocasiones (por cierto, todas ellas referidas al empleo preferente de varones), que fueron más en concreto las siguientes: 1) la Sentencia de 15 mayo 1986[32], resolviendo una cuestión prejudicial planteada desde el Reino Unido, en la que se concluyó que «un Estado miembro, al apreciar si el sexo constituye una condición determinante para la actividad profesional de policía en razón de las condiciones de ejercicio de dicha actividad profesional, puede tener en cuenta la exigencia de protección de la seguridad pública para reservar las tareas generales de policía, en una situación interna caracterizada por frecuentes atentados, a hombres equipados con armas de fuego»[33]; 2) la Sentencia de 30 junio 1988[34], en la que se condenó a Francia por falta de transposición integral de la Directiva 76/207/CEE, teniendo en cuenta que la omisión francesa incluía el precepto regulador de la excepción del requisito laboral de buena fe contenido en la Directiva; 3) la Sentencia de 26 octubre 1999[35], relativa a una cuestión prejudicial procedente otra vez del Reino Unido, en la que se concluye que «la exclusión de las mujeres del servicio en unidades de combate como los Royal Marines puede estar justificada …, por razón de la naturaleza y de las

[26] Cfr. pp. 200-201. Textualmente, «*whether Johnson Controls' fetal-protection policy is one of those "certain instances" that come within the BFOQ exception*».

[27] Cfr. p. 206. Textualmente, «*We have no difficulty concluding that Johnson Controls cannot establish a BFOQ*».

[28] Cfr. p. 207. Textualmente, «*Johnson Controls argues that it must exclude all fertile women because it is impossible to tell which women will become pregnant while working with lead*».

[29] *Ibidem*. Textualmente, «*This argument is somewhat academic in light of our conclusion that the company may not exclude fertile women at all*».

[30] *Ibidem*. Textualmente, «*it perhaps is worth noting … that Johnson Controls has shown no* "*factual basis for believing that all or substantially all women would be unable to perform safely and efficiently the duties of the job involved*».

[31] Cfr. artículo 2, apartado 2.

[32] Asunto 222/84 (Marguerite Johnston).

[33] Cfr. su Fallo, apartado 3).

[34] Asunto 318/86 (Comisión contra República Francesa).

[35] Asunto C-273/97 (Angela Maria Sirdar).

circunstancias del ejercicio de las actividades de que se trata»[36]; y 4) la Sentencia de 11 enero 2000[37], relativa a una cuestión prejudicial procedente ahora de Alemania, en la que se concluye —reflejando todos los cambios habidos en la sociedad europea, desde que se positivó la excepción BFOQ por vez primera, en 1976— que «la Directiva … se opone a la aplicación de disposiciones nacionales, como las del Derecho alemán, que, de manera general, excluyen a las mujeres de los empleos militares que impliquen el uso de armas y que sólo autorizan su acceso a las unidades sanitarias y a las formaciones de música militar»[38]. En la actualidad, la excepción del requisito laboral de buena fe aparece positivizada en el apartado 2 del artículo 14 de la Directiva 2006/54/CE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo, que se limita a reproducir casi al pie de la letra el tenor del precepto sobre el tema en la Directiva de 1976, a que antes hice referencia[39].

4. LA REGULACIÓN DE LA EXCEPCIÓN EN EL DERECHO LABORAL ANTIDISCRIMINATORIO DE DOS PAÍSES COMPARATIVAMENTE MUY SIGNIFICATIVOS, DESDE EL PUNTO DE VISTA ESPAÑOL

Como se sabe, la metodología jurídica comparatista admite muy diversas variantes, ancladas todas en el evidente carácter poliédrico que posee[40], habiéndome decantado yo aquí por descartar un poliedro de 27 caras (tantas, como Estados miembros integran actualmente la Unión Europea), para centrarme en sólo dos de ellos (especialmente apremiantes desde el punto de vista español), que son Francia y Portugal (ambos países conforman las dos fronteras de España), poseyendo los ordenamientos laborales francés y portugués el común denominador de haber realizado una transposición del precepto que positiviza la excepción BFOQ en el Derecho de la Unión Europea, a calificar —con terminología doctrinal que tomo en préstamo— de transposición «perezosa»[41], dado que las dos legislaciones laborales nacionales en cuestión se limitan a reproducir, sin mayores matices, dicho precepto del Derecho derivado de la Unión Europea. En cuanto al legislador laboral francés, la recién aludida «pereza» (o si se prefiere, falta de verdadera diligencia) transpositoria la refleja su Código del Trabajo, pues —sobre la base de que el artículo L. 1133–1 del mismo afirma que «el artículo L. 1132–1 no se opone a las diferencias de trato, cuando estas respondan a un requisito profesional esencial y determinante, siempre que el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado»[42]— resulta que el artículo R. 1142–1 del propio Código sólo matiza lo siguiente: «Los empleos y actividades profesionales para cuyo ejercicio la pertenencia a uno u otro sexo constituye la condición determinante son los siguientes: 1º Artistas llamados a interpretar un papel femenino o masculino; 2º Maniquís encargados de presentar prendas de vestir y accesorios; 3º Modelos masculinos y femeninos»[43]. Y en prácticamente la misma línea, el artículo 25 del Código portugués

[36] Cfr. su Fallo, apartado 2).

[37] Asunto C-285/98 (Tanja Kreil).

[38] Cfr. su Fallo.

[39] Literalmente, «los Estados miembros podrán disponer, por lo que respecta al acceso al empleo, incluida la formación pertinente, que una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo no constituirá discriminación cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando su objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado».

[40] Al respecto, véase Martínez Girón, J. y Arufe Varela, A., *Fundamentos de Derecho comparado del Trabajo y de la Seguridad Social*, 3ª ed., cit., pp. 7 y ss.

[41] Véase Gárate Castro, J., «Prólogo» de Miranda Boto, J.M., *Condiciones de trabajo transparentes y previsibles. Desafíos para el Derecho español de la Directiva (UE) 2019/1152*, Tirant lo Blanch (Valencia, 2023), p. 11.

[42] Textualmente, «*L'article L. 1132–1 ne fait pas obstacle aux différences de traitement, lorsqu'elles répondent à une exigence professionnelle essentielle et déterminante et pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée*».

[43] Textualmente, «*Les emplois et activités professionnelles pour l'exercice desquels l'appartenance à l'un ou l'autre sexe constitue la condition déterminante sont les suivants: 1° Artistes appelés à interpréter soit un rôle féminin,*

del Trabajo (rotulado «Prohibición de discriminación [*Proibição de discriminação*]») establece, de un lado, que «no constituye discriminación el comportamiento basado en un factor discriminatorio que constituya un requisito justificable y determinante para el ejercicio de la actividad profesional, en virtud de la naturaleza de la actividad de que se trate o del contexto de su ejecución, siempre que el objetivo sea legítimo y el requisito proporcional»[44]; y de otro lado, que «se permiten específicamente las diferencias de trato basadas en la edad que sean necesarias y adecuadas para la realización de un objetivo legítimo, señaladamente en materia de política de empleo, mercado laboral o formación profesional»[45], teniendo en cuenta que «las disposiciones legales o de los instrumentos de regulación colectiva del trabajo que justifiquen las conductas mencionadas en el apartado anterior deberán evaluarse periódicamente y revisarse si dejan de estar justificadas»[46].

5. LA REGULACIÓN DE LA EXCEPCIÓN EN EL DERECHO LABORAL ANTIDISCRIMINATORIO ALEMÁN

En Alemania (que creo que es justo que merezca tratamiento aparte), el precepto de referencia es el parágrafo 8 (rotulado «Trato distinto admisible por causa de exigencias profesionales [*Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen beruflicher Anforderungen*]») de la Ley general de igualdad de trato (*Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz* o, en su acrónimo alemán, AGG) de 14 agosto 2006[47], según el cual «es admisible el trato diferenciado por causa de un motivo mencionado en el parágrafo 1, cuando este motivo constituya un requisito profesional esencial y determinante, por causa de la naturaleza de la actividad a ejercitar o de las condiciones de su ejercicio, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito sea proporcionado»[48]. La singularidad alemana deriva del hecho de haber suscitado este precepto jurisprudencia, creada por el Tribunal Federal de Trabajo (*Bundesarbeitsgericht* o, en su acrónimo alemán, BAG), que es el órgano —regulado en la Ley de tribunales de trabajo (*Arbeitsgerichtsgesetz* o, en su acrónimo alemán, ArbGG) de 3 septiembre 1953[49]— que ocupa la cúspide de la jurisdicción laboral alemana. En este sentido, me parece especialmente reseñable una Sentencia (*Urteil*) de dicho Tribunal de 28 mayo 2009[50], por tratarse de una decisión frontalmente sobre una supuesta «discriminación inversa», relativa a todo lo siguiente: 1) las partes litigantes eran un trabajador varón, cuya solicitud de trabajo en un internado femenino de

soit un rôle masculin; 2° Mannequins chargés de présenter des vêtements et accessoires; 3° Modèles masculins et féminins».

[44] Cfr. apartado 2. Textualmente, «*não constitui discriminação o comportamento baseado em factor de discriminação que constitua um requisito justificável e determinante para o exercício da actividade profissional, em virtude da natureza da actividade em causa ou do contexto da sua execução, devendo o objectivo ser legítimo e o requisito proporcional*».

[45] Cfr. apartado 3. Textualmente «*são nomeadamente permitidas diferenças de tratamento baseadas na idade que sejam necessárias e apropriadas à realização de um objectivo legítimo, designadamente de política de emprego, mercado de trabalho ou formação profissional*».

[46] Cfr. apartado 4. Textualmente, «*as disposições legais ou de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho que justifiquem os comportamentos referidos no número anterior devem ser avaliadas periodicamente e revistas se deixarem de se justificar*».

[47] Sobre dicha Ley alemana, véase Arufe Varela, A., *La igualdad de mujeres y hombres en Alemania. Estudio comparado de la legislación alemana con la legislación española, y traducción castellana*, Netbiblo (A Coruña, 2008), págs. y ss.

[48] Cfr. apartado 1. Textualmente, «*Eine unterschiedliche Behandlung wegen eines in § 1 genannten Grundes ist zulässig, wenn dieser Grund wegen der Art der auszuübenden Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt, sofern der Zweck rechtmäßig und die Anforderung angemessen ist*». Comentándolo, véase Bauer, J.-H., Krieger, S. y Günther, J., *Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz und Entgelttransparenzgesetz. AGG/EntgTranspG. Kommentar*, 5ª ed., C.H. Beck (Múnich, 2018), pp. 158 y ss.; también, Schleusener, A., Suckow, J. y Thieken, J. (Editores), *AGG. Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz. Kommentar*, 7ª ed., Luchterhand (Múnich, 2025), § 8.

[49] Sobre la misma, véase Martínez Girón, J. y Arufe Varela, A., *Leyes laborales alemanas. Estudio comparado y traducción castellana*, Netbiblo (A Coruña, 2007), págs. y ss.

[50] Referencia 8 AZR 536/08.

titularidad pública (que implicaba labores de vigilancia nocturna) había sido rechazada por el Estado federado anunciante (literalmente, «dado que la nueva titular del puesto de trabajo también tiene que proporcionar servicios nocturnos en el internado de niñas, podemos tener en cuenta exclusivamente a las candidatas femeninas para la ocupación del puesto de trabajo anunciado»)[51], lo que explica que el trabajador en cuestión demandase al Estado federado, solicitando incluso una indemnización de daños y perjuicios [literalmente, «el demandante exige una indemnización de daños y perjuicios al Estado federado demandado, por causa de una violación de la Ley general de igualdad de trato (AGG)»][52]; 2) la norma rectora del asunto era el precepto a que antes me referí, afirmando sobre él la Sentencia que, «según la exposición de motivos de la ley, el legislador federal partió de la base de que la introducción del parágrafo 8 de la AGG no suponía una reducción del estándar de protección en lo que respecta a la característica del género»[53]; y 3) a título de conclusión, que «para el puesto de trabajo anunciado por el Estado federado demandado, y a ocuparse como educadora/maestra deportiva/educadora social, el sexo femenino es un requisito profesional esencial y determinante, por causa de la naturaleza de la actividad y de las condiciones de su ejercicio»[54]. Como es usual en la jurisprudencia alemana, esta Sentencia utilizó a título de refuerzo de su argumentación la cita nominal de doctrina científica[55]. Entre la doctrina científica nominalmente citada por ella, sobresale una referencia expresa a ocho autores alemanes[56], incluida una obra de la catedrática de Derecho del Trabajo y notoria feminista Monika SCHLACHTER[57].

6. LA REGULACIÓN DE LA EXCEPCIÓN EN EL DERECHO LABORAL ANTIDISCRIMINATORIO ESPAÑOL

Desde el punto de vista de la pereza legislativa transpositoria anteriormente aludida, quizá el legislador nacional europeo menos diligente de los que vengo considerando haya sido el legislador laboral español, por causa de que el artículo 5 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se limita a afirmar que «no constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo 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

[51] Cfr. marginal 19. Textualmente, «*Da die neue Stelleninhaberin auch Nachtdienste im Mädcheninternat leisten muss, können wir bei der Besetzung der ausgeschriebenen Stelle ausschließlich weibliche Bewerberinnen berücksichtigen*».

[52] Cfr. marginal 3. Textualmente, «*Der Kläger verlangt von dem beklagten Land eine Entschädigung wegen eines Verstoßes gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)*».

[53] Cfr. marginal 54. Textualmente, «*der Bundesgesetzgeber ging nach der Gesetzesbegründung davon aus, dass mit der Einführung von § 8 AGG keine Absenkung des Schutzstandards hinsichtlich des Merkmals Geschlecht verbunden ist*». https://dejure.org/gesetze/AGG/8.html.

[54] Cfr. marginal 59. Textualmente, «*Für den von dem beklagten Land ausgeschriebenen und zu besetzenden Arbeitsplatz als Erzieherin/Sportlehrerin/Sozialpädagogin ist das weibliche Geschlecht wegen der Art der Tätigkeit und der Bedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung*».

[55] Al respecto, véase Martínez Girón, J., La cita nominal de doctrina científica por la jurisprudencia laboral. Un estudio de Derecho comparado», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, n. 150 (2011), pp. 333 y ss.

[56] Cfr. marginal 53. Textualmente, «*Däubler/Bertzbach-Brors § 8 Rn. 7, 18 mwN; Schleusener in Schleusener/Suckow/Voigt § 8 Rn. 5; MünchKommBGB/Thüsing 5. Aufl. § 8 AGG Rn. 4, 9; Bauer/Göpfert/Krieger § 8 Rn. 7 f.; ErfK/Schlachter § 8 AGG Rn. 4; Wendeling-Schröder in Wendeling-Schröder/Stein AGG § 8 Rn. 5; HWK/Annuß/Rupp 3. Aufl. § 8 AGG Rn. 1; v. Roetteken AGG Stand Januar 2009 § 8 Rn. 2, 6, aA Adomeit/Mohr KommAGG § 8 Rn. 13*». https://dejure.org/gesetze/AGG/8.html.

[57] Más en concreto, se trata de Schlachter, M., «§ 8 AGG», en Müller-Glöge, R., Preis, U. e Schmidt, I. (Editores), *Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht*, 9ª ed., C.H. Beck (Múnich, 2009), marginal 4. Sobre esta magna obra de la literatura científica laboralista alemana, véase Martínez Girón, J., «El género doctrinal "comentarios" en el Derecho alemán. A propósito del "Comentario Erfurtense" sobre Derecho alemán del Trabajo», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, n. 141 (2009), pp. 5 y ss.

y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado»[58]. Me ha llamado la atención, sobre la base de que creo que tengo que seguir utilizando la metodología jurídica comparatista, el contraste existente entre la antes citada sección 1604.5 del Título 29 del Código norteamericano de Reglamentos Federales (rotulado, recuérdese, «Anuncios de oportunidades de empleo») y el tenor del artículo 16, apartado 1, letra c), de nuestra Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (por lo demás, clamorosamente precisada de pulir la *contradictio in terminis* que padece, provocada por la enmienda simultánea del mismo por la Ley 3/2023, de empleo, y por la Ley 4/2023, popularmente conocida como «ley trans», resultando intolerable que nuestro legislador siga aquietado frente a semejante hecho, sobre todo teniendo en cuenta la denuncia doctrinal del mismo ocurrido hace ahora tres años)[59], dado que el precepto español omite toda referencia a la excepción BFOQ, a diferencia de lo que sucede con dicho precepto reglamentario norteamericano. Creo, por ello, que vale la pena reproducir ahora el tenor literal de este último (que constituye todo un modelo de buena práctica regulatoria, a tener en cuenta en España), relativo a que «constituye un incumplimiento del Título VII [de la Ley de Derechos Civiles de 1964] un anuncio de búsqueda de personal, indicando una preferencia, limitación, especificación o discriminación por motivos de sexo, a menos que el sexo sea un requisito laboral de buena fe para el concreto puesto de trabajo implicado»[60], teniendo en cuenta que «la colocación del anuncio en secciones clasificadas por los editores sobre la base del sexo, tales como las secciones tituladas "Hombres" o "Mujeres", se considerará expresión de una preferencia, limitación, especificación o discriminación basada en el sexo»[61].

7. CONCLUSIONES

La precocidad y la autoridad del Derecho laboral antidiscriminatorio de los Estados Unidos resulta evidente, probándolo contundentemente el hecho de que la excepción del requisito laboral de buena fe (por su acrónimo en inglés, excepción BFOQ) fuese regulada allí hace ahora sesenta y dos años, con la promulgación del Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964, que es la Ley federal en que se positiviza el Derecho laboral antidiscriminatorio norteamericano. No puede negarse que esta excepción es una pieza estructural del Derecho antidiscriminatorio laboral, probando ahora este otro hecho el dato de que el Derecho derivado de la Unión Europea tuviese que proceder a positivizarla, cosa que ocurrió en 1976, doce años después de haberla positivizado la Ley federal norteamericana a que acabo de referirme. De todas formas, no hay comparación posible en este concreto punto entre el Derecho laboral antidiscriminatorio de los Estados Unidos y el Derecho laboral antidiscriminatorio de

[58] Cfr. párrafo segundo. Puede verse también el artículo 4 de la Ley 15/2022, de 12 julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, a cuyo tenor «no se considera discriminación la diferencia de trato basada en alguna de las causas previstas en el apartado 1 del artículo 2 de esta ley derivada de una disposición, conducta, acto, criterio o práctica que pueda justificarse objetivamente por una finalidad legítima y como medio adecuado, necesario y proporcionado para alcanzarla» (apartado 2).

[59] Al respecto, véase Vizcaíno Ramos, I., «El monumental error de técnica legislativa, relativo a la Ley de Empleo, cometido por la disposición final decimoquinta de la Ley Trans», en el volumen *Los Briefs de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Las claves de 2023*, Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (Madrid, 2024), pp. 105-106. También se ha denunciado doctrinalmente «la clamorosa falta de entendimiento de la "Ley Trans" con la Ley 3/2023, de 28 febrero, de Empleo, visto el insólito desaguisado provocado por estas dos leyes —con idénticas fechas de aprobación y de entrada en vigor—en la Ley de Infracción y Sanciones en el Orden Social, que conduce a no saber a día de hoy (tres años después) cuál es el tenor aplicable de la letra c) del apartado 1 de su artículo 16» [véase Gorrochategui Polo, M., «Puntos críticos de la negociación colectiva de las medidas planificadas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas», *Revista Galega de Dereito Social*, n. 26 (2026), p. 98].

[60] Cfr. inciso primero. Textualmente, «*It is a violation of title VII for a help-wanted advertisement to indicate a preference, limitation, specification, or discrimination based on sex unless sex is a bona fide occupational qualification for the particular job involved*».

[61] Cfr. inciso segundo. Textualmente, «*The placement of an advertisement in columns classified by publishers on the basis of sex, such as columns headed "Male" or "Female", will be considered an expression of a preference, limitation, specification, or discrimination based on sex*».

la Unión Europea, acreditando ahora esta nueva conclusión mía el hecho de que en los Estados Unidos exista un potente desarrollo reglamentario de la excepción BFOQ, del que he dado cuenta en este trabajo, y que falta totalmente en el Derecho derivado de la Unión Europea. Esa falta resulta igualmente predicable de las concretas legislaciones laborales nacionales de los Estados miembros de la Unión Europea, que se han visto obligadas a transponer el precepto que positiviza en el Derecho derivado de la Unión Europea la excepción BFOQ. Tras analizar la transposición efectuada por los legisladores laborales portugués, francés y español, no queda más remedio que calificar las transposiciones por ellos efectuadas de incuestionablemente «perezosas», aunque no quepa concluir exactamente lo mismo respecto del Derecho antidiscriminatorio laboral alemán, pues el concreto precepto alemán que positiviza la excepción BFOQ ha llegado a suscitar jurisprudencia del Tribunal Federal alemán de Trabajo, de la que también he procedido a dar cuenta en este escrito mío. Quizá la conclusión más relevante que pueda extraerse del análisis que he realizado se refiere a la mutación teleológica que ha padecido la excepción BFOQ, evidenciada no sólo por esta última relevante decisión alemana, sino también por el estudio de jurisprudencia federal norteamericana que he realizado en este trabajo. En efecto, se trata de una excepción ideada en un primer momento para proteger el empleo de trabajadores varones, pero que ha acabado transformándose que también protege el empleo de mujeres.

8. BIBLIOGRAFÍA CITADA

Alden, O., «Beyond Dothard: How State correctional facilities are failing to protect their female employees», *Public Interest Law Reporter*, n. 25 (2020).

Arufe Varela, A., *La igualdad de mujeres y hombres en Alemania. Estudio comparado de la legislación alemana con la legislación española, y traducción castellana*, Netbiblo (A Coruña, 2008).

Bauer, J.-H., Krieger, S. y Günther, J., *Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz und Entgelttransparenzgesetz. AGG/EntgTranspG. Kommentar*, 5ª ed., C.H. Beck (Múnich, 2018).

Befort, S. F., "BFOQ revisited: Johnson Controls halts the expansión of the defense to intentional sex discrimination", *Ohio State Law Journal*, n. 52 (1991).

Buchanan, S., «Johnson v. Transportation Agency, Santa Clara County: A paradigm of affirmative action», *Houston Law Review*, n. 26 (1989).

Buchanan, S., "Affirmative action: the many shades of justice", *Houston Law Review*, n. 39 (2002).

Cohn, Y., "Affirmative action for women in the workplace at home and abroad: A comparison of Johnson v. Transportation Agency and Abrahamsson v. Fogelqvist", *Columbia Journal of Law and Social Problems*, n. 37 (2003).

Cushman, C. (Editora), *Supreme Court decisions and women's rights. Milestones to equality*, 2ª ed., CQ Press (Washington, D.C., 2011).

Diez, M., «Unshackling precedent: The Fifth Circuit's evolution in employment discrimination law and a critical analysis of the Bona Fide Occupational Qualification», *Southern University Law Review*, n. 51 (2024).

Engels, C., "Voluntary affirmative action in employment for women and minorities under Title VII of the Civil Rights Act: Extending possibilities for employers to engage in preferential treatment to achieve equal employment opportunity", *John Marshall Law Review*, n. 24 (1991).

Floyd, M. C., "Putting the teeth back into the BFOQ requirement of Title VII and the Pregnancy Discrimination Act: International Union v. Johnson Controls, Inc.", *University of Richmond Law Review*, n. 26 (1992).

Gárate Castro, J., «Prólogo» de Miranda Boto, J.M., *Condiciones de trabajo transparentes y previsibles. Desafíos para el Derecho español de la Directiva (UE) 2019/1152*, Tirant lo Blanch (Valencia, 2023).

Gorrochategui Polo, M, «Puntos críticos de la negociación colectiva de las medidas planificadas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas», *Revista Galega de Dereito Social*, n. 26 (2026).

Grogan, Adam P., «You've got to BFOQing kidding me: Bostock, Bona Fide Occupational Qualifications, and the great judicial gender/sex knot», *University of Pennsylvania Journal of Law and Social Change*, n. 28 (2025).

Hockley-Cann, D. C., "Johnson v. Transportation Agency: The United States Supreme Court weighs statistical imbalance in favor of affirmative action", *John Marshall Law Review*, n. 21 (1988).

Hoerner, B O., "The role-modeling BFOQ: Court confusión and educational promise", *University of Pennsylvania Journal of Business Law*, n. 16 (2014).

Kruse, K, "The inequality approach and the BFOQ: Use of feminist theory to reinterpret the Title VII BFOQ exception", *Wisconsin Law Review*, n. 1993 (1993).

Martínez Girón, J., «El género doctrinal "comentarios" en el Derecho alemán. A propósito del "Comentario Erfurtense" sobre Derecho alemán del Trabajo», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, n. 141 (2009).

Martínez Girón, J., La cita nominal de doctrina científica por la jurisprudencia laboral. Un estudio de Derecho comparado», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, n. 150 (2011).

Martínez Girón, J. y Arufe Varela, A., *Leyes laborales alemanas. Estudio comparado y traducción castellana*, Netbiblo (A Coruña, 2007).

Martínez Girón, J. y Arufe Varela, A., *Fundamentos de Derecho comparado del Trabajo y de la Seguridad Social*, 3ª ed., Atelier (Barcelona, 2023).

Perkins, E., «Title VII's limits: Investigating Courts' treatment of sex-based Bona Fide Occupational Qualification defense», *Harvard Journal of Law & Gender*, n. 48 (2025).

Picard, N., «Affirmative action affirmed: Johnson v. Transportation Agency, Santa Clara County, California», *Loyola Law Review*, n. 33 (1988).

Rajo Vázquez, M., «Discriminación por asociación y discriminación inversa por razón de sexo, un homenaje a la abogada norteamericana Ruth Bader Ginsburg, en el 50º aniversario del caso *Weinberger v. Wiesenfeld* (1975), de la Corte Suprema de los Estados Unidos sobre prestaciones de muerte y supervivencia por hijo a cargo», *Revista de Derecho de la Seguridad Social. Laborum*, n. 45 (2025).

Sáez Lara, C., *Mujeres y mercado de trabajo. Las discriminaciones directas e indirectas*, Consejo Económico y Social de España (Madrid, 1994).

Schlachter, M., «§ 8 AGG», en Müller-Glöge, R. , Ulrich PREIS e Ingrid SCHMIDT (Editores), *Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht*, 9ª ed., C.H. Beck (Múnich, 2009).

Schleusener, A., Suckow, J. y Thieken, J., *AGG. Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz. Kommentar*, 7ª ed., Luchterhand (Múnich, 2025).

Sirota, M. L., "Sex discrimination: Title VII and the Bona Fide Occupational Qualification", *Texas Law Review Association*, n. 55 (1977).

Smith, B. V. y Loomis, M. C., "After Dothard: Female correctional workers and the challenge to employment law", *Florida International University Law Review*, n. 8 (2013).

Thomas, G., *Because of sex. One law, ten cases, and fifty years that changed American women's lives at work*, St. Martin's Press (New York, 2016).

Vizcaíno Ramos, I., «La actualidad del caso *Bradwell v. Illinois*, decidido por la Corte Suprema de los Estados Unidos en 1873, con la persistente falta de igualdad en el trabajo de la mujer (separación, segmentación, prohibición) en su ciento cincuenta aniversario», *Femeris. Revista multidisciplinar de estudios de género*, vol. 8, n. 2 (2023).

Vizcaíno Ramos, I., «El monumental error de técnica legislativa, relativo a la Ley de Empleo, cometido por la disposición final decimoquinta de la Ley Trans», en el volumen *Los Briefs de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Las claves de 2023*, Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (Madrid, 2024).

Yuracko, K. A., *Gender nonconformity & the law*, Yale University Press (New Haven-Connecticut, 2016).

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 20 (3er Trimestre 2026)
ISSN: 2792-7962 - ISSNe: 2792-7970
Págs. 195-258

Cuestión social e idea de progreso en el republicanismo conservador: el pensamiento social de Emilio Castelar

Social Issues and the Concept of Progress in Conservative Republicanism: The Social Thought of Emilio Castelar

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. **Pensamiento republicano liberal del siglo XIX**
2. **La cuestión social en Castelar: la función del Estado «gendarme». La república individualista y la negativa a la instauración del republicanismo social**
3. **La filosofía del progreso en el republicanismo liberal de Castelar: teoría e ideología.**
4. **Bibliografía seleccionada sobre Emilio Castelar y su época**
   4.1. Obras de Emilio Castelar (Selección)
   4.2. Bibliografía seleccionada sobre Emilio Castelar y su época

Cita Sugerida: MONEREO PÉREZ, J.L.: «Cuestión social e idea de progreso en el republicanismo conservador: el pensamiento social de Emilio Castelar». *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum*, 20 (2026): 195-258.

1. PENSAMIENTO REPUBLICANO LIBERAL DEL SIGLO XIX

«El poder es siempre conservador»

Robert Michels[1]

"A cada uno le llega el día
de pronunciar el gran Sí o el gran
No. Quien dispone lo lleva
Sí manifiesta, y diciéndolo
Progresa en el camino de la estima y la seguridad…"

Konstantino Kavafis[2]

Esta figura importante del republicanismo español, Emilio Castelar y Ripoll, nace en Cádiz el 7 de septiembre de 1832 y muere en San Pedro del Pinatar, en Murcia, el 25 de mayo de 1899). Sus padres, Manuel Castelar y María Antonia Ripoll, de ideología liberal, eran oriundos de Alicante. Fue la personalidad más importante del republicanismo conservador y evolucionista en nuestro país. Puede considerarse como uno de los más grandes oradores de la segunda mitad del siglo XIX. Con la proclamación de la Primera República Española (1873), Castelar será nombrado por Figueras Ministro de Estado. Después de los mandatos de Figueras, Pi y Margall, y Salmerón, asume la Presidencia (septiembre, 1873), hasta el día 2 de enero de 1874, en que se produce su dimisión obligada y con ella el fin de la Primera República en virtud del Golpe de Estado de Pavía. Aunque no es su causa determinante, en su fracaso influyó, sin duda, sus reticencias a acometer reformas sociales, algo que esperan las masas populares ante extensión de la pobreza y el pauperismo industrial de la época[3].

Se ha afirmado que «Castelar escribía sus discursos, y luego de aprenderlos de memoria, los recitaba. No quiere esto decir que sólo obtuviera éxito cuando así lo hacía. En Castelar encontramos al orador completo. Si recita, es que porque tiene una memoria prodigiosa –sólo comparable en el

[1] Michel, R.: *Los partidos políticos. Un estudio sociológico de las tendencias oligárquicas de la democracia moderna,* 2 vols., Buenos Aires, 1983–1984, p.153 (del vol. II.).

[2] Kavafis, K.: *Poesías completas,* trad. y notas de José María Álvarez, 12ª ed., Madrid, Eds. Hiperión, 1985, p.20.

[3] La doctrina de la época era especialmente consciente, hasta llegar a la lucidez, en la apreciación del sentido político jurídico de la «cuestión social». Es harto significativa la posición de un contemporáneo de Posada como Dorado Montero, el cual afirmaba que «Ya se sabe qué se entiende actualmente por 'cuestión social'. Es la cuestión obrera, la cuestión de las aspiraciones de esta clase social hacia el mejoramiento de su condición o estado y a la vez el estudio de los *límites dentro de los cuales deben ser satisfechas tales aspiraciones»*. Cfr. Dorado Montero, P.: «La Iglesia y la cuestión social», en *La España Moderna*, t.171, 1903, p.49. En otro ensayo se señaló que «en puridad, por tanto, el problema obrero no es otra cosa que la expresión concreta que en nuestros días reviste el fenómeno social que de Marx en adelante se viene llamando lucha de clases». Cfr. Buylla, A.: «Del problema obrero», Salamanca, 1902, p.22. Puede consultarse, Monereo Pérez, J. L.: «Adolfo Álvarez Buylla y González Alegre (1850–1927): La reforma jurídico-social y el aseguramiento público en España desde el republicanismo social y el "socialismo de la cátedra"», en *Revista De Derecho De La Seguridad Social, Laborum*, (24), (2020) pp. 295-330. Recuperado a partir de https://revista.laborum.es/index.php/revsegsoc/article/view/427. Véase Marvaud, A.: *La cuestión social en España* (1ª ed.1910), Madrid, Revista de Trabajo, 1975. Recordaba Posada que entre los dos siglos «las reformas sociales fueron convirtiéndose en materias de interés general y en fuentes de inspiración periodística». Cfr. Posada, A.: *Fragmentos de mis Memorias*, Oviedo, Universidad de Oviedo, Cátedra Aledo, 1983, p.183. En realidad, no hubo corriente de pensamiento jurídico relevante (liberal radical, liberal progresista —krausistas—, reformistas iusocialistas, reformismo católico —catolicismo social—, y pensamiento conservador) que no se pronunciara sobre la cuestión social. Sin perjuicio de la que se citará después puede verse, desde distinta extracción ideológica, Canalejas y Méndez, J.: «La cuestión obrera», en *Revista General de Legislación y Jurisprudencia*, vol.103 (1903), pp.508 a 573; Arenal, C.: *La cuestión social*, 2 vols., Madrid, Lib. de Victoriano Suárez, 1895.

pasado siglo a la de Menéndez y Pelayo-»[4]. Como muchos republicanos de la época, su pensamiento tuvo alteraciones fundamentales a lo largo de su vida política pasando de un republicanismo progresista (durante largo tiempo estuvo comprometido con el republicanismo federalista unitario) a un republicanismo posibilista y conservador (confiaba en la liberalización de la Monarquía, con el reconocimiento del sufragio universal y la instauración de la Ley del Jurado, entre otras medidas democratizadoras). Defendió siempre una república unitaria y un republicanismo «de orden». Castelar procedió a la adaptación del pensamiento positivista de Augusto Comte en lo relativo a la fórmula «Orden y Progreso»[5] en una República de todos los ciudadanos, pretendiendo transformar un partido revolucionario en un partido de gobierno[6]. El régimen republicano democrático debería de garantizar un progreso ordenado y pacífico. Este compromiso con el orden establecido implica una renuncia a realizar cambios sustanciales, limitándose a un moderado reformismo, dejando esencialmente intactas las bases fundamentales del sistema vigente. Castelar evoluciona desde la defensa del republicanismo federal hacia posiciones ideológicas de tipo centralista y más conservadoras. Esa deriva ideológica centralista y conservadora se realza en la época de la Restauración[7]. Para Castelar la democracia es un elemento de progreso en la libertad y un método pragmático para racionalizar la lucha por el poder político. La viabilidad de la república democrática dependía de conjugar libertad y orden en el progreso. Interesa subrayar que Castelar fue un intelectual y un hombre de acción que intentó comprender, presentar y cambiar el orden de cosas que sucedían en su época. Vivía en un ambiente mental distinto del nuestro, dominado por el liberalismo utópico en la construcción de la sociedad

[4] Sanz de Bremond, E.O.: *Castelar y el Período revolucionario español (1868–1874),* Madrid, G. Del Toro Editor, 1971, pág. 57.

[5] Para Comte «el espíritu positivo conduce siempre a establecer una exacta armonía elemental entre las ideas de existencia y las ideas de movimiento, de donde resulta más específicamente, con respecto a los cuerpos vivos, la correlación permanente de las ideas de organización con las ideas de vida, y luego, por una última especialización propia del organismo social, *la solidaridad continua de las ideas de orden con las ideas de progreso;* y, recíprocamente, el progreso deviene la finalidad necesaria del orden: como en la mecánica animal, el equilibrio y el progreso son mutuamente indispensables, a título de fundamento o de destino. Especialmente considerado luego en cuanto al Orden, el espíritu positivo le ofrece hoy, en su extensión social, poderosas garantías directas, no sólo científicas sino también lógicas». Ciertamente, demuestra que las principales dificultades sociales no son hoy esencialmente políticas, sino sobre todo morales. «En el segundo aspecto, considera siempre el estado presente como un resultado necesario de la evolución anterior e su conjunto, haciendo siempre prevalecer la apreciación racional del pasado para el examen actual de los asuntos humanos, lo cual excluye en seguida las tendencias puramente críticas, incompatibles con toda sana concepción histórica». Entiende que «lo mismo ocurre, y con mayor evidencia aún, en cuanto al *Progreso* que, pese a las vanas pretensiones ontológicas, tiene hoy su más indiscutible manifestación en el conjunto de los estudios científicos». En verdad, «el aspecto más sistemático, la nueva filosofía asigna directamente como destino necesario a toda nuestra existencia, a la vez personal y social, *el mejoramiento continuo, no sólo de nuestra condición sino también y sobre todo de nuestra naturaleza,* hasta donde lo permite, en todos los aspectos, el conjunto de las leyes reales, exteriores o interiores. Erigiéndose así la *razón del progreso* en dogma verdaderamente fundamental de la razón humana, sea práctica o teórica, le imprime el carácter más noble y al mismo tiempo el más completo, presentando siempre el segundo género de perfeccionamiento como superior al primero… Esa doble indicación de la aptitud fundamental del espíritu positivo para sistematizar espontáneamente las sanas simultáneamente del orden y del progreso, basta aquí para señalar sumariamente la gran eficacia social propia de la nueva filosofía general». Es así que «el espíritu positivo, en virtud de su naturaleza eminentemente relativa, es el único que puede *considerar convenientemente todas las grandes épocas históricas* como fases determinantes de una misma evolución fundamental, en la que cada una resulta de la precedente y prepara la siguiente según leyes invariables que fijan su participación especial en el común progreso». Cfr. Comte, A.: *Discurso sobre el espíritu positivo,* en Comte, A.: *Curso de filosofía positiva. Discurso sobre el espíritu positivo,* Barcelona, Eds. Orbis, 1985, pp.147 a 151.

[6] Véase Vilches García, J.: "Castelar y la República posible. El republicanismo del Sexenio Revolucionario", 1868–1874", en *Revista de Estudios Políticos,* n.99 (1998), pp.133 y sigs., en particular p. 134. Se trataba de recoger la experiencia francesa, Lévêque, P.: *Histoire des forces politiques en France, 1789–1880,* t. I, París, Armand Colin, 1992, caps. 12 y 13.

[7] Para los elementos biográficos de Castelar, puede consultarse Llorca, C.: *Emilio Castelar. Precursor de la Democracia Cristiana,* Institut de Cultura "Juan Gil-Albert". Diputación Provincial d' Alacant, 1999, y Vilches García, J.: *Emilio Castelar. La Patria y la República,* Madrid, Biblioteca Nueva, 2001.

del mercado y las tensiones existentes entre la instauración de regímenes autoritarios y regímenes democráticos. Ese liberalismo utópico confiaba en el mercado como creador de un orden espontáneo y en la idea de progreso social naturalista, es decir, alcanzado a través del avance de la misma sociedad sin la intervención de actores externos como el Estado y otros poderes públicos[8]. Conscientemente o no de sus consecuencias, el resultado palpable era que sin la intervención del Estado para garantizar la justicia social y ciertos niveles de igualdad material (real) de oportunidades de poco tenía sentido para la democracia para las clases subalternas de la sociedad y señaladamente las clases trabajadoras, que, además, solían estar desposeídas del derecho de voto, sino también del derecho de sindicación. El liberalismo de los orígenes acaba materializándose en una forma de *modernidad restringida* desde los puntos de vista social, político y jurídico[9].

Tras la experiencia del fracaso de la I República y la debilidad ideológica y estructural del republicanismo español[10] se acentúa en él posibilismo evolucionista. Sus posiciones se flexibilizan asumiendo propuestas de reforma moderada. Su aspiración es ahora la defensa de los principios republicanos democratizando, desde dentro, el régimen autoritario de la Restauración. Su republicanismo moderado era su respuesta al fracaso de la experiencia de la Primera República. Por ello no se puede realizar un análisis lineal de su pensamiento, pues se puede apreciar una evolución contradictoria entre una primera etapa de defensa de un republicanismo federal y revolucionario liberal hacia un posterior republicanismo liberal más conservador y pragmático, capaz de acomodarse a las exigencias a un régimen de monarquía autoritaria como era el propio de la Restauración. No obstante, a pesar de su transigencia con el régimen de la Restauración, mantuvo sus posiciones republicanas y la defensa de los valores y principios básicos del republicanismo moderado. En todo caso su pragmatismo engarza con su idea de evolución y «progreso» como contrapuesta a la de revolución[11]. En el dilema reforma-revolución Castelar se inclinaba decididamente por la primera. Ello era coherente con su idea de progreso evolutivo en el desarrollo de la Humanidad[12]. Dirá explícitamente que «he querido reemplazar la revolución con la evolución; he querido transformar un partido revolucionario en un partido evolucionista… La sociedad va cambiando sus fases según se

[8] Con perspectivas matizadamente distintas, puede consultarse Véase Polanyi, K.: *La Gran Transformación. Los orígenes políticos y económicos de nuestro tiempo* (1944), México, FCE, 1992 (que luego constataría su fracaso de orden) y Rosanvallon, P.: *Le libéralisme économique. Histoire de l'idée de marché*, París, Seuil, 1979 (sobre el liberalismo utópico) Traducción castellana, El *capitalismo utópico. Historia de la idea de mercado,* Buenos Aires, Nueva Visión, 2006.

[9] Puede consultarse, 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, Capítulo II («La racionalización del Derecho, de la Economía y del Poder en la sociedad moderna»), pp. 169 y sigs.; Capítulo IV («Teoría política de la burocratización: El fenómeno burocrático en el marco de la sociología de Max Weber»), pp. 333 y ss.; 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», en *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum*. nº 1 (2021), pp.197-322; Ripert, G.: *El régimen democrático y el Derecho Civil Moderno,* trad. J.M. Cajica Jr., revisión, edición y estudio preliminar, «Derecho privado y democracia constitucional: Georges Ripert: ¿Paradigma de jurista liberal?» (pp. IX-LXXXVIII), a cargo de J.L. Monereo Pérez, Granada, Comares, 2022, especialmente, Capítulo I («La democracia exige un nuevo Derecho»), pp. 15 y sigs.

[10] Se ha señalado que «la debilidad estructural del republicanismo en España era debida a dos circunstancias: primero, la provisionalidad de la declaración federal, que provocaba la ausencia de una definición unánime o mínimamente concisa sobre lo que era la República federal; y, segundo, la falta de una organización de partido que canalizara la opinión republicana y la reglamentara haciéndola controlable». Cfr. Vilches García, J.: «Castelar y la República posible. El republicanismo del sexenio revolucionario, 1868–1874», en *Revista de Estudios Políticos,* n. 99 (1998), pp.133 y sigs., en particular p.142.

[11] Castelar, E.: *Historia de Europa desde la Revolución Francesa,* t. I, Madrid, Felipe González Roas, Editor, 1895, cuyo capítulo trigésimo-nono versa significativamente sobre *«La Evolución y la Revolución»*, pp.621-648.

[12] Sobre la distinción entre reforma y cambio, en relación al pensamiento político y social, puede consultarse, Monereo Pérez, J.L.: *El catolicismo social conservador: Eduardo Sanz y Escartín,* Granada, Comares, 2009.

acerca al ideal, como cambia la tierra sus estaciones según se acerca o no al sol que nos alumbra…»[13]. Una, idea ésta, muy spenceriana. Castelar como Spencer habían considerado la evolución como un proceso dirigido hacia un fin. Cada nueva etapa de desarrollo de la evolución *social* se entendía como un avance más en la realización más perfecta de la humanidad. Era un enfoque teleológico y determinista de la evolución. Se pensaba en un progreso continuo como evolución hacia una meta civilizatoria que se produciría en ese constante devenir. Reflejaba también la «ilusión del progreso» como componente de un «Mito» construido[14].

En todo caso, a partir de 1876 es innegable que el *posibilismo* es un rasgo caracterizador del pensamiento político de Castelar. Ese posibilismo se expresa políticamente en el partido de los republicanos moderados organizados en torno a Castelar, y que tomó carta de naturaleza en los discursos pronunciados por Castelar en Murcia en septiembre de 1876, en los que afirmaba: «Nosotros, los posibilistas, como nos llaman[15], palabra aceptable porque nos cuadra perfectamente, queremos hoy lo mismo que hemos querido siempre: el sufragio universal[16] en toda su extensión, los derechos individuales en todo su vigor y el gobierno democrático en toda su pureza. La injusticia de nuestros enemigos no logrará desconcertarnos, ni los halagos de nuestros amigos perdernos»[17]. Aún así, él afirma su filiación republicana en su Discurso de 17 de febrero de 1888: «Yo soy republicano histórico, republicano intransigente, republicano de toda la vida, republicano por convicción y por conciencia; el que duda de mi republicanismo me ofende y me calumnia; por consecuencia, yo no quiero ser nada en ninguna monarquía»[18].

---

[13] «Defensa del Sufragio», 17 de febrero de 1888, recopilado en Castelar, E.: *Discursos y ensayos,* selección, prólogo y notas por J. García Mercadal, Madrid, Aguilar, 1964, pp.100 y sigs. En particular p.101.

[14] Véase Monereo Pérez, J.L.: «La idea de progreso en Herbert Spencer: Teoría e ideología», estudio preliminar a Spencer, H.: *Instituciones Industriales,* Granada, Comares (Colección Crítica del Derecho), 2009; Ibid., «Pobreza, trabajo y exclusión social en la larga duración: Una reflexión crítica a partir de Henry George», en *Documentación Laboral. Revista de relaciones laborales, economía y sociología del trabajo,* n.83 (2008/vol.II), pp.11 a 109; Sorel, G.: *Las Ilusiones del Progreso (Estudios sobre el porvenir social),* trad. de M. Aguilar Muñoz, revisión técnica, edición y estudio preliminar, «El pensamiento sociopolítico de Georges Sorel» (pp. XI-LXII), a cargo de J.L. Monereo Pérez, Granada, Comares (Colección Crítica del Derecho), 2011; Monereo Pérez, J.L.: *Espacio de lo político y orden internacional. La teoría política de Carl Schmitt,* Barcelona, Ediciones de Intervención Cultural/El Viejo Topo, 2015, Capítulo 1.III («La teoría política del mito político en Schmitt. Confrontación con George Sorel y Walter Benjamin»), pp. 153-239.

[15] «Defensa del Sufragio», 17 de febrero de 1888, recopilado en Castelar, E.: *Discursos y ensayos,* selección, prólogo y notas por J. García Mercadal, Madrid, Aguilar, 1964, pp.100 y sigs. En particular, p.101.

[16] La defensa del sufragio universal fue siempre una constante en el pensamiento Castelar en el Discurso en defensa de la República como forma de gobierno, pronunciado en mayo de 1869, recopilado en Castelar, E.: *Discursos parlamentarios,* Estudio, notas y comentarios de texto por Carmen Llorca, Madrid, Narcea, S.A. de Ediciones, 1973, pp.143 y sigs. En particular, p.165. Para Castelar «los derechos individuales se dan para descubrir la verdad social; el sufragio se da para buscar el bien social». Castelar, E.: Discurso sobre el Ejército pronunciado el 23 de marzo de 1870, recopilado en Castelar, E.: *Discursos parlamentarios,* Estudio, notas y comentarios de texto por Carmen Llorca, Madrid, Narcea, S.A. de Ediciones, 1973, pp. 233 y sigs., en particular, p. 255. Uno de sus más conocidos discursos se destinó precisamente a la «Defensa del Sufragio», 17 de febrero de 1888, recopilado en Castelar, E.: *Discursos y ensayos,* selección, prólogo y notas por J. García Mercadal, Madrid, Aguilar, 1964, pp.100 y sigs. La defensa del sufragio igualmente en Castelar, E.: *La fórmula del progreso,* Madrid, Imprenta de Julián Peña, 1870, pp.157 y 162 y sigs., y concluye afirmando que «queremos el sufragio universal, acompañado de todos los derechos individuales, que son sus auxiliares y su completo; porque anhelamos el reinado de la justicia, el triunfo definitivo de la libertad, la armonía de todos los grandes intereses sociales, la dignidad de los hombres, e inalterable paz en las naciones» (p.165).

[17] La cita corresponde a Llorca, C.: *Emilio Castelar. Precursor de la Democracia Cristiana,* Institut de Cultura "Juan Gil-Albert". Diputación Provincial d' Alacant, 1999, pp.285 y sigs., en particular, p.285.

[18] «Defensa del Sufragio», 17 de febrero de 1888, recopilado en Castelar, E.: *Discursos y ensayos,* selección, prólogo y notas por J. García Mercadal, Madrid, Aguilar, 1964, pp.100 y sigs. En particular, p.101. En su último Discurso reiterará su adscripción republicana («Nosotros, aunque nos decimos y somos republicanos, somos y nos decimos un elemento de conservación social») y a los presupuestos de la evolución progresiva. Cfr. «Su último discurso»,

Castelar participó en los avatares de la proclamación y corta vida de la I República española, llegó a ser último Presidente de la misma. En todo el periodo de la I República el republicanismo se hallaba fuertemente dividido. Se ha advertido que el republicanismo histórico después de veinticinco años de estar en la oposición se encontraba extremadamente fraccionado. Desde la Primera República en 1873 los republicanos aparecían divididos tanto por cuestiones doctrinales —unitarios frente a federales, socialistas frente a individualistas— y de procedimiento —reformistas y revolucionarios— como por graves enfrentamientos personales entre sus líderes. Debido a ello, el republicanismo de principios de siglo se encontraba fragmentado en diversas agrupaciones políticas numéricamente muy restringidas, sin un apoyo social elevado, con excepción de algunos núcleos urbanos. El republicanismo histórico se presentaba tradicionalmente fragmentado en tres agrupaciones políticas: *el posibilismo castelariano, que representaba la derecha del republicanismo* y que tras la obtención del sufragio universal en 1890 quedaba prácticamente disuelto; el republicanismo federal de Pi y Margall, el núcleo más compacto desde el punto de vista doctrinal, y, en el centro del espectro republicano, un mosaico de grupos de diferente adscripción entre los que sobresalían el progresismo de Ruiz Zorrilla y el centralismo reformista y eminentemente social de Salmerón[19]. En este panorama, en términos simplificados, se producirá a partir de 1895 una redistribución interna de sus fuerzas por la división de progresistas y federales en dos agrupaciones, revolucionaria y evolutiva, respectivamente[20].

Durante el sexenio revolucionario y el período de la Iª República Castelar había mantenido una concepción federalista y descentralizadora moderada que se situaba en contraposición directa con la concepción postula por los partidarios de un sistema centralizado y la que defendería el régimen de la Restauración. Su concepción —compartida en esto con Pi y Margall— rechazaba la visión organicista del federalismo republicano. Por ello, discrepaba de la concepción organicista del federalismo mantenida por Salmerón (con la defensa de doble cámara, una de representación política y otra de representación de intereses profesionales, integradas por representantes de corporaciones y asociaciones profesionales), aunque coincidía con él en la necesidad de instaurar una república federal. Dicha concepción organicista fue, en efecto, la mantenida por Salmerón en el «Proyecto de Bases de la Constitución Republicana Federal de España» (1872)[21], donde el Estado era estructurado con base a unidades territoriales dotadas de una cierta autonomía decisoria (municipio, cantones, regiones...), como instancias intermedias situadas entre el individuo y el Estado[22]. El municipio, la

de 3 de marzo de 1899, recopilado en Castelar, E.: *Discursos y ensayos,* selección, prólogo y notas por J. García Mercadal, Madrid, Aguilar, 1964, pp.176 y sigs.

[19] Monereo Pérez, J.L.: «Nicolás Salmerón Y Alonso (1837–1908): Reformas jurídico-sociales, culturales y políticas en el republicanismo social moderado». (2024). *Revista De Derecho De La Seguridad Social, Laborum*, *38*, 389–452. https://revista.laborum.es/index.php/revsegsoc/article/view/963.

[20] Cfr. Suárez Cortina, M.: *El reformismo en España,* Madrid, Siglo XXI editores, 1986, pp.3 y 4. Sobre la ideología del republicanismo federal, véase Hennessy, C.A.M.: *La República Federal en España. Pi y Margal y el movimiento republicano federal 1868–74,* Madrid, Aguilar, 1966, Cap.4, pp.79 y sigs. Véase Salmerón y Alonso, N.: *Trabajos filosóficos, políticos y discursos parlamentarios,* edición y estudio preliminar a cargo de J.L. Monereo Pérez, Granada, Comares (Colección Crítica del Derecho), 2007.

[21] Este Proyecto fue presentado por Chao y Salmerón en la Tercera Asamblea Federal de 1872 del Partido Democrático Republicano Federal. El texto se publicó en *La Igualdad. Diario Republicano Federal,* 1125 (15 de mayo de 1872), 1127 (17 de mayo de 1872), 1129 (19 de mayo de 1872) y 1131 (21 de mayo de 1872), y viene recogido en Pi y Margall, F. y PI y Arsuaga, F.: *Historia de España en el siglo XIX,* vol. V, Barcelona, 1902, pp.357 y sigs. Véase Salmerón, N. y Chao, E.: *Proyecto de bases de la Constitución republicana federal de España presentado a la Asamblea Federal de 1872,* Madrid, 1872. Sobre él, véase Trujillo, G.: *El federalismo español,* Madrid, Edicusa, 1967, pp.180 y sigs.

[22] Decía Salmerón en 1891: «Afirmamos la región no sólo por la exigencia de que no sea el organismo del Estado una mera reunión de moléculas —si vale la expresión—, de las moléculas municipales, que no bastarían a ofrecer aquella flexibilidad indispensable para que encajen perfectamente las articulaciones del gran cuerpo de la nación, sino porque en España las regiones tienen propio espíritu, peculiar carácter, determinada tendencia que, lejos de sofocarlos, importa vigorizarlos que será tanto más rica y sólida cuanto más viva y genial sea la variedad de que se forme». Cfr. Salmerón, N.: «Discurso en el Teatro del Círculo Ecuestre de Barcelona», en *La Justicia,* 12–1–1891.

región y las demás unidades territoriales se conciben en él como *organismos interiores dentro de la vida del Estado*[23]. En la «base 24ª» se regula la representación política general, mientras que en la «base 23ª» se contempla una representación corporativa en las asambleas cantonales. Ello no obstante, ese republicanismo federal débil —en contraste con el «fuerte» defendido por Pi y Margall— era visto con desconfianza por las fuerzas federales más radicales, y cuando se produce la caída de Pi se extenderían las proclamaciones autonomistas cantonales. Entonces, Salmerón y Castelar se verían abocados —en coherencia con su concepción de la política republicana— a realizar una política de orden en defensa de la unidad del Estado nacional[24]. En la teoría política de Castelar república democrática y orden van necesariamente unidos, tanto más en situaciones de excepción como las que caracterizaron el año 1873.

La emergencia de las masas planteaba problemas en el proyecto político republicano. Durante el sexenio revolucionario las clases acomodadas estaban preocupadas por la seguridad de su posición en el cuerpo social (la seguridad como condición necesaria para el ejercicio de la libertad); ven peligrar sus intereses y su derecho de propiedad. Por su parte, las clases populares persiguen algo más que la democracia formal y el reconocimiento del derecho de asociación —con ser importantes—, pretenden la instauración de un orden social más justo en el marco propicio de la República[25]. Es lo cierto que las dificultades que encontró la I República impidieron la realización de reformas estructurales, pero también cabe destacar que, en términos generales, el proyecto republicano adolecía de una dimensión social definida. Es verdad, que para el republicanismo de Castelar la cuestión social tiene que resolverse a través de la sociedad civil y especialmente mediante el ejercicio del derecho de asociación y sin intromisión del Estado, aunque el ideario del republicanismo de izquierda (Pi y Margall)[26] y de centro-krausista (Salmerón; Azcárate) si se defendía una reforma social paralela a la reforma política federalista. El liberalismo social krausista había defendido, sobre los hombros de Francisco Giner de los Ríos, la actuación positiva del Estado, con la realización de reformas sociales y la defensa de un Estado Social de Derecho, fuertemente comprometido con el compromiso público a favor de la libertad real y la igualación de las condiciones de vida de la población[27].

Esta concepción organicista del Estado encontró un analista y defensor lúcido en Posada, A.: *Evolución legislativa del Régimen Local en España 1812–1909,* Madrid, Librería General de Victoriano Suárez,1910; Ibid., *El Régimen Municipal de la Ciudad Moderna. Bosquejo del Régimen Local. España, Francia, Inglaterra, Estados alemanes y Estados Unidos,* Madrid, Librería General de Victoriano Suárez, 1916, y, aunque con menor elaboración teórica, los ensayos recogidos en Azcárate, G.: *Municipalismo y regionalismo,* Madrid, IEAL, 1979. Sobre el krausismo y la cuestión nacional, véase la exposición de Suárez Cortina, M.: *El gorro frigio. Liberalismo, Democracia y Republicanismo en la Restauración,* Madrid, Biblioteca Nueva, 2000, pp.127 y sigs.; De Blas Guerrero, A.: *Tradición republicana y nacionalismo español,* Madrid, Tecnos, 1991.

[23] Salmerón, N.: «Mitin en Valencia», en *La Justicia,* 19–1–1891. Cfr. Monereo Pérez, J.L.: «Nicolás Salmerón y Alonso (1837–1908): Reformas jurídico-sociales, culturales y políticas en el republicanismo social moderado». (2024). *Revista De Derecho De La Seguridad Social, Laborum*, *38*, 389–452. https://revista.laborum.es/index.php/revsegsoc/article/view/963.

[24] Sobre la posición de Salmerón y Castelar (que derivó durante su presidencia de la República hacia posiciones propias de una República autoritaria), el movimiento (rebelión) cantonalista y el derrumbamiento de la República, consúltese Hennessy, C.A.M.: *La República Federal en España. Pi y Margal y el movimiento republicano federal 1868–74,* Madrid, Aguilar, 1966, capítulo 10, pp.223 y sigs.; Monereo Pérez, J.L.: «El republicanismo español: los supuestos básicos del pensamiento político y social de Nicolás Salmerón» (VII-XLVI), estudio preliminar a Salmerón y Alonso, N.: *Trabajos filosóficos, políticos y discursos parlamentarios,* Granada, Comares (Colección Crítica del Derecho), 2007.

[25] Véase Jover Zamora, J.M.: *Realidad y mito de la Primera República*, pp.61-62.

[26] Jutglar, A.: *Pi y Margall y el federalismo español,* 2 Tomos, Madrid, Taurus, 1975.

[27] Es suficiente reparar en la teoría de la «persona social» de Giner y en el «superliberalismo» defendido por Adolfo Posada. Véase, al respecto, ampliamente, Monereo Pérez, J.L.: *La reforma social en España: Adolfo Posada,* Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2003, especialmente, pp. 133 y sigs., 231 y sigs., y 477 y ss.; El *pensamiento político-jurídico de Adolfo Posada (VII-CLXIII),* Estudio preliminar a Posada, A.: *Tratado de Derecho Político,* edición especial íntegra en un solo volumen, Granada, Comares (Colección Crítica del Derecho), 2003; «El

Durante la Iª República, Castelar ocupó cargos importantes, y mantendría una muy manifiesta presencia durante toda ella con una posición de moderación. Sería el último Presidente de la República. Desde ella mantuvo una actitud contundente respecto del movimiento cantonalista, defendiendo la legalidad republicana y la unidad de España, con la fórmula unidad en la diversidad. El movimiento cantonalista de base popular y en gran media obrera reflejaba la disociación entre las masas populares y la República. La Primera República fue en no poco obra de ideólogos pequeñoburgueses y de las clases medias, esto es, carecía de una fuerza social fuerte y de unidad. En ella concurrieron dos tipos humanos de revolucionarios: «burgueses de agitación» y proletarios[28]. De ahí las dificultades para triunfo y consolidación[29]. Se defendería el orden frente al federalismo. El Gobierno de *excepción* de Castelar —nombrado Presidente el 6 de septiembre— obtuvo el 13 de septiembre autorización de las Cortes para «adoptar las medidas extraordinarias de guerra que estime necesarias». El Gabinete de Castelar aprobaría el 20 de septiembre cuatro decretos estableciendo medidas de excepción: la suspensión transitoria de las garantías individuales de la Constitución de 1869; la supresión de todas las licencias de armas; la limitación estricta de la libertad de desplazamiento, con el uso obligatorio de un salvoconducto para salir del término municipal de residencia; y la censura de prensa. Estas medidas eran decididamente autoritarias. Pero hay más: decretó la suspensión de las Cortes hasta el día 2 de enero. De esta manera, se instauraba el gobierno autoritario de Castelar[30], una auténtica «dictadura republicana». Se conforma así una «República conservadora», la de Castelar. Éste sería, pues, el hombre del giro a la derecha política y de esa República conservadora[31].

En el movimiento del cantonalismo federal estarán implicadas tres diversas revoluciones. Una revolución regional de tipo autonomista. Una revolución social que exigirá unas determinadas reformas, aspirando por último a subvertir el orden social establecido. Una revolución política, que al mismo tiempo que reivindique ciertos principios, pretenderá sustituir la influencia política de los ideólogos revolucionarios pequeñoburgueses por la de la burguesía de agitación. Es obvio que dichas revoluciones tenían bases cuando menos heterogéneas, puesto respondían a las ambiciones de los diversos grupos sociales, que se embarcaron en la aventura federal y su imaginario colectivo. En cierto modo, esas tres dimensiones del proceso revolucionario confluirían complejamente en el movimiento del cantonalismo federal. Es durante la Primera República y en particular en el marco del movimiento cantonalista donde despunta el movimiento obrero organizado entre las masas republicanas, vinculando la revolución social a la revolución política.

organicismo *social* de *Giner de los Ríos*», Estudio preliminar a Giner de los Ríos, F.: *La persona social,* Granada, Comares (Colección Crítica del Derecho), 2008.

[28] Esa coexistencia en Jover Zamora, J.Mª.: *Conciencia obrera u conciencia burguesa en la España contemporánea,* Madrid, 1952, p.25.

[29] Respecto al movimiento cantonalista y la actitud de Salmerón, primero, y después de Castelar, imponiendo un gobierno fuerte, de orden público y de reacción militar ante la sublevación de los cantones, véase Jutglar, A.: *Pi y Margall y el federalismo español,* t. Ii, Madrid, Taurus ediciones, 1975, espec., pp.587 y sigs., donde subraya el viraje de Salmerón (en esto, en dirección análoga a la de Castelar) hacia el principio de autoridad frente a los cantones sublevados, con la adopción de medidas enérgicas.

[30] Efectivamente Castelar llevaría a cabo una política de orden a través de la instauración de un gobierno fuerte: «Castelar fue elegido presidente del Poder Ejecutivo, con Salmerón como presidente de las Cortes. Solo catorce días después de su llegada al poder, las Cortes fueron suspendidas y durante los tres meses y medio siguientes del 20 de septiembre de 1873 hasta el 2 de enero de 1874, Castelar gobernó mediante decretos. *Gaceta,* 20 de septiembre de 1873, hubo 124 votos en pro de la suspensión de sesiones y 62 votos en contra». Hennessy, C.A.M.: *La República federal en España. Pi y Margall y el movimiento republicano federal 1868–74,* Madrid, Aguilar, 1966, p.236.

[31] Véase Palacio Atard, V.: *La España del Siglo XIX, 1808–1898*, Madrid, Espasa-Calpe, 1978, pp.449 y sigs.; Llorca, C.: *Emilio Castelar, precursor de la Democracia Cristiana,* Madrid, Biblioteca Nueva, 1966. Ferrando Badía, J.: *La Primera República*, Madrid, Cuadernos para el Diálogo, 1973, capítulo VIII, «Crisis de la República española de 1873: La Revolución cantonal», pp.321 y sigs., subraya que la historia de la República de 1873 es la historia del fracaso del intento de establecer la federación desde arriba. La República y sus hombres intentarán la federación desde arriba. La revolución cantonal, la federación desde abajo (Ibid., págs. 321-322).

La disociación entre los republicanos y los movimientos populares refleja la tensión —y en parte el desconcierto— planteado por la emergencia de las masas en el escenario político. En este sentido los debates sobre el sufragio universal son harto significativos. Se estaba en la «era de la democracia» parlamentaria. Los análisis de autores posteriores como Gustave Le Bon[32], Georges Sorel[33], Gaetano Mosca[34], Robert Michels[35] y Ortega y Gasset, reflejan esa preocupación de los intelectuales ante este rasgo de época. Todos los autores —como los propios republicanos al estilo del pensar de Castelar, Salmerón o Pi y Margall— fueron tributarios de los problemas planteados en su época. Al tiempo, a fin de siglo, esa inquietud se acrecentaría con el hundimiento del universo positivista y la fe en el progreso[36]. Se había terminado la época de la seguridad y de las certezas, emergía ahora un horizonte más problemático e incierto. Frente a la opinión muy extendida entre los liberales, el republicanismo liberal[37] de Castelar partía del reconocimiento del sufragio universal frente al sufragio restringido. Para él, la ciudadanía no debería de estar determinada o condicionada por el derecho de la propiedad. Defiende una ciudadanía inclusiva, pero dentro de una república de orden que encauce la potencialidad de las masas. Pero ello planteó el problema de la inserción de las masas en el sistema político[38]. Castelar, heredero de la Ilustración, creía en una emancipación de la

[32] Monereo Pérez, J.L.: "'Era de las masas' y la reacción y defensa conservadora al advenimiento de las clases trabajadoras a la vida económico-social y política: Gustave Le Bon (I), *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social (REJLSS),* n. 8 (2024), pp. 263-294. https://revistas.uma.es/index.php/REJLSS/es/article/view/19091/19348.

[33] Monereo Pérez, J.L.: «El sindicalismo y sus instrumentos de acción colectiva en la concepción de Georges Sorel. Un estudio crítico» (2022), en *Lex social. revista de los derechos sociales*. Vol. 12 n. 2, p. 1-65. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8600642; Sorel, G.: *Las ilusiones del progreso [Estudios sobre el porvenir social],* edición y estudio preliminar, «El pensamiento sociopolítico de George Sorel», a cargo de J. L. Monereo Pérez, Granada, Comares (Colección Crítica del Derecho), 2011.

[34] Para la concepción del elitismo democrático, puede consultarse Bachrach, P.: *Crítica de la teoría elitista de la democracia,* Buenos Aires, Amorrortu editores, 1973.

[35] Michels, R.: *Introducción a la sociología política,* trad. A. de Gracia, revisión y edición al cuidado de J.L. Monereo Pérez, Granada, Comares (Colección Crítica del Derecho), 2006.

[36] Véase Weber, E.: *Une histoire de l'Europe,* París, Fayard, 1986, p.675 y ampliamente Hughes, H.S.: *Conciencia y sociedad. La reorientación del pensamiento social europeo, 1890–1930,* Madrid, Ed. Aguilar, 1972.

[37] No es ésta una expresión incorrecta, pues bajo ciertas premisas no existe una oposición absoluta entre republicanismo y liberalismo (ciertas formas de liberalismo, al menos). Aunque desde una perspectiva singular se ha sostenido críticamente que el republicanismo moderno no es necesariamente antiliberal; «es más, incorpora rasgos fundamentales de la tradición liberal. El *republicanismo liberal* se caracteriza por su compromiso con cuatro principios centrales». El primer principio es el de la deliberación política, posible gracias a lo que en algunos casos se describe como «virtud cívica». El segundo principio es el de la igualdad entre los actores políticos, encarnada en un deseo por eliminar fuertes disparidades en los niveles de participación política o influencia entre individuos o grupos sociales. El tercer principio es el universalismo, ejemplificado mediante la noción de bien público, posibilitada gracias a la «razón práctica». El compromiso republicano con el universalismo, o con el acuerdo como un ideal regulativo, adquiere la forma de una creencia en la posibilidad de encontrar soluciones en esencia correctas para dirimir al menos algunos debates normativos. El cuarto y último principio es el de la ciudadanía, que se manifiesta a través de los derechos de participación ampliamente garantizados. Esos derechos están concebidos tanto para controlar la conducta representativa como para brindar la oportunidad de que se ejerzan e inculquen ciertas virtudes políticas. Cfr. Cfr. Sunstein, C.R.: «Más allá del resurgimiento republicano», en Ovejero, F., Martí, J.L. y Gargarella, R. (Comps.): *Nuevas ideas republicanas. Autogobierno y libertad,* Barcelona, Eds. Paidós, 2003, pp. 137 y sigs., en particular pp.139-140 y 189–190.

[38] Esta problemática encontró un análisis perturbador en Le Bon, G.: *Psicología de las multitudes,* trad. de Navarro Palencia, J.M., revisión, edición crítica y estudio preliminar a cargo de J.L. Monereo Pérez, Granada, Comares (Colección Crítica del Derecho), 2012. Gustave Le Bon (1841–1931) es una de esas personalidades polifacéticas y difíciles de encasillar que proliferaron a finales del siglo XIX y entre los dos siglos. Fue sociológico y psicólogo social, sobre todo de la psicología social de orientación sociológica (aunque también médico, fisiólogo e higienista). En realidad, fue uno de los fundadores principales de la psicología social, cuyo enfoque fue mantenido en numerosas obras, como Psicología de las multitudes, Psicología del Socialismo, Psicología de las Revoluciones, etcétera. Esa nueva «psicología de masas» afrontaría un nuevo fenómeno de la modernidad industrial caracterizado por el surgimiento de la «multitud» como agrupamiento humano especialmente proclive hacia la irracionalidad, la manipulación de dirigentes y líderes políticos, sindicales y religiosos. Le Bon realza la importancia de la sugestión

Humanidad basada en la Razón, en cuyo marco la política en la Modernidad permitiría una búsqueda participativa en la construcción racional de la «verdad» sobre bases científicas. Pero las nuevas circunstancias evidenciadas desde finales del siglo XIX muestran el carácter ilusorio de construir una dinámica política sobre bases estrictamente científicas, basadas en la calculabilidad y en la previsibilidad. Ello, lejos de lo defendido en *La fórmula del progreso*[39] (incluida no sólo la concepción ideal-típica de Castelar)*,* introducirá un elemento de irracionalidad y situaciones de incertidumbre que cuestionarán la idea del progreso de la Humanidad, como una supuesto «ley social» equiparable a las leyes de la naturaleza. A finales del siglo XIX se extiende una visión más pesimista respecto al progreso de la Humanidad. El espacio político se ha hecho más complejo, dado el nuevo entramado de conexiones entre una sociedad civil diversa y pluralista y un Estado que para asumir su función de orden tiene que establecer nuevas formas de intervencionismo organizado. Se destacan los «peligros» que planteaba la democratización política con la extensión del sufragio universal y la formación de la sociedad de masas[40].

Tras la dimisión de Salmerón, el cinco de septiembre por negarse, entre otras cuestiones menos explicitadas, al restablecimiento de la pena de muerte para los delitos de insurrección militar[41]

y la imitación en el comportamiento irracional de las multitudes y sus consecuencias sociales, políticas y jurídicas. Le Bon, con harta frecuencia, ha sido infravalorado, y sin embargo, se ha afirmado, que excepto Sorel, y sin duda Tocqueville, ningún sabio francés ha tenido una influencia igual a la de Le Bon, el cual escribió libros de una extraordinaria repercusión en todos los ámbitos. Le Bon analiza el fenómeno de masas desde un enfoque positivista y fenomenológico del comportamiento de los individuos y grupos en las sociedades de masas.

En su opinión, expresada en su Psicología de las multitudes, «la multitud busca un líder, vale decir, una figura poderosa que encauce sus energías irracionales hacia fines constructivos». La multitud era una agregación colectiva que actuaba por «imitación» de situaciones y comportamientos sin reflexividad y conciencia «individual». En la psicología de las multitudes se agruparía, aparte del propio Le Bon, un amplio conjunto de teóricos como Sighele, Ferri, Tylor, Lang, Freud. Estaría influenciado (ciertamente en interinfluencia recíproca), a su vez, por autores como Gabriel Tarde y el filósofo Henri Bergson (especialmente en su concepción del «intuicionismo» o la filosofía de la «imitación»). La intención de Le Bon era fundar una nueva ciencia cuyo nombre sería la «psicología de las multitudes». Pero una nueva ciencia social orientada a la acción, pues «el conocimiento de la psicología de las muchedumbres es hoy —afirma— el último recurso del hombre de Estado, que quiere, no gobernarlas (puesto que la cosa se ha hecho bien difícil), sino al menos no ser gobernado por ellas». Pero esa idea perduraría mucho después cuando se afirma que «la psicología de las multitudes es, pues, la ciencia de una nueva política», que «rechaza una política basada sobre el interés y la razón» y que intentaría explicar las causas y las consecuencias del surgimiento de las sociedades de masas. Y su gran preocupación no era otra que la de encontrar antídotos eficaces contra las disfuncionalidades provocadas por el advenimiento de las multitudes en la historia, insistiendo en la responsabilidad de las élites o conductores en su encauzamiento hacia el orden (Monereo Pérez, J.L, Ibidem). Para Le Bon se estaba ante una nueva época, la «época de las multitudes». También Sorel, G.: *Reflexiones sobre la violencia* (1908), trad. de A. Vivero, edición y estudio preliminar, *«Teoría e ideología del sindicalismo en Georges Sorel»*, a cargo de J.L. Monereo Pérez, Granada, Comares (Colección Crítica del Derecho), 2011.

[39] Castelar, E.: *La fórmula del progreso-Discursos (1870/1892*), edición y estudio preliminar, «El republicanismo liberal y la idea de progreso: Emilio Castelar» (pp. VII-LVI), a cargo de J.L. Monereo Pérez, Granada, Comares (Colección Crítica del Derecho), 2010.

[40] Véase Hobsbawm, E.J.: *La era del imperio (1875–1914),* Barcelona, Labor, 1989.

[41] Los acontecimientos los exponen con la fuerza de la inmediación histórica Pi y Margall y Pi y Arsuaga, aunque no sin cierta distorsión como se verá inmediatamente: «Parece que el señor Salmerón consultó a sus correligionarios en filosofía, discípulos todos como él del krausista señor Sanz del Río y que formaban por entonces una a modo de apiñada y entusiasta secta. Aconsejáronle ellos que no cediera. He aquí los términos en que el señor Salmerón formuló su renuncia a la presidencia del poder Ejecutivo: "No creyéndome en las graves circunstancias, con la representación adecuada a las imperiosas exigencias de la opinión pública para salvar la situación que el país atraviesa, cumplo el deber de resignar ante las Cortes Constituyentes el cargo de Presidente del Poder ejecutivo que se dignaron conferirme en 18 de julio último" (5 de septiembre). Ya en poder del Congreso la dimisión del señor Salmerón, no quiso el señor Castelar, como presidente, dar cuenta de ella, por sí había aún medio de reducir al dimisionario. Acto fue ese más cortés que sincero, pues claro es que la dimisión, tenidas en cuenta todas las circunstancias que la habían determinado, era bien definida...». Cfr. Pi y Margall, F. y Pi y Arsuaga, F.: *Las grandes conmociones políticas del siglo XIX en España,* Apéndice hasta nuestros días del absolutismo a la República de 1931, por Joaquín Pi y Arsuaga, Barcelona, t. II, Casa Editorial Seguí, s/f., p. 140.

(7 de septiembre de 1873), le sustituye Castelar. Con todo, uno de los hechos más discutibles de la vida política de Salmerón fue negarse a apoyar al Gobierno de Castelar (noche del dos al tres de enero de 1874), lo que supuso la caída del Gobierno, otorgando un motivo explícito para el golpe militar del General Pavía contra la República (golpe de Estado de Pavía que se produce el 3 de enero de 1874). Ningún argumento de los aducidos por el propio Salmerón puede justificar seriamente su falta de visión de la realidad política del momento, revelando «una candidez lamentable»[42]: debió prestar su apoyo crítico a Castelar para así impedir el mal mayor del golpe militar de Pavía, que ya se estaba fraguando[43]. Pi y Margall llevó más lejos la crítica publicando, aunque sin su firma, el artículo «*El hombre hueco*», *El Reformista,* 18 de noviembre de 1873. Esa calificación le acompañaría siempre, siendo utilizada después por Lerroux. Tras el Golpe de Estado de Pavía, Castelar marcha exiliado al extranjero, para regresar dos años después, reanudando su actividad universitaria e incorporándose a las Cortes. Sin embargo, la experiencia negativa de la Primera República se traduce en él en un cambio de actitud más proclive a posiciones posibilistas y evolucionistas en política.

Después del golpe de Estado de Pavía se restaura, por imposición autoritaria, la monarquía borbónica en España. Entonces, resulta evidente la desilusión de las masas y las dificultades para reorganizarse de nuevo[44]. Tras ello el republicanismo dejó de ser una fuerza política efectiva durante más de dos generaciones. La ruptura de Nicolás Salmerón con Emilio Castelar, la virtual repudiación que Castelar hizo de su propio pasado en un discurso pronunciado en Granada el 26 de mayo, en el que también declaró su benevolencia hacia el régimen de Serrano, el desacuerdo de Pi y Margall con Salmerón y Figueras en un una reunión política que se realizó a principios de 1874 en casa del último y, por último, la reaparición de Zorrilla con su profesión de republicanismo en agosto de 1874, dan la tónica de los años restantes del siglo. A pesar de los intentos de reconciliación, las disensiones de las distintas familias republicanas tendían a incrementarse en vez de disminuirse[45]. El republicanismo liberal democrático quedó a prueba en el debate sobre la Internacional, en el cual, al mismo tiempo que criticaba los métodos utilizados por la AIT defendía sin paliativos el derecho de asociación[46]. El debate se había desarrollado entre el 7 de octubre y el 1 de noviembre de 1871. Los diputados que se mostraron expresamente a favor de la legalidad de la internacional fueron solamente Pi y Margall, Nicolás Salmerón, Emilio Castelar, Fernando Garrido y Baldomero Lostau. Para el criterio de la mayoría la Internacional sería ilegalizada y la brecha entre el sistema establecido de partidos y la Internacional obrerista no hacía sino acentuarse. La realidad es que la Internacional se venía expandiendo entre las clases trabajadoras, generando una visible inquietud entre las clases acomodadas. La cuestión social mostraba su cara más amarga: el hambre, la explotación en las fábricas y el sufrimiento de la población trabajadora, que presentaba la condición social de proletarios

[42] González Serrano, U.: *Nicolás Salmerón. Estudio crítico-biográfico,* Madrid, Est. Tipográfico de Ricardo Fé, 1903, pp.19-20.

[43] La crítica excesiva y durísima de PI Y MARGAL, en su artículo «El hombre hueco», en *El Reformista,* de 18 de noviembre de 1873. Véase Dardé, C.: «Biografía política de Nicolás Salmerón», en Piqueras, J.A. y Chust, M. (Comps.): *Republicanos y repúblicas en España,* Madrid, Siglo veintiuno de España Editores, 1996, pp.149-151. El golpe de Estado de Pavía contribuyó a acelerar la desintegración del movimiento republicano en España. A la derrota, y consiguiente represión, de los federales sublevados en provincias, siguió la división de los líderes del partido. CASTELAR se apartó explícitamente del mismo, renegando del federalismo. Después del golpe de Estado de Pavía, el republicanismo quedaría muy debilitado como fuerza política efectiva, y además las divergencias entre corrientes y culturas republicanas se incrementaron. Tras de la Restauración, Castelar aboga por el posibilismo político y condena el utopismo de la república federal (así se expresa en la Carta dirigida a Zorrilla el 25 de agosto de 1876).

[44] López-Cordón, Mª.V.: *El pensamiento político-internacional del federalismo español (1868–1874),* Barcelona, Planeta, 1975, p.86.

[45] Hennessy, C.A.M.: *La República Federal en España. Pi y Margal y el movimiento republicano federal 1868–74,* Madrid, Aguilar, 1966, p.246.

[46] Véase el texto de sus intervenciones parlamentarias en Salmerón y Alonso, N.: *Obras,* t. I, *Discursos parlamentarios,* Prólogo de Gumersindo de Azcárate, Madrid, Gras y Compañía, 1881. Al respecto, Gil Cremades, J.J.: *Krausistas y liberales,* Madrid, Seminarios y Ediciones, 1975, pp.108 a 114.

que sólo disponía de su propia fuerza de trabajo. El descontento se propagaba abriendo un escenario proclive a la contestación y rebeldía social[47].

En el discurso de Castelar en el debate parlamentario sobre la legalidad de la Internacional, defiende el derecho de asociación general como un «derecho constitucional» «sagrado». Entiende también que «el advenimiento del pueblo no puede llegar a su madurez, si a las reformas política no acompañan las reformas sociales» (*Diario de Sesiones,* 19-X-1871). Considera que un régimen democrático no debe combatir a las clases trabajadoras, sino tratar de integrarlas aceptando el derecho de asociación pacífica. Su idea-fuerza —que lo es también de republicanos como Fernando Garrido, Nicolás Salmerón y Pi y Margall— era tratar de encauzar la A.I.T en la legalidad democrática, de manera que despojada de sus fines revolucionarios pudiera ser incluso un *instrumento* útil para la emancipación del «cuarto estado»[48]. La propuesta socialista de Pi y Margal residía en el intervencionismo estatal en materiales sociales y económicas. Castelar, como individualista que era, fue siempre enemigo de la tendencia socializante predicada por Pi y Margall, pues creía que atacaba la libertad individual y consiguientemente iba en contra de la idea democrática. Castelar, comentando la postura que adoptará en aquel debate, dirá: «Yo no defendí los principios de la internacional, antes los condené vivamente. *Pero defendí el derecho de los internacionalistas a decir públicamente sus principios y a celebrar sus reuniones pacíficas».* En realidad, durante el siglo XIX se produce una conciencia difusa en el «cuarto estado» de que la revolución liberal no era su revolución social. Se reclamaba una estructura social más justa y una limitación de la libertad de contratación que impidiese las condiciones de explotación de los trabajadores.

Frente a ello, se mostraba insuficiente la propuesta de Castelar de una cooperación más estrecha entre el capital y trabajo, a través de coparticipación del trabajador en los beneficios del capital[49]. El sentido republicano liberal de Castelar se expresa en la defensa de esa colaboración armónica y del derecho de asociación pacífica de los trabajadores, como instrumento de ejercicio de la libertad para la (auto)emancipación social. Por ello, en el debate parlamentario sobre la legalidad de la Internacional defendió su legitimidad, desde una fundamentación jurídica, pero también afirmando un republicanismo liberal —como variante singular del liberalismo— que admitía la emancipación social del «cuarto estado», sin el cual quedaría reducida su misión a una mera reforma política, que aun cuando de trascendencia suma, está lejos de satisfacer, por sí sola, el ideal de justicia. Sin embargo, a diferencia de Pi y Margal y de Salmerón, entiende que no es necesario articular políticas públicas de igualación social que impidan la explotación y las malas condiciones de trabajo de los trabajadores en las fábricas. Esa igualación sería una consecuencia del ejercicio del derecho de asociación profesional. La defensa de la legitimidad de la Internacional era coherente con este postulado. Reclamaba, eso sí, que la Internacional persiguiera su fin por los medios de paz, evitando la triste herencia de las guerras sociales[50].

[47] Véase Marx, K. y Engels, F.: *La revolución en España. Extractos de 1854,* trad. Manuel Sacristán, Barcelona, Ariel, 1970; Ibid., *Escritos sobre España,* Ribas, P. (Editor), Madrid, Trotta, 1998; Engels, F., Mesa, J., Iglesias, P, Lafargue, P. y otros.: *Construyendo el futuro. Correspondencia (1870–1895),* Castillo, S. (Editor), Madrid, Trotta, 1998; Tuñon de Lara, M.: *Historia del movimiento obrero en España,* Madrid, Taurus, 1972.

[48] Véase Vergés Mundó, O.: *La I Internacional en las Cortes de 1871,* Barcelona, Publicaciones de la Cátedra de Historia General de España, 1964, pp.64-67; Sanz de Bremond, E.O.: *Castelar y el Período revolucionario español (1868–1874),* Madrid, G. Del Toro Editor, 1971, pp.172 y sigs.

[49] Véase Sanz de Bremond, E.O.: *Castelar y el Período revolucionario español (1868–1874),* Madrid, G. Del Toro Editor, 1971, págs. 173 y sigs.

[50] Sobre ese debate, véase Vergés Mundó, O.: *La I Internacional en las Cortes de 1871,* Barcelona, Publicaciones de la Cátedra de Historia General de España, 1964, especialmente, pp.71 y sigs. Para el planteamiento de la cuestión social en distintos documentos de la época, véase Álvarez Junco, J.: *La Comuna en España,* Madrid, Siglo XXI, 1971, pp.155 y sigs.

A pesar de todo, la lógica de la posición de la mayoría se impuso, y la Internacional sería ilegalizada. La mayoría parlamentaria hizo más hincapié en las finalidades revolucionarias de la Internacional que en el derecho a su existencia en el marco del derecho de asociación general para la vida humana. Había también un gran desconcierto respecto al desarrollo de la cuestión social y a su incidencia política. Un desconcierto que se tradujo en impotencia en aquellos que, como Castelar, entendían que se solventaría a impulso «natural» del progreso de la sociedad civil sin intromisiones del Estado.

Es lo cierto que la existencia de la Internacional y la proliferación y actividad de los sindicatos de trabajadores —unido, y en gran medida, reflejo, del malestar general de las clases desposeídas— conllevó la centralidad de la cuestión social devenida en abierta cuestión política. Puso de relieve que la armonización entre el capital y trabajo no se produciría por generación espontánea, dada la fuerte contraposición entre los intereses en juego, siendo necesaria la intervención estatal en materias sociolaborales. Es importante destacar que el Partido Republicano Federal fracasó al tratar de articular un programa *social* durante el Sexenio. Quedaron en evidencia las divergencias entre las tendencias imperantes y las limitaciones de un proyecto republicano coherente. El desencuentro con las organizaciones obreras fue cada vez más acusado, ante el hecho de que éstas reclamaban la realización de reformas sociales que implicaban la intervención sistemática del Estado en las relaciones laborales.

A finales del siglo XIX, se asienta el posibilismo republicano, bajo el prisma ideológico-político de Castelar. La misma composición multiclasista del republicanismo y la falta de definición de un proyecto de transformación radical del orden establecido favorece que se subsuma la cuestión social en el marco de un programa político de contornos difusos en el marco de la retórica del populismo. El centro de gravedad será ahora el *pueblo, en oposición a los privilegios.* Hasta tal punto es así que el discurso populista se convierte en un rasgo genérico del republicanismo[51]. Con ello, el programa republicano prescinde de contenidos fuertes; imperarán los contenidos débiles, «lo posible» en cada momento. El fracaso de la I República contribuiría a una fuerte división interna de las distintas familias republicanas. En la práctica política la orientación posibilista presentaba una inequívoca inclinación hacia la defensa del régimen establecido. Ello pudo suponer que se identificara con la inserción en el régimen de la restauración monárquica (y su excluyente sistema bipartidista, con el gobierno por turnos entre el partido liberal-conservador de Cánovas del Castillo y el liberal-progresista de Sagasta), ante la relativa indiferencia de las distintas formas de gobierno defendida desde el posibilismo por Castelar. Lo que importaba es la modernización y regeneración del país y ampliar la base social sobre la que se construiría el sistema democrático. Pretendían una transformación moderada del orden existente, pero a través de una vía evolutiva, gradual y pacífica. En esto no se había producido una ruptura respecto a su pensamiento más arraigado, toda vez que en su *Historia del movimiento republicano en Europa* afirma que «proclamar la república no es proclamar la transformación social toda entera. *Es el principio de una transformación lenta, es el instrumento de un trabajo continuo, es el principio de un progreso larguísimo, es el cuerpo en que deberá encerrarse el nuevo espíritu…* De otra manera, sin intentáis cien veces proclamar la república, y al nacer la exigís que renueve de arriba abajo toda la sociedad, cien veces os pasará lo mismo, cien veces el frágil cuerpo recién nacido se os deshará entre las manos… Estudiad la naturaleza, que existen analogías bien claras entre la naturaleza y la sociedad. Convertid el pensamiento a sus transformaciones. Mirad cómo la serie no se interrumpe, cómo los grados se guardan rigurosamente en todas sus obras. Este nuevo organismo de la república ha menester muchos cuidados y mucho pulso»[52]. Pensaban sinceramente

[51] Piqueras Arenas, J.A.: «Detrás de la política. República y federación en el proceso revolucionario español», en Piqueras, J.A. y Chust, M. (Comps.): *Republicanos y repúblicas en España,* Madrid, Siglo Veintiuno de España Editores, 1996, pág.43.

[52] *Historia del movimiento republicano en Europa*, recopilado en Castelar, E.: *Discursos y ensayos,* selección, prólogo y notas por J. García Mercadal, Madrid, Aguilar, 1964, pp.216 y sigs. En particular, pág. 227.

en las posibilidades de cambio desde dentro del régimen de la restauración, y buscaban una solución intermedia frente al tradicionalismo y la revolución. Un proceso lento de reformas podría conducir a que maduraran las condiciones para la instauración futura de un régimen republicano[53]. Las masas (el «pueblo») deberían ser dirigidas por una élite selecta y la educación asumiría el papel de crear paulatinamente una ciudadanía activa. Los posibilitas acabaron, al tiempo, aceptando la apertura intervencionista de «contención social» que se postulaba desde el régimen de la restauración para llevar a cabo una reforma social, aunque el movimiento obrero en su mayor parte estaba personificado en los sindicatos y partidos obreros.

El posibilismo de Castelar conduciría a defender una posición federalista moderada y una reforma del Estado en un sentido de racionalización o modernización liberal. Su propuesta no estriba en la ruptura del Estado, instancia política al servicio de la sociedad, sino en el rechazo del centralismo aceptando la pluralidad de identidades históricas. Pero la estrategia posibilista acaba fracasando por las múltiples contradicciones internas que generó y el marco de un régimen autoritario de la Restauración que imposibilitaba la realización de reformas cualitativas y que contribuyó al recrudecimiento de las tensiones sociales (ante lo cual se hacía inviable la política de armonización entre trabajadores y empresarios postulada por los posibilistas). Es necesario subrayar la falta de credibilidad que presentaba el republicanismo posibilista (republicanismo conservador) frente a la dificultad de conciliar ante la opinión pública los principios republicanos y la realización en la práctica de políticas de orden. Precisamente son todas esas dificultades las que motivaron al tiempo el fracaso del posibilismo republicano para operar como una auténtica alternativa plausible en el período que, coincidiendo con el cambio de siglo, el sistema político de la Restauración padece una grave crisis de legitimidad[54].

En una perspectiva general, la forma de gobierno republicana, y su filosofía específica (el republicanismo), enlaza con una propuesta global de reforma del orden existente que se opone a su conservación y petrificación. Defiende un racionalismo jurídico-político basado en el reconocimiento de los derechos individuales y en una concepción laica del Estado que manifiesta la desacralización del poder. Concibe la convivencia social a través de la afirmación de tolerancia y del derecho a la participación en los asuntos públicos, en la lógica de una democracia deliberativa frente al elitismo político[55]. Defiende la participación de los individuos en el proceso de toma de decisiones públicas. El

[53] Se ha hecho notar que el «republicanismo español, buscaba en la política europea contemporánea los datos que convalidasen en el plano de la experiencia sus propuestas teóricas. Frente a los aludidos referentes suizo o norteamericano, la III República francesa aportaba, al presentarse como un modelo exitoso de síntesis demócrata-liberal, una legitimación concreta, la verificación necesaria de la corrección y la adecuación a los tiempos de las estrategias posibilistas… Con la *monarquía ya reinstalada,* se tratará de dar apoyo e incentivar todas aquellas estrategias que tiendan a asentar una *democracia posible*. Por aquel entonces, en 1878, Castelar no dudaba en equipararse, desde las páginas de los diarios posibilitas catalanes, con Adolphe Thiers…» (Duarte, A.: «Los posibilismos republicanos y la vida política en la Cataluña de los primeros años de la Restauración», en Piqueras, J.A. y Chust, M.(Comps.): *Republicanos y repúblicas en España,* cit., pág. 190.

[54] Véase Duarte, A.: «Los posibilismos republicanos y la vida política en la Cataluña de los primeros años de la Restauración», cit., pp.201 y sigs.

[55] Véase por todos, Elster, J. (ed.): *La democracia deliberativa,* Barcelona, Gedisa, 2000; Nino, C.S.: *La constitución de la democracia deliberativa,* Barcelona, Gedisa, 1997; Habermas, J.: *Facticidad y validez. Sobre el derecho y el Estado democrático de derecho en términos de teoría del discurso,* Madrid, Trotta, 1998; Martí, J.L.: *La República deliberativa. Una teoría de la democracia,* Madrid-Barcelona, Marcial Pons, 2006. Este último autor concluye que «la mejor versión de la democracia deliberativa es la republicana por dos razones. Primero porque la concepción elitista se encuentra ante un dilema, ya que es altamente inestable y o bien abandona sus presupuestos elitistas para abrazar los republicanos, o bien renuncia a su carácter democrático para convertirse en una posición elitista anti-democrática. Y, en segundo lugar, la concepción republicana es más respetuosa de los propios valores sustantivos que justifican el modelo general, la dignidad de todos los seres humanos, la autonomía plena (tanto pública como privada) y la igualdad política básica. Por todo ello, el mejor sistema político de gobierno es el de la república deliberativa» (Ibid., pág. 318).

republicanismo moderado no se puede desconocer que defendió que en una democracia el gobierno político debe corresponder a los más capaces y preparados[56]. Emilio Castelar había reflejado ese espíritu: «El singular privilegio de esta forma de gobierno que no haya en su seno germen de división, sino que todas las opiniones quepan en este gran molde en el que vamos a dar nueva forma a la vida de la sociedad española; la República es la única forma de gobierno en la que caben todas las opiniones, todos los derechos…»[57]. Él había señalado que «la democracia viene a demostrar, que así como el hombre y la humanidad no se contradicen, sino que se completan; así como alma y espíritu no son dos ideas contrarias, sino sintéticas; así como el sentimiento y la idea no se repelen, sino que se armonizan; así también la sociedad y el individuo son una armonía viva, eterna, fundada en las leyes igualmente reales de la naturaleza y de la lógica», y añade que «nosotros rechazamos la doctrina que quiere pacificar el individuo al Estado, y la doctrina que destruir el Estado a los pies del individuo»[58]. Pero junto a la libertad de pensamiento y la tolerancia importa al ideario republicano la aceptación de la intervención política institucionalizada de todas las clases sociales y de los procedimientos de solución pacífica de los conflictos. Él mantiene una *idea de progreso* como idea fuerza de una época marcada por el influjo del positivismo. En el desarrollo histórico —presidido por el «espíritu del progreso»[59]— ve la emancipación progresiva del hombre. Para él «la idea del progreso es la libertad. El mundo en su camino, guiado por la Providencia, va siempre constantemente hacia la libertad. Por eso la fórmula del progreso en todos los tiempos, en todas las naciones, ha encerrado siempre la santa idea de libertad. Por eso la democracia, que hoy consagra la libertad en todas sus manifestaciones, la democracia es la fórmula del progreso. Su idea capital es el derecho; la idea capital del derecho, la libertad; la condición de la libertad, la igualdad: El derecho es la manifestación del espíritu humano en la sociedad, de su pensamiento en la tribuna y en la prensa, de su voluntad en los comicios y en las libres asociaciones, de su conciencia en el jurado»[60]. Él puede suscribir la concepción ilustrada de que el progreso es la idea que anima y regula a la civilización occidental[61]; convirtiéndose en la idea dominante, incluso teniendo en cuenta la creciente importancia de ideas como las de igualdad, justicia social y soberanía popular, que también fueron focos directrices durante el período que va de 1750 a 1990[62]. Es, en cierto sentido, una concepción organicista del progreso con rasgo inherente a la civilización. Es manifiesto que el republicanismo presenta una línea de coherencia muy abierta y heterogénea. Dentro de sus constantes se caracteriza por ser normativista, en el sentido de que persigue reformar el estado de cosas existente, por lo que realza el papel de la educación[63] y de la acción política[64]. Incorpora una ideología del autogobierno ciudadano[65], que rechaza el individualismo liberal y sin confundirse con él

[56] En ello se aprecia la influencia del pensamiento de Tocqueville, A.: *La Democracia en América*, Prefacio, notas y bibliografía de J.P. Mayer, México, FCE, 1987.

[57] Castelar, E.: «Discurso» del 6 de marzo de 1873, *Diario de sesiones,* pp.380 a 387.

[58] Castelar, E.: *La fórmula del progreso,* Madrid, Imprenta de Julián Peña, 1870, p.176. Castelar, E.: *La fórmula del progreso-Discursos (1870/1892*), edición y estudio preliminar, «El republicanismo liberal y la idea de progreso: Emilio Castelar» (pp. VII-LVI), a cargo de J.L. Monereo Pérez, Granada, Comares (Colección Crítica del Derecho), 2010.

[59] Castelar, E.: *La fórmula del progreso,* Madrid, Imprenta de Julián Peña, 1870, p.213. Castelar, E.: *La fórmula del progreso-Discursos (1870/1892*), edición y estudio preliminar, «El republicanismo liberal y la idea de progreso: Emilio Castelar» (pp. VII-LVI), a cargo de J.L. Monereo Pérez, Granada, Comares (Colección Crítica del Derecho), 2010.

[60] Castelar, E.: *La fórmula del progreso,* cit.,p.223. Castelar, E.: *La fórmula del progreso-Discursos (1870/1892*), edición y estudio preliminar, «El republicanismo liberal y la idea de progreso: Emilio Castelar» (pp. VII-LVI), a cargo de J.L. Monereo Pérez, Granada, Comares (Colección Crítica del Derecho), 2010.

[61] Véase Bury, J.B.: *La idea de progreso (1920),* trad. Elías Díaz y Julio Rodríguez Aramberri, *Madrid*, Alianza, 1971.

[62] Véase Nisbet, R.: *Historia de la idea de progreso,* Barcelona, Gedisa, 1981, p.243.

[63] Es nítida la vinculación entre la cultura republican y la educación, véase Capitán, A.: *Republicanismo y educación en España (1873–1951),* Madrid, Dykinson, 2002.

[64] Véase Posada, A.: «La educación del obrero como base de su influencia política», en *BILE,* 306, 15-XI-1889.

[65] La defensa del principio de autogobierno es explicitada por Castelar, cuando afirma que el primer principio de la democracia república «es la soberanía nacional, la autonomía de la sociedad, el derecho que tienen los pueblos a gobernarse por sí mismos… El segundo principio, las facultades del individuo, esos derechos individuales, son

se aproxima en ciertos aspectos a lo que después postularía el comunitarismo. Defiende el diálogo y acentúa la defensa de los intereses y valores comunitarios[66], y está abierto a una nueva concepción de la democracia deliberativa y a un nuevo constitucionalismo democrático. La teoría del republicanismo acentúa la importancia de la vida activa que tiene como correlato el elogio de la virtud política[67]. Para el republicanismo la integración social y la realización del individuo no deriva tanto de la esfera mercantil como del espacio político. En la República (*politeia*) gobierna la mayoría conforme al bien común establecido democráticamente[68]. La acentuación de los valores comunitarios conduce a criticar severamente el carácter individualista del liberalismo radical y su concepción de los derechos, con la afirmación de una visión más comunitaria y social de los mismos[69]. También, en coherencia con ello, esta actitud se traduce en un republicanismo deliberativo, en cuyo se marco se subraya la autorrealización del individuo en su participación permanente en la construcción del proyecto social; ámbito éste en el cual el hombre se adueña de su propia existencia. Ello también se traduce en una nueva visión integradora del Derecho, donde el orden jurídico es también expresión de una particular forma de vida y no sólo el reflejo del contenido universal de los derechos fundamentales[70]. La instancia jurídica representa la cristalización del ideal republicano de autogobierno de la sociedad en su conjunto[71]. En ese discurso de la democracia república se asocia la libertad a la participación cívica y los derechos y deberes hacia la sociedad. El hombre, el ciudadano republicano, se constituye en la misma interacción con los otros. Es de hacer notar que en la tradición republicana el valor igualdad se predica no sólo en el ámbito de la política sino también en la esfera social. Lo que supone que el republicanismo, por contraposición al tipo de liberalismo individualista de los orígenes, acabó por defender la realización por parte del poder público de medidas niveladoras en el campo social y económico. La misma *idea de libertad como no dependencia* exigiría intervenir sobre el mercado y el establecimiento de los derechos sociales como derechos de desmercantilización[72]. Si bien, en el republicanismo conservador de *Castelar* esa idea de libertad como no dependencia se traduce,

superiores y anteriores a todas las Constituciones, pues las Constituciones se fundan sobre ellos, como se funda este edificio en que nos encontramos sobre la ley de la gravedad». En tercer principio es el «principio de la escuela armónica». Cfr. Discurso en defensa de la República como forma de gobierno, pronunciado en mayo de 1869, recopilado en Castelar, E.: *Discursos parlamentarios,* Estudio, notas y comentarios de texto por Carmen Llorca, Madrid, Narcea, S.A. de Ediciones, 1973, pp.143 y sigs. En particular, pág. 150.

[66] Véase, en una perspectiva de conjunto, Pettit, PH.: *Republicanismo. Una teoría sobre la libertad y el gobierno,* Barcelona, Paidós, 1999.

[67] Respecto la multiplicidad de interpretaciones del republicanismo y de la tradición república resulta indispensable la consulta de dos obras de referencia: Pocock, J.G.A.: *El momento maquiavélico. El pensamiento político florentino y la tradición republican atlántica (1975),* Madrid, Tecnos, 2002*;* Skinner, Q.: *Los fundamentos orígenes del pensamiento político moderno (1978),* 2 tomos, México, FCE, 1985.

[68] Insiste en ello Arendt, H.: *¿Qué es la política?,* Barcelona, Paidós, 1997; ID.: *La crisis de la República,* Madrid, Taurus, 1973.

[69] Esa concepción socializante de los derechos conducirá en fecha más próxima a los comunitaristas republicanos a defender una política de la diferencia basada en el reconocimiento y la compatibilidad entre los derechos fundamentales y las metas colectivas amparadas por el Estado constitucional democrático. Véase Taylor, C.: «Propósitos cruzados: el debate liberal-comunitario», en Rosemblum, N.(dir.).: *El liberalismo y la vida moral,* Buenos Aires, Nueva Visión, 1993; ID.: *El multiculturalismo y «la política del reconocimiento»,* México, FCE, 1993.

[70] Véase Habermas, J.: *Die Einbezieung des Anderen,* Francfort, Suhrkamp, 1997, pp.253-254; ID.: *Facticidad y validez,* Madrid, Trotta, 1998.

[71] En la visión particular de Castelar la sociedad tiene entidad propia: "La sociedad, ese ser cuyo organismo nadie puede conocer, cuya fuerza nadie puede medir; la sociedad, que no es un mero montón de individuos, sino que tiene cohesión, como la materia, y movimiento de impulsión, como los astros; la sociedad pasa por encima de los hombres que se oponen a que se dilate el sino de la humanidad, a que se recorra la órbita del progreso". Cfr. CASTELAR: *"Discurso parlamentario pronunciado en las Cortes el 22 de febrero de 1869, donde combate los poderes que se atribuye al Gobierno Provisional frente a la Asamblea constituyente,* recopilado en Castelar, E.: *Discursos parlamentarios,* Estudio, notas y comentarios de texto por Carmen Llorca, Madrid, Narcea, S.A. de Ediciones, 1973, p.93.

[72] Véase Monereo Pérez, J.L.: *Derechos sociales de la ciudadanía y ordenamiento laboral,* Madrid, CES, 1996.

contradictoriamente, en rehusar la interferencia del Estado en cuestiones sociales[73]. Castelar da por hecho que la libertad consiste en no ser restringido ni interferido por otras personas y por el Estado. Ciertamente, el Castelar maduro de orientación posibilista no tendría inconveniente en aceptar las reformas sociales ante todo como políticas de orden, como transformaciones desde arriba para evitar la revolución desde abajo.

En todo caso, es un rasgo genérico del republicanismo moderno el abogar en esa dirección de la defensa de una libertad de no-dominación[74]. De ahí la misma noción de «intercambios obstruidos» (prohibidos) en el marco de la consecución del objetivo del igualitarismo político consistente en implantar una sociedad libre de dominación: una sociedad donde ningún bien social sirva o pueda servir como medio de dominación[75], por lo cual es necesario que el Estado asuma compromisos distributivos generales y particulares diversos. Se acepta el desafío de la irrupción del fenómeno de lo social en el campo de la esfera político-jurídica. Corresponde a la política establecer los mecanismos necesarios para resolver la desigualdad social, atendiendo a la realización de las correspondientes políticas compensadoras y satisfactivas de las necesidades sociales. La igualdad es precondición para la libre acción política de la ciudadanía. El Estado debe promover la independencia socioeconómica de los individuos y garantizar que éstos puedan subvenir adecuadamente a sus necesidades más básicas. Teniendo en cuenta que el índice de autonomía individual no es histórico, sino modal o contrafáctico[76]. Es por ello que el republicanismo democrático cuestiona —reafirmando la República incluyente— el postulado liberal individualista de la completa neutralidad del Estado supuestamente basado en la separación entre la idea de justicia y la idea de bien. El republicanismo permite dar voz a las preocupaciones sociales más relevantes, y hacerlo desde el carácter pluralista y dinámico del ideal republicano. Al tiempo, autores situados en la tradición del liberalismo avanzado inglés, como es el caso de Hobhouse, defenderán la intervención del Estado en materia social (liberalismo social o social-liberal), partiendo de la idea que el progreso no es un hecho mecánico ni espontáneo, sino la liberación de la energía espiritual viviente de una sociedad consciente de sí misma[77]. Con ello se superaba el individualismo abstracto refractario a la realización de la idea social comunitaria.

En cierta medida para el ideario republicano de Castelar la república aparece como una especie de religión político-democrática. Su república es laica, pero inspirada expresamente en los valores de la tradición cristiana[78]. Centro de gravedad del pensamiento originario de Castelar es la república federal. En cierta medida el republicanismo federal de Castelar puede ser calificado como

[73] Se advertido que «El liberalismo ha venido siendo asociado, en la mayoría de sus variantes más influyentes, con la concepción negativa de la libertad como ausencia de interferencia y con el presupuesto de que no hay nada inherentemente opresivo en el hecho de que algunos tengan poder de dominación sobre otros, siempre que no ejerzan ese poder ni sea probable que lleguen a ejercerlo». Cfr. Pettit, P.: *Republicanismo. Una teoría sobre la libertad y el gobierno,* Barcelona, Paidós, 1999, p.26.

[74] Véase Taylor, CH.: *La ética de la autenticidad,* Barcelona, Paidós, 1994; Walzer, M.: *Las esferas de la justicia. Una defensa del pluralismo y la igualdad,* México, FCE, 1993.

[75] Véase Walzer, M.: *Las esferas de la justicia. Una defensa del pluralismo y la igualdad,* México, FCE, 1993.

[76] Véase Pettit, PH.: *Republicanismo*, cit., p.243, el cual desde su particular modo de concebir el republicanismo entiende que es una doctrina consecuencialista que asigna al Estado, y en particular, a las autoridades estatales, la tarea de promover la libertad como no-dominación; y los individuos disfrutan de libertad como no-dominación, en la medida en que nadie está en posición de interferir arbitrariamente en sus vidas (Ibid., pp.270-271).

[77] HOBHOUSE: *Liberalismo,* edición y estudio preliminar a cargo de J.L. Monereo Pérez, Granada, Comares (Colección Crítica del Derecho), 2007. Véase Monereo Pérez, J.L.: «Los fundamentos del "Liberalismo Social" y sus límites. Leonard Trelawney Hobhouse», en *Civitas. Revista española de derecho del trabajo,* n. 136 (2007), pp. 711-761.

[78] El carácter laico del Estado, con la defensa de la separación de la Iglesia y el Estado, su Discurso de contestación a Manterola sobre la cuestión religiosa pronunciado el 12 de abril de 1869, recopilado en Castelar, E.: *Discursos parlamentarios,* Estudio, notas y comentarios de texto por Carmen Llorca, Madrid, Narcea, S.A. de Ediciones, 1973, pp.119 y sigs.; y en su Discurso de mayo de 1869, recopilado en Castelar, E.: *Discursos y ensayos,* selección, prólogo y notas por J. García Mercadal, Madrid, Aguilar, 1964, pp.81 y sigs.

de liberal. Parte de la defensa de la soberanía individual y de la defensa de los derechos individuales. El republicanismo liberal de Castelar pretende *conciliar* las tradiciones república y liberal; se sitúa en el cruce de dos tradiciones con la consiguiente imbricación de los rasgos republicanos y liberales. El republicanismo liberal no asumió como objetivo la destrucción del régimen liberal, sino su revisión a través de una nueva forma de gobierno político capaz de ampliar las bases de legitimidad del orden reconociendo el sufragio universal, y nuevas bases organización del sistema social. Pero el republicanismo liberal no pondrá en cuestión las bases y las instituciones fundamentales del orden económico del capitalismo moderno, sino tratar de cerrar el ciclo de la revolución burguesa mediante la instauración de una república democrática. Defiende las libertades individuales y la participación política, pero también un compromiso con lo público. Castelar se pronuncia a favor de los derechos individuales, pero también la participación política activa de los ciudadanos, postulando la intervención de los individuos en la política institucional, en los asuntos públicos, de manera que los ciudadanos no quedarían separados de sus gobernantes (ciudadanía activa). Es así que para el republicanismo liberal también los ciudadanos tenían que ser responsables de la vida política de la comunidad; una ciudadanía activa interesada en los asuntos públicos. El Estado representa objetivos comunes en cuyo establecimiento intervienen los ciudadanos en ejercicio de su libertad y en condiciones de igualdad. Ahora bien, para el republicanismo liberal, aunque acepta la participación directa del individuo en la política pública (republicanismo cívico), entiende que los derechos individuales no deberían, en ningún caso, quedar subordinados a las necesidades específicas de cada comunidad política organizada. En cierto sentido su republicanismo liberal es más liberal que estrictamente republicano, manteniendo el individualismo liberal, y no eleva a la comunidad a máximo intérprete de la idea de bien público, por encima del marco de los derechos y libertades individuales y de criterios éticos de carácter general. En estas coordenadas ideológicas, apuesta por una idea de progreso que en la sociedad moderna otorga especial relevancia al hombre de empresa animado de espíritu emprendedor, al mismo tiempo que desconfía de un Estado capaz de tomar decisiones coercitivas para garantizar el bien común. Para él el ejercicio responsable y cívico de la libertad y la búsqueda del interés individual acabará por confluir en el interés general.

De ahí deriva también la complejidad de las bases ideológicas de su pensamiento republicano liberal. Para él la libertad supone ante todo limitación del poder público y reconocimiento de un conjunto de derechos naturales inviolables. Los individuos tienen que estar protegidos por unos derechos legalmente garantizados para realizar lo que se desee en libertad, pero en base a una determinada virtud que le hace saber y elegir el camino más adecuado. Esa virtud cívica se obtiene ante todo a través de la educación en la democracia. No obstante, la libertad, y el conjunto de los derechos individuales, encuentra un fundamento natural; naturalismo antropológico que supone su existencia previa a la sociedad política y sirve, al mismo tiempo, de resorte frente a las formas de dominio estatal. Corresponde al Estado garantizar las condiciones de seguridad y de libertad necesarias para que los ciudadanos activos desplegaran todas sus posibilidades de realización de sus intereses. Para Castelar existe una radical separación entre el Estado y la sociedad civil, de manera que ésta constituye una esfera autónoma. Ha de garantizar las condiciones de funcionamiento de la sociedad civil, de la sociedad del mercado. Por ello pudo afirmar Castelar en un discurso del sexenio, en representación del Partido Republicano Federal, que «somos la tradición liberal», «somos la continuación de todas las tradiciones liberales» españolas, desde la del 12 hasta la iniciada con la revolución de septiembre del 68, ya que todos estos esfuerzos que se dirigían hacia la monarquía constitucional, tarde o temprano se convertían en esfuerzos a la república[79]. Ello no obstante, en el pensamiento de Castelar el régimen democrático republicano no aparecía como un sucedáneo del mercado económico y simplemente a su servicio. Creía también en el papel beneficioso de las asociaciones, capaces de vertebrar la diversidad de intereses existentes en la sociedad civil. El fortalecimiento de estas asociaciones civiles haría posible una participación activa de los individuos en las decisiones de política pública. En realidad,

[79] Castelar, E.: *Discursos parlamentarios,* Madrid, Congreso de los Diputados, 2003, p.592.

Castelar en ese periodo era optimista, en la confianza plena de que el progreso impondría la realización del ideal de la Humanidad. El progreso conduciría a la instauración de la república como garantía de libertad en el disfrute de los derechos individuales y a la superación de las desigualdades sociales más acusadas (incluido el problema social)[80]. Esta visión era aceptada por el republicanismo individualista de Castelar durante toda su vida, a pesar de que se aprecie una evolución del republicanismo radical revolucionario al republicanismo moderado y posibilista. En cierto sentido, la lógica de su pensamiento político se atiene a la fórmula de libertad y gobierno limitado[81].

Castelar, desde las filas demócratas, defenderá un Estado democrático y Laico, afirmando la separación entre las Iglesias y el Estado. Todos los miembros de la comunidad política han de ostentar los mismos derechos y libertades para el desarrollo pleno de la personalidad humana. Todos han de participar en el autogobierno republicano. Afirma la vinculación indisociable entre el individuo y la sociedad, porque el hombre es un ser eminentemente social. Pero adopta un individualismo metodológico cuando observa que la soberanía popular y el gobierno del Estado encuentran su fuente en la soberanía del individuo y en el pacto entre sujetos soberanos (*Discursos Parlamentarios*, p.229). La democracia republicana (fundada en el pacto federal, en el Castelar del Sexenio) permitirá la conciliación entre los derechos naturales individuales del hombre con la autoridad política que precisa la realización del Estado republicano. Su instauración debería realizarse no por obra de la revolución violenta, sino a través de procedimientos pacíficos, el sufragio universal y el respeto de los derechos individuales. Castelar, como otros republicanos, tenía en mente la experiencia de la república federal norteamericana. Tras la experiencia de la I República, sin embargo, Castelar continuará defendiendo la república democrática, pero más que en términos propiamente federales, en términos de descentralización autonómica[82].

2. LA CUESTIÓN SOCIAL EN CASTELAR: LA FUNCIÓN DEL ESTADO «GENDARME». LA REPÚBLICA INDIVIDUALISTA Y LA NEGATIVA A LA INSTAURACIÓN DEL REPUBLICANISMO SOCIAL

> *«La libertad política, en general, significa el derecho "a ser un participante en el gobierno", y si no, no significa nada»*
>
> Hannah Arendt[83]

Emilio Castelar era plenamente consciente de la existencia y gravedad del problema social. Según Castelar «no bastará con emancipar la conciencia, con emancipar la voluntad del proletariado, con darle los derechos fundamentales humanos, si al mismo tiempo no procuramos su independencia económica, su bienestar económico, que no puede provenir de las actuales condiciones de trabajo. Por eso yo creo que, sin destruir la propiedad, raíz de la vida; sin violar la libertad, una para todos los hombres; obteniendo del Estado en la época de transición apoyo interino y fugaz, que *será innecesario cuando la sociedad haya entrado en plena democracia, la reforma social completará las grandes reformas políticas y económicas de nuestro glorioso siglo»*[84]. De este modo, confía en que la democracia creará en sí las condiciones para superar el problema social. Entiende, por otra parte, que el progreso no es sólo abstracto, tiene que tener una dimensión social: «La historia moderna,

[80] Rivera García, A.: *Reacción y revolución en la España liberal,* cit., págs.284-285.

[81] Véase, al respecto, en términos generales Panebianco, A.: *El poder, el estado, la libertad: la frágil constitución de la sociedad libre,* Madrid, Unión Editorial, 2009, págs.21 y sigs.

[82] Rivera García, A.: *Reacción y revolución en la España liberal,* Madrid, Biblioteca Nueva, 2006, págs. 294 y sigs.

[83] Arendt, H.: *On Revolution,* Londres, Faber & Faber, 1963, pp.220-221 (traducción castellana, *Sobre la revolución,* Madrid, Alianza, 1988).

[84] Castelar, E. «Prólogo» (1870) a la obra de Garrido, F.: *Historia de las clases trabajadoras.1. El Esclavo (1870),* Madrid, Edita Zero, distribuidor ZYX, 1970, pp. 15-32, en particular p.15.

compasiva, profundamente humanitaria como toda la ciencia, ha sostenido siempre el principio de que la civilización de los Estados no se mide por la felicidad de sus aristocracias, por las grandezas de sus poderes, por el brillo de sus ejércitos, sin por las condiciones morales y materiales en que vive el pueblo…»[85]. Considera que «las dos grandes ideas de los tiempos modernos» son «la libertad de trabajo y la libertad de asociación.» Para él, los males gravísimos que se encierra bajo el problema social «sólo pueden remediarse por la asociación libre y voluntaria, que centuplica las fuerzas del trabajo, que socorre al trabajador en sus necesidades, que vela al lado del lecho del dolor, que le ampara en una crisis, que es su Providencia, pues le protege contra la idea de un porvenir incierto y le asegura contra el temor al desamparo y la muerte por la miseria y el hambre; remedio tanto más grato cuanto que está en la vida del trabajo y en las fuerzas y en los derechos del trabajador».

Además, vincula el avance en la forma política (democratización) con el progreso en la solución de la cuestión social, al reflexionar críticamente que «hay quien cree que las ideas políticas, las formas de gobierno, son de todo punto indiferentes para resolver el *problema social* y conseguir la emancipación de los trabajadores». Arguye que «esto proviene de no conocer la relación, que no es misteriosa, entre las ideas políticas y sus consecuencias sociales». Su visión de la historia de la humanidad es optimista, afirmando la existencia en los hechos de un progreso evolutivo: «es verdad, la idea del derecho no ha sido siempre igualmente clara en la conciencia humana. Pero a la evolución se esa idea en la conciencia ha seguido una evolución igual de todas las leyes sociales. Atended un momento, y veréis cómo se espiritualiza la idea del derecho a medida que progresa la sociedad». El derecho consagra la soberanía popular y los derechos individuales como derechos inviolables. El ejercicio de las libertades contribuye a la resolución del problema social. La interacción es para él obvia: «un cambio en las ideas fundamentales trae un cambio en las ideas sociales, porque toda idea es una serie de ideas, así en la conciencia como en el espacio; a medida que se han modificado las ideas, también se ha modificado el comercio, uno de los aspectos del trabajo. Conforme ha ido cambiando el ideal de los pueblos, han ido cambiando también las relaciones mercantiles» (pp.18-22). Siguiendo expresamente el pensamiento de Stuart Mill, entiende que «la emancipación política del pueblo implica su emancipación económica. La redención política del trabajador contiene indispensablemente su redención social. Que esta tendencia vaya rodeada de utopías, nada tiene, absolutamente nada, de extraño. No conozco ninguna idea que no haya aparecido entre los espejismos de utopías… Mas de entre estas utopías, que han caído por su propio peso, la sociedad acertó a sacar grandes y provechosos progresos morales…; pero de entre estas utopías el mundo moderno sacará la mejora social exigida por el advenimiento del cuarto Estado a la vida pública». El ejercicio garantizado de las libertades conducirá a la armonía: «por sabias combinaciones de la libertad, tan fecunda como la misma naturaleza, se mejorarán las condiciones sociales del cuarto Estado, del pueblo. Esta es mi profunda convicción, ésta es la convicción de todos los amantes del progreso humano». Ahora bien, a pesar de que no se esté conforme con las utopías es necesario reconocer el derecho a manifestarlas pacíficamente por sus defensores, pues «no queremos sólo la libertad d la verdad; queremos también la libertad del error». Su visión es tolerante y positiva respecto de la discrepancia: «precisa dejar que una idea se desarrolle con todos sus errores, con todos sus extravíos, para conseguir luego que esa idea se acrisole en la discusión y sirva de alimento a la conciencia humana y realice la *justicia social*» (pp.30-31)[86].

En coherencia con sus postulados, los partidarios de la democracia republicano (Garrido, Pi y Margall, Salmerón y Castelar) defenderían la legalidad y legitimidad de la Internacional en los debates

[85] Castelar, E. «Prólogo» (1870) a la obra de Garrido, F.: *Historia de las clases trabajadoras.1. El Esclavo (1870),* cit., p.16.

[86] Significativamente observa respecto de la obra de Fernando Garrido, que prologa, que «con muchas de sus ideas estoy conforme con otras, no; pero reconozco la rectitud que las dicta, la erudición que las esmalta y la sed de libertad y de justicia que en el pueblo despiertan…». Cfr. Castelar, E. «Prólogo» (1870) a la obra de Garrido, F.: *Historia de las clases trabajadoras.1. El Esclavo (1870),* cit., pág. 32.

parlamentarios del sexenio revolucionario, a pesar de que no estaban conformes con los métodos que postulaban y con el ideario colectivista estatal que informaba al programa de la Internacional. La instauración de una sociedad más justa que permitiera la emancipación de las clases trabajadores debería de provenir más que de la acción estatal y la socialización de la propiedad del fortalecimiento de la sociedad civil y la acción de las corporaciones y asociaciones profesionales. Pero no existía un acuerdo unánime entre las distintas corrientes e ideologías («culturas») republicanas sobre la cuestión de los límites del Estado y especialmente sobre la intervención, o en su caso, grado de intervención estatal en la cuestión social que había evidenciado la fractura en la ideología liberal de constitución de una sociedad civil homogénea, armónica. No basta reconocer a todos los ciudadanos iguales derechos civiles y políticos, sino que adicionalmente es preciso que se les asegure las condiciones sociales, económicas y culturales que les permitan una efectiva existencia digna. La intervención estatal, sin embargo, es necesaria para erradicar los males sociales, lo que implica una necesaria interferencia o intromisión del Estado en las relaciones socioeconómicas para satisfacer los intereses de los ciudadanos, especialmente de los más débiles y vulnerables[87].

En general la posición de Castelar es de rechazo en términos de principio de la intervención del Estado en la cuestión social, garantizando derechos sociales, que, en su esquema de pensamiento, se oponían a los derechos individuales tradicionales, civiles y políticos. Tendía a identificar el intervencionismo público en cuestiones sociales y económicas con las tendencias socialistas. No aceptaba la intromisión del Estado, reclamando la autoridad de Adam Smith y Frédéric Bastiat, partidarios del *laissez faire, laissez passer,* de manera que el problema social se resolvería mediante el libre desarrollo de las libertades económicas y la orientación del mercado hacia la armonía de los intereses concurrentes. El progreso surgirá inevitablemente siempre que se deje actuar a los mecanismos de autorregulación del mercado sin la interferencia de instancias externas a su lógica de funcionamiento[88]. Era la fe en el progreso derivado del simple ejercicio de las libertades y del desarrollo científico, que conduciría a la emergencia de una sociedad siempre mejor. Así, desde esa utopía, el Castelar maduro (1892) vinculando el problema social y el socialismo, considera que la utopía socialista es una «aspiración poética más que política, deseo de mejoramiento más que *Fórmula del progreso*, ha venido, en último término, a tratar exclusivamente las relaciones del capital y del trabajo, no para fundarlas en las leyes del derecho, sino en las leyes artificiales del Estado que, cuando se oponen a la naturaleza humana, cuya característica es la libertad, han de dar por resultado inevitable, fatal, lo arbitrario y lo absurdo, generadores de toda tiranía. Este es el sentido general de la palabra socialismo»[89]. El Estado es para Castelar un «Estado gendarme», garante de los derechos individuales: «la primera asociación, la asociación fundamental, es la que tiene por objeto realizar el derecho; la asociación fundamental es el Estado. Pero el Estado no debe fundarse contra nuestra naturaleza, sino en nuestra naturaleza; no debe fundarse contra nuestro derecho, sino en nuestro derecho. Por consiguiente, el Estado debe respetar la libertad y la igualdad natural de todos los hombres, su pensamiento y su acción. Sólo concretándose a este fin, podrá el Estado vivir

[87] Véase Pettit, PH.: *Republicanismo. Una teoría sobre la libertad y el gobierno,* cit., pp.196 y 214, desde su concepción de la libertad como no dominación. La misma idea de ciudadanía social y del garantismo jurídico social parte de esa premisa. Véase Monereo Pérez, J.L.: *Derechos sociales de la ciudadanía y ordenamiento laboral,* Madrid, CES, 1996. Desde el garantismo jurídico y el constitucionalismo democrático-social se ha hablado de los derechos fundamentales como garantías del más débil. Cfr. Ferrajoli, L.: *Derechos y garantías. La Ley del más débil,* Madrid, Trotta, 1999; Ibid.. *Derecho y razón. Teoría del garantismo penal,* Madrid, Trotta, 1998.

[88] Smith, A.: *Investigaciones sobre la naturaleza y causas de la riqueza de las naciones,* México, Fondo de Cultura Económica, 1958.

[89] Castelar, E.: *Estudio sobre el socialismo (1892),* que precede a la obra de Fabra, N. Mª.: *El problema social,* 2ª ed., Madrid, Librería de Fernando Fé, 1892 (la 1ª ed., es de 1890), p.8. En este extenso estudio preliminar refleja su pensamiento en la madurez. Está firmado el 25 de febrero de 1892. También su Discurso Parlamentario sobre el socialismo, recogido en «Defensa del Sufragio», 17 de febrero de 1888, recopilado en Castelar, E.: *Discursos y ensayos,* selección, prólogo y notas por García Mercadal, Madrid, Aguilar, 1964, pp.110 y sigs.

en armonía con la naturaleza humana y realizar su fin primordial, su fin único, el derecho»[90]. En la forma de gobierno republicana la igualdad política y la economía libre garantizarían la armonía social en una sociedad donde los individuos se articulan y organizan sus intereses a través de las asociaciones (principio de asociación). La solución del problema social debería de quedar al libre juego de las fuerzas sociales. En el republicanismo liberal de Castelar se parte de la contraposición del Estado republicano liberal con el intervencionismo público, que supondría neutralizar el sistema de garantías de los derechos individuales de preferente objeto de tutela. Sin la radicalidad de Herbert Spencer parte de la idea de que la intervención del Estado debe ser la estrictamente indispensable para el desenvolvimiento de las libertades individuales[91]. Su republicanismo liberal exige una limitación estricta de las funciones del Estado. Expresa una cierta antipatía al control político. Existiría, pues, una antítesis entre Estado liberal y Estado intervencionista: el Estado (poder político institucional) y el poder económico (integrado por las fuerzas sociales que hacen valer el derecho de propiedad y el control sobre los medios de producción y circulación de las mercancías y las instituciones financieras) deberán mantenerse separados.

Esta posición abstencionista se mantuvo a pesar del recrudecimiento visible de la cuestión social no sólo en España, sino en toda Europa. Se estaban produciendo respuestas políticas e ideológicas conservadoras en Alemania (Bismarck) y el giro significativo de León XIII, con la encíclica *Rerum Novarum* en 1891[92], inaugurando la doctrina social de la Iglesia. El movimiento obrero sindical y político estaba en continuo avance al mismo tiempo que surgían una multiplicidad de corrientes reformistas del orden social. La lucha por la implantación del sufragio universal había permitido la incorporación al régimen parlamentario liberal de los partidos socialistas, y se extendía el «miedo a la multitud» organizada políticamente (la formación de la sociedad de masas). La cuestión social devenida en cuestión política cuestionaba el sueño del progreso a través de la armónica composición de los intereses individuales y la creciente pérdida de confianza en el mercado autorregulado. Castelar, en ese contexto político, continuaría manteniendo su posición respecto al problema social y consideraba suficiente el ejercicio del derecho de asociación sumado a la conquista del sufragio universal masculino (1890). De ahí que recomendara en 1893 a sus seguidores vincularse al partido liberal en el marco de la restauración[93].

Para él el socialismo se equivoca porque el Estado no es la solución al problema social, se ha de «encontrar la solución del problema social en la libertad». Se interroga, al efecto: «¿Hay un

[90] Castelar, E.: «El derecho de asociación» (26 de febrero de 1860), en Castelar, E.: *Miscelánea de Historia, de religión, de arte y de política,* Madrid, Eds. Sres. San Martín y Jubera, 1874, p.101.

[91] Spencer, H.: *El hombre contra el Estado (1884),* Buenos Aires-Madrid, Aguilar, 1960. Para Spencer la creciente intervención del Estado y la proliferación de leyes de todo orden pueden conducir hacia una nueva esclavitud. Véase también, Spencer, H.: *Exceso de legislación,* trad. Miguel de Unamuno, Madrid, La España Moderna, s/f.; Spencer, H.: *Los primeros principios,* edición y estudio preliminar, a cargo de J.L. Monereo Pérez, Granada, Comares (Colección Crítica del Derecho), 2009. Puede consultarse, Monereo Pérez, J.L.: «La ideología del "darwinismo social": la política social de Herbert Spencer (I y II)», en *Documentación Laboral. Revista de relaciones laborales, economía y sociología del trabajo,* n.87-88 (2009).

[92] Para la relevancia de este giro, puede consultarse Monereo Pérez, J.L.: *El catolicismo social conservador: Eduardo Sanz y Escartín,* Granada, Comares, 2010, especialmente Capítulo 2 («La vertiente reformista de la derecha moderada: Sanz y Escartín»; «El ambiente de la época. Emergencia del Catolicismo social con la Encíclica *Rerum Novarum* de León XIII»), pp. 3-68, Capítulo 3 («Las soluciones a la cuestión social. La política del reformismo social católico conservador»), pp. 68 y ss., y Capítulo 4 («La ideología jurídica del catolicismo social y la construcción del Estado social»), pp. 116 y ss.

[93] Véase Blas Guerrero, A.DE: *Tradición republicana y nacionalismo español (1876–1930),* Madrid, 1991, pp.26 y sigs. Su opinión respecto al estado de la cuestión social quedaba reflejada en Castelar, E.: «La cuestión social y la paz armada en Europa», Conferencia impartida en el Círculo de la Unión Mercantil, el día 31 de mayo de 1890. En ella señalaba a las tendencias socialistas como el enemigo del progreso de la humanidad, pues el intervencionismo estatal conduciría a neutralizar los efectos beneficiosos del ejercicio autónomo de las libertades individuales y el progreso científico.

problema social? Lo hay. ¿Es necesario resolverlo? Es necesario. ¿Cómo se resuelve? fiamos la solución del problema social al derecho humano, que abraza toda la vida; y por eso nos llamamos demócratas. A vosotros, más reaccionarios, menos amantes del derecho, no os basta la libertad; queréis que, a riesgo de mutilar la personalidad humana, el problema social se resuelva por el Estado… pero el mejoramiento de tus condiciones materiales, pero tu redención social, que es necesaria y que lo porvenir te reserva, todo esto, espéralo de la libertad… La libertad del mundo, ha dicho el más grande de los pensadores modernos, la historia del mundo es la historia de la libertad…» (Castelar, 1892, pp.9-11). Defiende la propiedad como derecho natural. Se apoya, como en tantas ocasiones, en «Tocqueville, el gran escritor de la democracia en América, demostraba que el socialismo es la reacción; que la fórmula de la democracia es la libertad». Lo mismo cabe decir de Manzini (pp.18-23).

La relación entre sociedad y Estado debe partir de su respectiva autonomía, de manera que el Estado no absorba a la sociedad civil. Así, afirma que: «Los errores del socialismo provienen de confundir la sociedad con el Estado, y de creer que la sociedad tiene leyes distintas de la naturaleza del hombre, cuando no es más que el complemento de esta misma naturaleza… *La sociedad es un ser real, objetivo, con propia vida, con leyes tan naturales e inevitables como las leyes de la mecánica celeste. El secreto consiste en haber encontrado esas leyes.* ("las leyes de la sociedad")». En su modo de pensar, la sociedad tiene una entidad propia que no se resuelve en los individuos aislados que la integran, ni en el Estado como instancia de gobierno político del entramado social. Para él, «la ley primordial de la naturaleza humana es la libertad… Es un error común a absolutistas y a socialistas el de creer que, para fundar la sociedad, el hombre necesita sacrificar su libertad… Y es otro error creer que la sociedad tenga derechos contrarios a los derechos del hombre…». Entiende que hay un error de base en el socialismo: «Los socialistas, como los absolutistas, creen que el Estado es la misma sociedad. Por eso creen que el Estado va a resolver el problema social. Pues bien; nosotros creemos que el problema social *se resolverá por la moral, por la ciencia, por el trabajo, por la industrial; y como el Estado no es ni la moral, ni la ciencia, ni la industria, ni el trabajo, negamos radicalmente al Estado capacidad para resolver el problema social; ni aun derecho para intentarlo, si ha de sacrificar un átomo de libertad humana.* Así como la sociedad fundada en nuestra naturaleza es la sociedad más justa, el Estado que más asegura la libertad y el derecho, es también el Estado más perfecto…» (Castelar, 1892, pp.28-32). Subyace aquí, en este modo de pensar los cometidos o tareas propias del Estado, una reafirmación de la libertad de los modernos, a saber: la libertad negativa (entendida como ausencia de determinados impedimentos en las posibilidades de ejercicio de la libertad; ser negativamente libre en sentido moderno consiste en estar libre de la interferencia de otros para perseguir las actividades que uno es capaz de alcanzar sin la ayuda de otros), frente a la libertad positiva (esto es, la libertad como autonomía o autodeterminación; ser positivamente libre puede requerir la libertad de participar en la autodeterminación colectiva de la comunidad)[94]. Pero también una concepción optimista del progreso evolutivo de las sociedades humanas, las cuales en

[94] Sobre esa demarcación entre la libertad de los antiguos (libertad positiva) y la libertad de los modernos (libertad negativa), véase Constant, B.: *Escritos políticos,* Madrid, Centro de Estudios Constitucionales, 1989; Ibid., *Curso de política constitucional,* edición al cuidado de J.L. Monereo Pérez, Granada, Comares (Colección Crítica del Derecho), 2006, y la re-formulación contemporánea en el excelente ensayo de Berlin, I.: *Dos concepciones de libertad y otros escritos,* Madrid, Alianza, 2001; Pocock, J.G.A.: *El momento Maquiavelo: el pensamiento político florentino y la tradición republicana atlántica,* Madrid, Tecnos, 2002. Philip Pettit ha subrayado que hay un consenso bastante generalizado en considerar que los liberales se preocupan por la libertad y en que, con unas pocas excepciones del siglo XIX tardío como T. H. Green, se preocupan, en particular, por la libertad negativa. El liberalismo es, primero y principalmente, la doctrina conforme a la cual el Estado debería adoptar la forma que permita que la libertad negativa sea respetada o realizada al máximo dentro de una sociedad. En la concepción particular de Pettit el ideal republicano de libertad se centra también en la no interferencia, pero la diferencia reside en que los liberales equiparan la libertad con la ausencia de interferencia, mientras que los republicanos la equiparan con estar protegidos contra la exposición a la interferencia voluntaria de otro: estar seguros contra tal interferencia La libertad en este sentido equivale a no estar bajo el poder que tiene otro de hacernos daño, a no estar dominado por otro. Es la libertad como no dominación (la libertad como seguridad contra la interferencia arbitraria). Cfr.

condiciones de libertad conducirán necesariamente hacia una sociedad más armoniosa e igualitaria. Dentro de esa filosofía del progreso evolutivo defendería la compatibilidad entre tradición y progreso, entre conservación y cambio gradual. Esta unión dialéctica —y la consiguiente tensión— formaba parte de la democracia como moderna fórmula de progreso.

La solución reside en la misma sociedad civil, en el desarrollo de la libertad (incluida la de trabajo «que emancipará políticamente al trabajador»[95]) y la autoorganización de los individuos, esto es, en el «principio de asociación». «El principio de asociación, sobre todo, es fecundísimo en bienes para el pueblo. La asociación añade fuerzas al obrero, le salva en las crisis económicas, le socorre en sus enfermedades, le arma contra los intereses contrarios y le sostiene en la vejez, cuando se agotan sus fuerzas, y sus propios ahorros no bastarían a alimentar los últimos instantes de su vida». Así, «las fuerzas sociales contribuirán a este fin sin necesidad de herir el derecho individual. La propiedad y el trabajo son dos términos correlativos e indispensables de toda sociedad. *No hagáis los contradictorios, cuando mutualmente se necesitan, negando al trabajo los derechos políticos que dais a la propiedad. El trabajador debe confiar en que la libertad mejorará su situación social. Y sobre todo, no debe volver los ojos al Estado para pedirle un pedazo de pan»*. Por otra parte, entiende que «el problema social es eterno… Pero no lo resolverán definitivamente… ¿Cómo se resuelve? Dejando en libertad todas estas relaciones, para que por su propia virtud traigan el mejoramiento de las clases que padecen…» (Castelar, 1892, pp.34-37). La opción socialista para resolver el problema social muestra su incompatibilidad con las revoluciones modernas y con todas las libertades y derechos de una «democracia liberal» y su «aspecto progresivo»[96].

El mismo Castelar resume su posición respecto al problema social y al papel genuino del Estado en un conjunto de aserciones o aseveraciones: «1º. La sociedad es un ser real. 2º. Sus leyes son las mismas de la naturaleza humana. 3º. El fundamento de la sociedad es el derecho. 4º. Por el derecho, el hombre será, en sociedad, tal como es por su naturaleza. 5º. El Estado es el representante de la unidad social, y el órgano de la justicia y el que asegura los derechos de todos. 6º. Ora sea el Estado democrático una delegación, como en los Estados Unidos y Suiza; ora, si fuese posible, el gobierno directo del pueblo, no tiene derecho contra el derecho. 7º. No puede, pues, suprimir ni mutilar ninguna de las libertades, ni políticas, ni económicas, ni sociales. 8º. Si legisla sobre ellas, debe ser para asegurarlas, no para restringirlas, ni mucho menos para negarlas. 9º. *El problema social no puede resolverse por el Estado. 10º. La democracia no puede ofrecer, para resolverlo, más que la libertad de pensamiento, que lo estudie; el sufragio universal, que arme de sus derechos al pueblo; la libertad de trabajo, la libertad del crédito, la libertad de cambio, que ha de fundar grandes relaciones sociales;* y sobre todo, la libertad de asociación. *Si nosotros nos creyésemos con derecho a dirigirnos al pueblo, habíamos de decirle:-* No te fíes de remedios que no sean tus propios derechos… No creas en los curanderos sociales» (Castelar, 1992, pp.38-9). Su propuesta estriba en armonizar el capital y el trabajo con la ayuda de la libertad de asociación y el fomento de la cooperación social. En estas

Pettit, PH.: «Liberalismo y republicanismo», en Ovejero, F., Martí, J.L. y Gargarella, R. (Comps.): *Nuevas ideas republicanas. Autogobierno y libertad,* Barcelona, Eds. Paidós, 2003, pp.115 y sigs.

[95] «La idea de progreso», Discurso parlamentario recopilado en Castelar, E.: *Discursos y ensayos,* selección, prólogo y notas por J. García Mercadal, Madrid, Aguilar, 1964, pp.118 y sigs. En particular, p.120. Esa virtualidad emancipatoria de la libertad de trabajo es expresada también su Discurso sobre «La libertad de trabajo», pronunciado el 27 de junio de 1866, en la Sociedad El Fomento de las Artes, recopilado en Castelar, E.: *Discursos y ensayos,* selección, prólogo y notas por J. García Mercadal, Madrid, Aguilar, 1964, pp.132 y sigs., y afirma que «la grandeza del trabajo anuncia la emancipación de los trabajadores» (Ibid., p.138).

[96] «La cuestión social y la paz armada en Europa», Conferencia dada en el Círculo de la Unión Mercantil de Madrid, el 31 de mayo de 1890, recopilada en Castelar, E.: *Discursos y ensayos,* selección, prólogo y notas por J. García Mercadal, Madrid, Aguilar, 1964, pp.170 y sigs.

coordenadas —y a pesar de la influencia del krausismo— Castelar no asumía la idea del Estado tutelar en la concepción del krausismo[97].

Y vuelve a reiterar que *"la historia del mundo es la historia de la libertad… En el fondo de toda escuela socialista se encuentra el sacrificio ante los derechos sociales de los derechos humanos…* "[98]. Con resonancias implícitas a Benjamín Constan, observa que "pedir hoy al Estado la solución del problema social, como en tiempo de los Gracos, es pedir un desvarío. La democracia moderna sabe aminorar los males sociales; pero no por el procedimiento antiguo (libertad de los antiguos), sino por el procedimiento de la libertad (libertad de los modernos) […] El Estado no podrá hacer cosas alguna sin exigir grandes tributos, y no podrá alcanzar esos grandes tributos sin que salgan del producto de vuestro penoso trabajo, sin que mermen vuestro mezquino salario. No esperéis, pues, la solución del problema socialista del Estado". Defiende, nuevamente, el derecho de propiedad. Por todo ello, opone "la solución democrática" y la "solución socialista", "que hubiera consistido en dejar la propiedad en manos del Estado y alimentar al pueblo ocioso con los productos del fisco". Considera que "*el progreso* (que para él es el triunfo de la libertad en cada momento del desarrollo histórico) ha hecho que el hombre sea cada día más dueño de sí mismo; que delegue cada día en el Estado menos facultades y menos derechos…" (Castelar, 1892, pp.52-70). Se percibe aquí una incomprensión de los derechos sociales y su conexión intrínseca con los derechos liberales. Desde las filas del liberalismo ello será obra de las emergentes corrientes del "liberalismo social"[99], el cual trata de compatibilizar las raíces del liberalismo clásico con la quiebra de los presupuestos del Estado liberal individualista y la contraposición entre el capital y el trabajo como fuerzas productivas.

Elogia el principio de asociación y su utilización por los trabajadores, pero piensa más en términos de formas asociaciones profesionales reivindicativas que en sindicatos de clases, pensados para la defensa de los intereses específicos de los trabajadores. Defendía un abstracto derecho de asociación, en la creencia de que la democracia propiciaría la armonía entre los dos agentes económicos estableciendo lazos de unión. Pero apoyaba igualmente el derecho de asociación de los trabajadores para equilibrar las relaciones de poder con los empresarios (*Discurso sobre la sociedad de trabajadores llamada la Internacional*, 19 de octubre de 1871). El derecho de asociación profesional permitirá la emancipación social y económica de la clase obrera. Estas asociaciones profesionales deben ser independientes del Estado: «No hay principio tan fecundo como el principio de asociación. El trabajador aislado sucumbe. No puede, solo, resistir las exigencias del capital. El capitalista tiene interés en que mengüe el salario. *Pero asóciese el trabajador con sus hermanos, y verá como se alivia su triste suerte, su dura condición…* Estos resultados de la libre asociación no son utópicos, no. Se han realizado. En Inglaterra comenzaron en 1843 las sociedades cooperativas… y decid luego si no es próvida la asociación voluntaria que os promete la democracia… Reglamentad las asociaciones por la fuerza del Estado, y tendréis también otra institución absoluta; lo antiguos abolidos gremios, donde no había trabajadores, sino siervos». Lo que hay que hacer con el socialismo en sus diversas manifestaciones —entre las que incluye el «socialismo de cátedra», partidario del intervencionismo público en cuestiones económicas y sociales— es refutarlo: «El socialismo cambia de nombres y de apóstoles, pero no cambia de sustancia. El mir eslavo Bakounine, así como el principio colectivista de Marx, así como el socialismo de cátedra hoy en boga, se resuelven todos, sin excepción, en la

[97] Ahrens había señalado que «el Estado es la asociación que tiene por objeto suministrar los medios para que exista y se desenvuelva la sociedad y establecer los principios que mejor garanticen a cada miembro sus derechos, es decir, las condiciones necesarias a su desenvolvimiento individual y social». Cfr. Ahrens, H.: *Curso de derecho natural o de Filosofía del Derecho,* 2 tomos, trad. de Ruperto Navarro Zamorano, Madrid, Boix, 1841, p.86.

[98] Según Castelar la historia es la realización en su unidad del espíritu en el tiempo y en el espacio. Cfr. Castelar, E.: *La civilización en los cinco primeros siglos del cristianismo,* Madrid, 1858, pp.11 a 17.

[99] Su elaboración más acabada se halla seguramente en Hobhouse: *Liberalismo,* edición y estudio preliminar Los fundamentos del liberalismo social y sus límites: Leonard Trelawney Hobhouse", a cargo de José Luis Monereo Pérez, Granada, Comares (Colección Crítica del Derecho), 2007.

primera comunidad indistinta e indefinible de las sociedades prehistóricas…Un mundo en posesión de las fuerzas expansivas sumadas por el *progreso* a las nativas expansiones de nuestro espíritu, no puede, como el Sr. Fabra muestra con mucha ciencia en el pensamiento y mucha novedad en la forma, no puede recortarse y reducirse hasta entrar dentro de fórmulas contrarias al derecho y a la libertad» (Castelar, 1892, pp.76-81)[100]. La defensa del principio de asociación por Castelar fue una constante de su pensamiento. Los trabajadores deben disponer del derecho de asociación en todas sus manifestaciones; este derecho asociativo general les permitirá resolver la cuestión social. Por lo demás, su negación por los gobiernos autoritarios constituye un evidente error, puesto que los trabajadores acaban cuestionando el sistema establecido cayendo en la utopía del socialismo, que niega las libertades de trabajo e industrial y el derecho de propiedad[101]. En él se considera que «el fundamento de nuestra doctrina es el derecho, ley superior de la naturaleza humana. Y entre las manifestaciones del derecho, ninguna tan sagrada como el derecho de asociación, en el cual se encarna todo nuestro espíritu»[102]. El derecho de asociación estaría llamado a equilibrar las posiciones de fuerza de empresarios y trabajadores, y con ello sería posible resolver pacíficamente la cuestión social. No se trataba sólo de crear organizaciones de defensa, sino también de previsión social, mutualista y de carácter cooperativo (cooperativismo).

Castelar conectaba el progreso social y el derecho de asociación y las ideas de libertad e igualdad como ideas fundamentales del Derecho natural. Para él la libertad es la facultad característica de la naturaleza humana y la igualdad en libertad es el característico principio de la democracia moderna. Así afirmaba que el progreso social consistía en la «igualdad de condiciones, la libertad de asociación para todos los fines de la actividad humana, la igual consideración para todas las manifestaciones de nuestro espíritu, la organización de todas las tendencias grandes y nuevas de nuestra naturaleza sobre la base del Derecho Natural»[103]. En esa confianza de Castelar respecto a la virtualidad del principio de asociación, tributaria de la utopía asociativa de Alexis de Tocqueville, se puede decir que se acusó

[100] Castelar había defendido un tipo de asociación respetuosa con el Derecho y como garantía de libertad respecto del Estado. Había señalado que «Pedimos, pues, el derecho de asociación, las asociaciones del Estado; pero asociaciones que respeten la libertad del individuo y la autonomía de la sociedad; asociaciones que se funden, como se funda el Estado, en su base primordial y única, en la idea del derecho. Hemos dicho que los fines del hombre son físicos y morales. Y estos fines los cumple el hombre por la asociación, que completa la armonía de su ser. La primera tendencia del hombre es a extraer su vida por su trabajo del seno de la naturaleza…Por eso pedimos derecho de asociación para los propietarios y los trabajadores del campo; derecho que podrá crear el crédito personal para el jornalero; derecho que podrá libertar al infeliz de la miseria; derecho que podrá realizar pacíficamente las reformas económicas que guarda el porvenir». Cfr. Castelar, E.: «El derecho de asociación» (26 de febrero de 1860), en Castelar, E.: *Miscelánea de Historia, de religión, de arte y de política,* Madrid, Eds. Sres. San Martín y Jubera, 1874, p.103. En esa dirección, defiende el derecho de asociación de los trabajadores (pp.100-101). Concluye observando las que considera ideas capitales: «la libertad se divide en libertad de pensamiento y de acción. La primera se consagra principalmente en la imprenta; la segunda, en la asociación. Toda asociación debe ser libre, y como libre, debe fundarse en el derecho. Toda asociación debe respetar al Estado y a la ley. La asociación tiene por objeto realizar toda la naturaleza humana, abrir espacios a su desasosegada actividad». Precisamente, «la asociación es uno de los derechos que consagrará la democracia» (pp.109-110).

[101] Así lo expresa en un ensayo sobre *El derecho de asociación,* de 26 de febrero de 1860; y en «¿Es el socialismo un signo de decaimiento de la sociedad, o un síntoma de progreso?», Discurso pronunciado el 5 de mayo de 1859 en el Ateneo de Madrid, recogido en *Discursos políticos y literarios,* Madrid, Imprenta J.A.García,1861, pp.189 a 227.

[102] Castelar, E.: *El derecho de asociación* (de 26 de febrero de 1860), en Castelar, E.: *Miscelánea de Historia, de Religión, de Arte y Política,* Madrid, Eds. Sres. San Martín y Jubera, 1874, pp.99 a 110, en particular p.99. Añade: «No lo olvidemos: la libertad es una, idéntica siempre a sí misma; sus manifestaciones no pueden separarse ni dividirse; pero ciertamente este principio asociativo, *que viene a unir los espíritus, a reparar en cuanto es posible la debilidad de nuestra naturaleza, será siempre una de las bases más fuertes de una sociedad democrática»* (pp.99-100*)*. Para él el hombre es un ser social: «no puede vivir solo; la inclemencia de los elementos, la debilidad de su naturaleza, serían parte a quebrantar o destruir bien pronto su vida» (p.100).

[103] Cfr. *Defensa de la Fórmula del Progreso,* Madrid el 2 de junio de 1859, p.59. Castelar, E.: *La fórmula del progreso-Discursos (1870/1892*), edición y estudio preliminar, «El republicanismo liberal y la idea de progreso: Emilio Castelar» (pp. VII-LVI), a cargo de J.L. Monereo Pérez, Granada, Comares (Colección Crítica del Derecho), 2010.

un exceso de optimismo en la defensa del asociacionismo pluralista como condición de freno y límite al poder político institucional e instrumento de armonización de los intereses divergentes en el seno de la sociedad civil. Es lo cierto, que la experiencia política pondrá de relieve que el asociacionismo pluralista es una de las condiciones necesarias, pero no suficientes de la libertad en las sociedades democráticas. Por otra parte, la defensa del republicanismo liberal de un gobierno limitado no puede suponer la abstención respecto a la necesaria regulación de la actividad económica (el Estado ha de establecer las reglas que permitan que el mercado pueda funcionar dinámicamente) y la acción positiva para garantizar precisamente los valores de la libertad, igualdad, solidaridad y la participación política, que son la base de la dignidad humana.

Como se indicó, Castelar —como otros republicanos liberales— vinculaba la solución de la cuestión social con el ejercicio del derecho de asociación[104]. Esta es una idea clave del tipo de republicanismo cívico que conecta a republicanos liberales como Castelar con autores clásicos republicanos como Tocqueville. Desde las grandes declaraciones de las revoluciones liberales se afirmaban los valores de libertad, igualdad y fraternidad. Sin embargo, el contenido de los principios de igualdad y de fraternidad era cuestión discutida tanto en el marco del Partido Demócrata[105] como en el de su sucesor, el Partido Republicano Federal. El debate alcanzó a enfrentar a Fernando Garrido, Pi y Margall, como socialistas declarados, y a Castelar, como republicano individualista, por entonces porque después se vencerá hacia el principio de asociación[106]. La polémica entre socialistas e individualistas dentro del Partido Demócrata refleja distintos modos de concebir el republicanismo, especialmente en lo que se refiere el papel del Estado en la realización no sólo de la reforma política sino de la reforma y el cambio en el orden social existente. Frente al socialismo partidario de vincular el cambio político-democrático a la intervención del Estado en la realización de la reforma social, Emilio Castelar marcará sus diferencias postulando un republicanismo individualista y conservador que contrapone la democracia a la intervención del Estado y defiende el carácter absoluto del derecho de propiedad respecto a intromisiones estatales limitativas de su ejercicio. Este derecho no puede ser abolido ni ser objeto de limitaciones coercitivas. La distribución y ampliación de la propiedad será el producto histórico de un progreso evolutivo de la Humanidad, y no de la acción del Estado. Este proceso será gradual y pacífico y tendrá como resultado ideal la extensión de la riqueza y el bienestar material de los individuos, esencialmente a través de las libertades de comercio y asociación, sin tener que sacrificar los intereses individuales al bien común general.

Para Castelar la solución de la cuestión social se producirá con el ejercicio de las libertades políticas y civiles, y señaladamente a través del derecho de asociación; una vez realizado el cambio político democratizador la reforma social se produciría espontáneamente por el desarrollo armonioso

[104] Para el republicanismo liberal de Castelar la solución de la cuestión social se reduce al reconocimiento del derecho de asociación. No debería modificarse el derecho de propiedad ni que el Estado entre en la regulación de relaciones laborales. Por ello afirmará que el «el pueblo, al entrar en el goce de sus derechos, entre también en tales condiciones económicas que le permitan usar libre e independientemente de su augusta soberanía». Se trataría ante todo de crear sociedades cooperativas y de autoprevisión, sin limitar la libertad de contratación y el derecho de propiedad privada (*La discusión,* 25 diciembre de 1868, n. 70; *La Discusión,* 5 de enero de 1869, n.78). No se estaba pensando en auténticas asociaciones y sindicatos de clases, las cuales eran miradas con desconfianza y temor. De ahí que el movimiento obrero se formara al margen de los partidos republicanos, con la Internacional y la creación de sindicatos de clase, que, significativamente, era una consecuencia lógica del reconocimiento del derecho de asociación general para la vida humana. En todo caso, conviene anotar que Castelar, junto por Pi y Margal y Salmerón, defendió la legalidad de la Internacional, argumentando, entre otras cosas, que las asociaciones de trabajadores podrían permitir una solución negociada de los conflictos laborales, evitando el mal mayor de su agravamiento y consiguiente repercusión política.

[105] Las divergencias se extendieron en el seno del Partido Demócrata, en el que siempre había coexistido tendencias ideológicas contrapuestas. Puede consultarse Castro Afín, D.: «Unidos en la adversidad, unidos en la discordia: El Partido Demócrata, 1849–1869», en Townson, N. (ed.).: *El republicanismo en España (1830–1977),* Madrid, Alianza Universidad, 1994, págs. 59 y sigs.

[106] Eiras Roel, A.: *El partido demócrata español (1849–1868),* Madrid, Ed. Rialp, 1961.

de las libertades. De este modo, la cuestión social, el problema social, para él –y en general los demócratas liberales un reflejo de un *desajuste temporal, y por consiguiente, transitorio,* una vez que la república democrática garantizaba un marco para el despliegue del conjunto de libertades políticas y civiles. Entonces sería cuestión de tiempo el que se resolviera la cuestión social. Sin embargo, para los republicanos socialistas (Francisco Pi y Margal, Fernando Garrido, Sixto Cámara), la democracia política va unida a la democracia social, no limitándose a garantizar los derechos civiles y políticos, sino también derechos de contenido social, que presuponen el compromiso activo del Estado en la cuestión social y cambios relevantes en las instituciones económicas. Para los socialistas la democracia —el proceso de modernización que ella comportaba— tenía que traducirse en una reforma social que mejorase de modo visible y significativo las condiciones de vida y de trabajo de las clases desposeídas.

Castelar, rechaza la limitación coercitiva de la libertad individual en nombre de la persecución del bien común, pues defiende un concepto de libertad como no interferencia que obliga a dejar al individuo la posibilidad de elegir sus propios objetivos vitales, sin imposiciones más allá de lo estrictamente necesario para el buen funcionamiento del orden social de convivencia. Subyace en esto la idea de que una mano invisible aunará los diversos intereses particulares en un bien general aglutinante. La prosperidad de las naciones se producirá a condición de que los individuos puedan perseguir libremente sus propios intereses, evitando la intervención del Estado en la actividad mercantil. El Estado ha de servir a la sociedad civil y al mercado, no reemplazarlo, estableciendo un marco más apropiado para su funcionamiento y, todo lo más, limitándose a corregir las distorsiones que amenazaría con desvirtuarlo. Pero su esquema de valores le impediría afirmar que la democracia funcionara como un mercado, y al servicio exclusivo de este. Entiende que los derechos e intereses individuales no tienen por qué subordinarse al un bien común cuyo único o superior intérprete sería el Estado, sin perjuicio de la disposición del ciudadano cívico a servir al bien común, al orientarse al autogobierno colectivo, al defender a la sociedad, además de salvaguardar su propia libertad individual. Admite, por supuesto, una ciudadanía activa (de ciudadanos educados en las virtudes cívicas; y que cultivan en asociacionismo de la sociedad civil) basada en una participación política orientada al bien público[107]. Es más: ello podría suponer la implantación de una nueva forma de Estado despótico; evitarlo exige el establecimiento de garantías de los derechos individuales frente a las posibles injerencias del Estado. El compromiso con lo público, para este republicano liberal, no exige situar los intereses generales (el bien común) encarnados en un Estado neutral por encima de los individuales. No obstante, la concepción mayoritaria en el Partido Republicano Federal durante el sexenio será la defensa de la intervención del Estado en la mejora de la condición de las clases trabajadoras, realizando reformas de contenido social y garantizando derechos sociales y la implantación de instrumentos de composición pacífica de los conflictos derivados del trabajo, como los Jurados Mixtos. Defendían, igualmente, la intervención estatal en la economía y la realización de una política fiscal progresiva que contribuyera a una mejor distribución de la riqueza. Así se reflejó en el Dictamen de 1872, sobre las bases económico-sociales del Partido Republicano Federal (en la Comisión que lo elaboró estaban, entre otros, Pi y Margall, Salmerón y Castelar). En todo caso, concesiones aparte, Castelar insiste en que la emancipación social de los trabajadores será obra de su libertad de asociación, no de la acción tutelar del Estado (Castelar, *Discursos parlamentarios*, p.82; Discurso de 24 de febrero de 1869, *Discursos parlamentarios*, p.444). Castelar está convencido de que la cuestión social se resolverá con el ejercicio del derecho de asociación, capaz de equilibrar la relación de fuerzas entre los antagonistas sociales. Pero también la articulación más armoniosa de las relaciones entre trabajadores y empresarios mediante la participación de los trabajadores en los beneficios del capital. El régimen democrático-republicano tiene que fomentar el principio de

[107] Para las limitaciones originarias del principio representativo en los orígenes en relación con el autogobierno representativo, véase Manin, B.: *Los principios del gobierno representativo,* Madrid, Alianza Editorial, 1998, págs. 238 y sigs.

asociación en sus diversas formas para solucionar el problema social. De lo que se trataba es de propiciar la emancipación económico-social de las clases trabajadoras a través de la asociación. La asociación elevará a los trabajadores de su condición de proletarios a su nueva condición de propietarios. El principio de asociación estaría al servicio de la «ley del progreso». La fraternidad y la solidaridad social se realizarían a través del espacio asociativo de las organizaciones intermedias. En este sentido la democracia propondrá el principio de asociación (que permite una autorregulación de los propios asuntos dentro de un marco jurídico-institucional general) como una alternativa viable tanto al socialismo estatalista, que defiende la abolición de la propiedad privada, como a la derecha del liberalismo, la que se dio en llamar escuela de los «economistas políticos», que tenían la convicción de la fatalidad del pauperismo y del surgimiento del proletariado. Por lo demás, Castelar, entiende que no es suficiente una reforma industrial, sino ante todo una reforma moral o educativa en los deberes sociales.

Existió inicialmente una confluencia entre republicanismo y asociaciones obreras. Los republicanos españoles habían percibido cómo las luchas de clases habían supuesto una ruptura del ideal de armonía social. Defendían el derecho de asociación, aunque expresan sus recelos respecto a la creciente implantación de un sindicalismo revolucionario, de clase. Es lo cierto que el sindicalismo de clase emerge con independencia del republicanismo y como una organización de defensa de intereses frente a la clase empresarial. Lo que contaba para el republicanismo era la salvadora idea de asociación[108]. La asociación permitiría que la clase trabajadora entrase en el movimiento armónico de la naturaleza, que en el orden social se denomina fraternidad universal[109]. El republicanismo apostaba, así, por una ideología integradora que haría corresponder el progreso económico con el progreso social, afirmando la estrecha vinculación entre la revolución política y la revolución social. Para el *armonicismo republicano*, trabajo y propiedad se presentan indisolublemente unidos. Ello es coherente con un planteamiento filosófico general típicamente idealista: «En la idea de humanidad —observa Castelar— todos los hombres se juntan y se igualan; en la idea de humanidad se animan de un mismo espíritu; con la idea de humanidad, la vida toda, esa perennidad que nace del convencimiento de que ha sido una con todas las generaciones pasadas y será una con todas las generaciones venideras, dilatándose hasta donde se dilate toda la vida humana»[110]. En el fondo, había un optimismo subyacente basado en la confianza de que la instauración de la república y la garantía de los derechos individuales y de asociación profesional conducirían a la realización del principio igualitario. Era el «*siglo del progreso*»[111] y este conduciría al perfeccionamiento de la Humanidad. Ésta camina bajo el signo del progreso, realizándose plenamente la libertad y la justicia. La ley del progreso supone, en su opinión, un despliegue y perfeccionamiento constante de la libertad del hombre. El carácter ilimitado de ese progreso de la humanidad encuentra su origen en el cristianismo, pues consagró los principios de libertad, igualdad y fraternidad entre todos los hombres[112]. El progreso de la humanidad encontraría para Castelar una fórmula idónea de realización en la República democrática Universal. El Castelar

[108] Termes, J.: *Anarquismo y sindicalismo en España. La Primera Internacional (1864–1881),* Barcelona, Crítica, 1977, pp.37 a 43.

[109] Piqueras Arenas, J.A.: *La revolución democrática (1868–1874). Cuestión social, colonialismo y grupos de presión,* Madrid, MTSS, 1992, p.155. Véase Serrano García, R. (Dir.): *España, 1868–1874. Nuevos enfoques sobre el Sexenio Democrático,* Valladolid, Junta de Castilla y León-Consejería de Educación y Cultura, 2002.

[110] Castelar, E.: Artículo en *La igualdad,* 6 de agosto de 1871, n.847. Artículo de Emilio Castelar, que formó después parte del Prólogo de la *Historia de las clases trabajadoras*. Lo que no deja de ser significativo por el posicionamiento respecto a la cuestión social y la elevación social del proletariado.

[111] Castelar, E.: *Discurso del 13 de mayo de 1881,* en *Discursos políticos y literarios*, Madrid, Imprenta de J. Antonio García, 1861, pp.257-258; *Historia del movimiento republicano en Europa,* Madrid, M. Rodríguez editor, vol. I, capítulos XIV a XVI y vol. II, capítulo I.

[112] Castelar, E.: «Sobre la idea de progreso», Discurso pronunciado en el Ateneo de Madrid, el 13 de mayo de 1861, en *Discursos políticos y literarios,* Madrid, Imprenta J.A. García, 1861, pp.231-290; *La fórmula del progreso (1858),* Madrid, Imprenta Julián Peña, 1870, cap. VIII. Castelar, E.: *La fórmula del progreso-Discursos (1870/1892*), edición y estudio preliminar, «El republicanismo liberal y la idea de progreso: Emilio Castelar» (pp. VII-LVI), a

de la primera época (Sexenio y Primera República) pensaba que esa república se podría alcanzar a través del «pacto sinalagmático», que expresaría consenso sobre las bases fundamentales del orden social entre individuos iguales y soberanos. A la altura de 1869 Castelar era partidario de la formación de unos *Estados Unidos de Europa*, y después, en la dirección de una unión mundial, vinculados a través de una estructura federal[113]. Esa idea de la unión fraternal de las naciones como realización del espíritu de la Humanidad reflejaba la influencia innegable de la filosofía de Krause[114]. La república democrática y descentralizada (no se olvide que era un defensor de un federalismo débil o moderado, respecto de cuya concreción organizativa siempre mantuvo una calculada ambigüedad) era la fórmula de progreso en ese caminar hacia la construcción de la confederación de la humanidad, frente a la Monarquía en sus distintas formas.

Sin embargo, esa utopía republicana no fue capaz de aglutinar a las clases trabajadoras, y menos ante los temores suscitados en la burguesía por la experiencia francesa (los hechos de 1848, la Comuna de París). Durante el último tercio del siglo XIX se va produciendo una paulatina disociación entre el movimiento obrero y el republicanismo, ante la falta de traducción del republicanismo político en republicanismo social, con las transformaciones y reformas sociales que esperan las clases trabajadoras del nuevo orden. No ayuda la posición dominante abstencionista del republicanismo liberal, para la cual, manteniendo la neutralidad del Estado, dejaba al principio de asociación el cometido abstracto de resolver la cuestión social[115]. El movimiento obrero se aglutinará en las Internacionales obreras y los partidos y sindicatos de clase que estaban fuertemente comprometidos con las transformaciones sociales exigidas para la mejora de las condiciones de trabajo y de vida de las clases desposeídas[116]. Ni siquiera la deriva posterior del republicanismo liberal hacia el «populismo» y el «posibilismo» (y con él un cierto compromiso con las reformas sociales en el marco del régimen autoritario de la Restauración) podría ya neutralizar esa brecha entre republicanismo y movimiento obrero organizado.

---

cargo de J.L. Monereo Pérez, Granada, Comares (Colección Crítica del Derecho), 2010; Ibid., *Historia de Europa. Desde la Revolución Francesa hasta nuestros días,* Madrid, Felipe González Rojas, 1895, tomo I, cap.7.

[113] Véase López-Cordón, Mª. V.: *El pensamiento político-internacional del federalismo español (1868–1874),* Barcelona, Planeta, 1975, pp.360 y sigs.

[114] Monereo Pérez, J.L.: *El pensamiento sociopolítico y pedagógico de Francisco Giner de los Ríos,* Barcelona, Atelier, 2023.

[115] Castelar, E.: «La Democracia Española I y II», en *La Democracia,* 366 (21 de marzo de 1865) y 369 (24 de marzo de 1865) y sobre todo, «El Socialismo y la Democracia», en *La Democracia,* 123 (26 de mayo de 1864). De interés para su posición respecto a la cuestión social y a los límites de las tareas estatales son sus «Cartas a los trabajadores demócratas de Cataluña sobre la Democracia y el socialismo, I», en *La democracia,* 142, 18 de junio de 1864.

[116] Sobre los distintos aspectos "relacionados con la cuestión social, el republicanismo y el movimiento obrero durante la Primera República Española es ineludible la magnífica selección de fuentes realizada por Catalinas, J.L y Echenagusía, J.: *La Primera República. Reformismo y Revolución Social,* Madrid, 1973, 2ª ed., Barcelona, RBA, 2012. El 11 de febrero de 1873, tras la abdicación de Amadeo de Saboya después de dos años de imposible reinado, Congreso y Senado se constituyen en Asamblea Nacional y proclaman la República. Decisión que adoptaba una asamblea abrumadoramente monárquica, en una situación de vacío de poder, sometida a escrutinio por parte de las cancillerías europeas, en el marco anunciado de una profunda crisis económica y con un país en quiebra haciendo frente a dos guerras simultáneas, civil una, colonial la otra. En el nuevo marco político inaugurado por la revolución septembrina de 1868 monárquicos, conservadores, liberales, republicanos, federales o no, competían en la tarea de conseguir un lugar de privilegio al sol de la nueva situación. O de trastocarla para poder volver a lo anterior. En este contexto, la aparición de la Asociación Internacional de Trabajadores, introduce en el tablero un elemento claramente diferenciado que, de forma relevante, contribuirá a marcar el signo de los acontecimientos posteriores. En la pugna, junto con la debilidad de la burguesía realmente existente residirá la clave del fracaso del proyecto republicano que apenas disfrutará de unos meses plenos de vida, los que median entre su proclamación y el levantamiento cantonal para caer después en un acelerado proceso de descomposición. Pero, aun así, breve y convulsa, la historia de la Primera República ofrece un gran interés histórico. Por lo pronto, el intento de desarrollar un programa de reformas sociales por parte de los republicanos federales y los primeros pasos firmes del "proletariado organizado": aquellas organizaciones que buscaban convertirse en voz e instrumento de acción política. De interés, Peyrou, F.: *La Primera República: Auge y destrucción de una experiencia democrática*, Madrid, Akal, 2023.

En la «ilusión» republicana de Castelar el progreso científico y social conduciría a superar todas las contradicciones y conflictos suscitados por la sociedad industrial. Confiaba en la fuerza armonizadora en el orden social del ejercicio de las libertades políticas y económicas, las cuales encarnarían el espíritu de la sociedad en continuo progreso social. La incorporación de la clase trabajadora a la vida política conduciría a la mejora social a través del derecho de asociación y la armonía de las clases sociales. En el idealismo de Castelar era la consecuencia natural de la marcha de la Humanidad guiada por el progreso hacia la mayor libertad y justicia social. En su obra *La Fórmula del Progreso (1858),* ese progreso se encarnaba contemporáneamente en la libertad, considerando que esa idea de la libertad como motor del progreso debería ser un elemento vertebrador del programa de la Democracia Republicana[117]. *La Fórmula del Progreso (1858)* era un ensayo de divulgación y de lucha política en contestación a posiciones moderadas y progresistas[118], que reflejaba, con exactitud, las bases de la plataforma progresista de 1848. La publicación de este libro marcaría diferencias con los moderados (Ramón de Campoamor) y los progresistas a través de la figura de Carlos Rubio, que publicó una obra en réplica a la de Castelar[119]. Pero Castelar no estaba sólo en las posiciones republicanas liberales: lo apoyaron Francisco de Paula Canalejas y Gabriel Rodríguez. Este debate fue una manifestación externa más del hecho de que en el seno del Partido Demócrata existían fuertes tensiones entre las corrientes republicanas liberales y la corriente republicana socialista.

El republicanismo liberal individualista (Castelar, Morayta, Güell, etc.), mantiene las influencias del idealismo alemán (ante todo Hegel), la orientación republicana de Tocqueville y el librecambismo[120]. Para él los hechos era producto de las ideas, siendo la historia de la humanidad la historia de la libertad. Defendía un republicanismo europeo (Castelar fue miembro del Comité Central de la Liga de la Paz y la Libertad, fundada en 1867, que promovía la creación de una federación de repúblicas europeas). Asumieron el mito de la Revolución estadounidense y el enfoque de una revolución democrática desde arriba. De ahí la importancia de la cultura asociativa reflejo de una sociedad civil activa y participativa, que atenuaría los efectos de un excesivo individualismo posesivo e insolidario en la tradición liberal[121]. Se ha afirmado, con razón, que «la *mística tocquevilleana de la asociación fue acogida plenamente por los demoliberales individualistas españoles y convertida en una panacea tanto para fundamentar su antiintervencionismo bastiano, como para ofrecer un*

[117] Vilches García, J.: *Emilio Castelar. La Patria y la República*, Madrid, Biblioteca Nueva, 2001, pp.38 y sigs.

[118] Véase Hennessy, C.A.M.: *La República Federal en España. Pi y Margall y el movimiento republicano federal en España, 1868–1874,* Madrid, Aguilar, 1966, pp. 9 y sigs.

[119] Rubio, C.: *Teoría del Progreso. Folleto escrito en contestación al que con el título de La Fórmula del Progreso ha escrito D. Emilio Castelar,* Madrid, 1859 (3ª ed.), pp.66-80. La confianza en la «ley del progreso» de la Humanidad era una constante en la época —un rasgo «epocal», por así decir—. Así, entre nosotros, Salmerón, encontraba en la evolución armónica de las sociedades humanas la presencia dialéctica de una *«Ley del Progreso histórico» universal,* de tal manera que se produce un enriquecimiento constante de la sociedad orgánicamente constituida. Véase Salmerón y Alonso, N.: «Las leyes de la Historia y el progreso humano», en Díaz Quintero, F. (Dir.): *Enciclopedia Republicana Federal,* Madrid, 1871, pp.107-138. Esa ley del progreso tendría una construcción paradigmática para las corrientes liberales (y con influencia más allá de ellas) en Herbert Spencer. Véase Monereo Pérez, J.L.: «La idea de progreso en Herbert Spencer: teoría e ideología», Estudio preliminar a Spencer, H.: *Instituciones Industriales,* traducción anónima (atribuida a Leopoldo Palacios Morini), revisión de J.L. Monereo Pérez, Granada, Comares (Colección Crítica del Derecho), 2009, págs. VII-XLVI. En realidad, las construcciones de Castelar o Spencer se sitúan dentro del liberalismo utópico de la «sociedad del mercado» (ampliamente, págs. XXV y sigs.).

[120] Castelar, E.: «Hechos», en *Democracia,* 121 (24-v-1864), lo toma explícitamente como referente y lo cita como autoridad: «Tocqueville, el gran escritor de la Democracia en América, demostraba que el socialismo es la reacción, que la fórmula de la democracia es la libertad».

[121] El propio Castelar afirmará que «Para continuar esta obra de progreso, pedimos que se realice *la doble naturaleza individual y social del hombre…*; que la asociación libre y voluntaria realice los fines morales, religiosos, artísticos, científicos del hombre…». Cfr. «*La Idea de Progreso»,* Discurso parlamentario recopilado en Castelar, E.: *Discursos y ensayos,* selección, prólogo y notas por J. García Mercadal, Madrid, Ed.Aguilar, 1964, pp.118 y sigs. En particular pp.130-131.

argumento serio respecto a la cuestión social en su debate con la Democracia socialista»[122]. En todo caso, la concepción tocquevilleana de la asociación era bastante más compleja que los términos de su recepción en nuestro país. El análisis de Tocqueville sobre el derecho de asociación y la función social de las asociaciones voluntarias en sus diversas manifestaciones permite elevarlas a la categoría de elemento central de la teoría política que la nueva realidad exigía[123]. La libertad de asociación estaría llamada a propiciar la existencia de un espíritu de asociación dentro de la sociedad democrática. Es significativo que Tocqueville encontrara en el fortalecimiento de la sociedad civil y en el derecho de asociación los mecanismos más adecuados para atender al problema del pauperismo industrial que venía produciéndose con la expansión de la sociedad industrial capitalista. Frente a la instauración de un sistema estatal de beneficencia («caridad legal») o de asistencia pública, defiende la creación de asociaciones libres y voluntarias, encaminadas a constituir vínculos de solidaridad democrática entre los ciudadanos para luchar contra la pobreza y las adversidades de la vida. Tocqueville se mostró muy crítico respecto de lo que denominó «asistencia legal» a los pobres, pues entendía que la asistencia pública sobre una base permanente crea una clase ociosa y perezosa que vive a expensas de la clase industrial y trabajadora. En todo caso, su crítica tuvo la virtualidad de poner de manifiesto la insuficiencia de los instrumentos de ayuda pública, ya que los pobres asistidos y sin trabajo acabarán teniendo un estatus social inferior respecto al ciudadano industrioso[124]. Tocqueville parte del hecho empírico de que «los progresos de la civilización no sólo exponen a los hombres a muchas miserias nuevas; llevan a la sociedad a aliviar miserias que ni se considerarían como tales en un estado semicivilizado»[125].

---

[122] González, R. M.: *La Pasión Revolucionaria. Culturas políticas republicanas y movilización en la España del siglo* Xix*,* Madrid, Centro de Estudios Constitucionales, 2007, p.281.

[123] Sauca Cano, J.Mª.: *La ciencia de la asociación de Tocqueville. Presupuestos metodológicos para una teoría liberal de la vertebración social,* p.565. Subraya que «el ejercicio del derecho de asociación se contempló por parte de Tocqueville como una de las causas sociales o *moeurs,* integrantes del estado social de cada una de las sociedades objeto de su estudio y en dos sentidos distintos: el primero, como elemento confluyente para dibujar los rasgos de ese espíritu social; el segundo, en función de ese espíritu social, concebir una funcionalidad diferente del propio derecho de asociación» (p.582). Por otra parte, la complejidad del principio asociativo en Tocqueville tiene que ver con el hecho de que utiliza el término asociación en dos sentidos diversos, aunque complementarios. En primer lugar, la asociación remite al todo social, en los términos en que era empleado en la tradición del liberalismo contractualista, y más específicamente en el sentido predominante que era utilizado por Constant. En segundo lugar, la asociación hace referencia a una agrupación parcial de personas dentro de la asociación como totalidad. En este sentido, según Tocqueville, los hombres en el estado social democrático «escaparán siempre, hágase lo que se haga, de la mano del legislador y, huyendo por alguna parte del círculo en el que se les intenta encerrar, establecerán al lado de la gran sociedad política *pequeñas sociedades privadas* cuyo vínculo será la semejanza de condiciones, de hábitos y de costumbres». Cfr. Tocqueville, A.: *La Democracia en América,* tomo II, edición y traducción de Eduardo Nolla, Madrid, Aguilar, 1989, p.257. El ejercicio de la libertad de asociación supone un cierto correctivo a los excesos del individualismo, pues fomenta la colaboración voluntaria entre los ciudadanos para atender a fines de interés común, constituyendo un elemento nuclear de la democracia moderna y del pluralismo. Sobre el pensamiento de Tocqueville, véase Welch, C.: *De Tocqueville,* Oxford, Oxford University Press, 2001.

[124] Precisamente, en el siglo veinte, evidenciaría que la pobreza es una categoría definida por una actividad específica: es en el preciso momento en que se recibe asistencia, incluso cuando su situación pudiera normalmente dar derecho a la asistencia, aunque no se haya otorgado aún, cuando las personas asistidas se vuelven parte de un grupo caracterizado por la pobreza. *Este grupo no permanece unido por la interacción entre sus miembros, sino por la actitud colectiva que la sociedad como totalidad adopta frente a él.* La conclusión técnica (y de política del Derecho) decisiva se alcanza cuando se observa que «los pobres, como categoría social, no son los que sufren carencias y privaciones específicas, sino los que reciben auxilio o deberían recibirlo según las normas sociales. En consecuencia, la pobreza no puede, en este sentido, definirse como un estado cuantitativo en sí mismo, sino en relación con la *reacción social* que resulta de la sociedad industrial». Cfr. Simmel, G.: *Sociologie. Études sur les formes de la socialisation,* París, PUF, 1999. Véase Monereo Pérez, J.L.: «La cuestión social en la España del siglo XIX: el pensamiento social de Donoso Cortés», en *REDT. Civitas,* n. 128 (2005), pp. 421 a 457; Ibid., «La filosofía social y jurídica de Durkheim: trabajo, solidaridad y cuestión social», en *REDT. Civitas,* n.131 (2006), pp.587 a 648.

[125] Tocqueville, A.: *Memoria sobre el pauperismo (1835–1837),* Estudio preliminar, traducción y notas de Juan Manuel Ros, Madrid, Tecnos, 2003, p.17. Véase, Monereo Pérez, J.L.: «El liberalismo democrático "sui géneris" de Alexis de Tocqueville y la idea de justicia», en *Lex social: revista de los derechos sociales,* Vol. 15, Nº. 1, 2025.

En esa dirección entiende "que cuanto más ricas son las naciones, más debe multiplicarse el número de aquellos que tienen que recurrir a la caridad pública, puesto que dos causas muy poderosas tienden hacia ese resultado: por un lado, la clase más naturalmente expuesta a las necesidades aumenta sin cesar en esas naciones y, por otro lado, las necesidades se incrementan y diversifican infinitamente; la ocasión de encontrarse expuesto a alguna de ellas resulta, por tanto, más frecuente cada día". Distingue entre dos clases de beneficencia: la privada en términos de "caridad", que se resuelve en una virtud privada y la "pública", "que lleva a la sociedad misma a ocuparse de las desgracias de sus miembros y a velar sistemáticamente para aliviar sus sufrimientos". Por tanto, ésta "es producida y regularizada por la sociedad" ("caridad pública"). Según Tocqueville, la "caridad pública", con su derecho al auxilio de la sociedad, degenera en el abuso, pues "el hombre tiene una pasión natural por la ociosidad", fomentando la dependencia de lo público y la pérdida de autonomía del individuo. En efecto, "una institución de caridad, abierta indistintamente a todos aquellos que están necesitados, o una ley que otorga a todos los pobres, cualquiera que sea el origen de la pobreza, un derecho al auxilio público, *debilita o destruye" el estímulo para trabajar*. El argumento no es muy distinto a la argumentación que llevaría a cabo Malthus, en su *Primer ensayo sobre la población.* Su conclusión es de una contundencia harto expresiva sobre las medidas de ayuda pública: "Toda medida —afirma— que funda la caridad legal sobre una base permanente y que le da una forma administrativa crea, pues, una clase ociosa y perezosa, que vive a costa de la clase industrial y trabajadora. Ahí está, sino su resultado inmediato, su consecuencia inevitable". Pero, aparte de ello, y a diferencia de la caridad individual (caridad privada), la caridad legal suprime los lazos de valor moral ("vínculo moral") entre las personas, pues en esta forma de caridad se "deja subsistir la caridad pero le quita su moralidad". Hace perder al pobre su dignidad, independencia y libertad de movimientos (pp.27-33)[126]. Esta es

Alexis de Tocqueville entiende que para que la democracia impere se precisan ciudadanos que se interesen en los asuntos públicos, que tengan la capacidad de comprometerse y que deseen hacerlo. Ello conecta su liberalismo con el republicanismo cívico, que permite compatibilizar la libertad y la igualdad democráticas. Por otra parte, percibe los peligros en sí mismos del pauperismo y de la cuestión social devenida en cuestión directamente política; y los peligros también en el sentido de una solución estatalista a través de la construcción de un «Estado-Providencia» (lo que después se denominaría, con mayor rigor en la técnica constitucional, «Estado Social de Derecho»). Entre los dos extremos (abstención pública de intervenir o intervenir y proteger moderadamente) él propone ante todo la autoorganización de la sociedad civil y, señaladamente, la creación de asociaciones para todas las vertientes o dimensiones de la vida humana. La proliferación de las organizaciones intermedias es lo que, según piensa Tocqueville, confiere vigor en una sociedad democrática y fortalece a los individuos. En relación al «deber» de protección pública o «asistencia estatal» se entiende que debería operar con carácter mínimo indispensable y subsidiario respecto de las soluciones autónomas provenientes de la sociedad civil. Más allá de toda valoración —y Tocqueville lo hace en parte críticamente—, la democracia marcharía inexorablemente hacia la igualdad de condiciones y no hacia el desarrollo de la separación y la desigualdad de clases. El «amor al bienestar» para el pueblo constituye para él un rasgo nuclear de las épocas modernas. De ahí que en el «Partido de la Joven Izquierda» que pretendía fundar en 1847 (sin conseguirlo finalmente), Tocqueville reclamase ciertas reformas sociales: de condiciones de trabajo, de salarios, una distribución más justa de los impuestos y la participación de los trabajadores como objetivos inmediatos a perseguir. Un programa corrector de las desigualdades materiales y disolvente de las jerarquías sociales del pasado y asimismo un antídoto que sirviera, al mismo tiempo, instrumentalmente para contrarrestar las propuestas de los republicanos socialistas con los que discrepaba abiertamente. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=10109600.

[126] En todo caso, interesa matizar la posición de Tocqueville, porque el mismo observa que «reconozco no solamente la utilidad, sino la necesidad de una caridad pública aplicada a los males inevitables, tales como la debilidad de la infancia, la caducidad de la vejez, la enfermedad y la locura; admito todavía su utilidad momentánea en estos tiempos de calamidad pública que de tarde en tarde escapan de las manos de Dios, y vienen a anunciar su cólera a las naciones. La ayuda del Estado es entonces tan instantánea, tan imprevista y tan pasajera como el mismo mal. Entiendo aún la caridad pública fundando escuelas para los niños pobres y proporcionando gratuitamente a la inteligencia los medios de adquirir con el trabajo los bienes materiales. Pero estoy profundamente convencido de que todo sistema regular, permanente, administrativo, cuyo objetivo sea satisfacer las necesidades del pobre, engendrará más miserias de las que pueda curar, depravará a la población a la que quiere socorrer y consolidar, reducirá con el tiempo a los ricos a no ser más que los arrendatarios de los pobres, agotará las fuentes del ahorro, detendrá la acumulación de capitales, reprimirá el desarrollo del comercio, embotará la actividad y la industrias humanas y acabará por traer una revolución violenta en el Estado; cuando el número de quienes reciben la caridad llegue a ser

la reflexión de Tocqueville, en la "Primera Memoria sobre el Pauperismo" (1835). En la "Segunda Memoria sobre el pauperismo" (1837), Tocqueville, después de dejar constancia de que ningún tipo de caridad (privada o pública) es capaz de curar las miserias de las clases pobres", aborda los posibles medios que se podrían utilizar para prevenir que tales miserias se produzcan. Subraya que las clases inferiores son esencialmente imprevisoras: "son los proletarios, aquellos que no tienen el mundo más propiedad que la de sus brazos". Pero anota que "es la carencia de toda propiedad lo que causa la dependencia absoluta del azar", pues "desde el momento en que presienten tener algo valioso que perder, se vuelven previsores". En este sentido, piensa que "el medio más eficaz de prevenir el pauperismo entre las clases agrícolas es seguramente la división de la propiedad territorial". Respecto al "proletario industrial" y al pauperismo industrial, entiende que "todo el problema a resolver es éste: encontrar un medio de proporcionar al obrero industrial, como al pequeño agricultor, el espíritu y los hábitos de la propiedad". El sentido, "dos medios principales se presentan: el primero, y que, a primera vista, parece más eficaz consistiría en darle al obrero una participación en la fábrica. Esto produciría en las clases industriales unos efectos parecidos a los que ocasiona la división de la propiedad territorial entre la clase agrícola" (pp.45-53).

Con todo, Tocqueville encontrará —pero sólo a medio plazo— en el principio de asociación, la asociación de trabajadores, la solución al problema social originado por el capitalismo liberal o no regulado: «pienso que, en siglos democráticos como los nuestros, la asociación en todos los aspectos debe sustituir poco a poco la acción preponderante de algunos individuos poderosos. Me parece, por tanto, que la *idea de asociaciones de obreros* debe ser fecunda, pero no la considero madura. Es necesario, pues, en cuanto al presente, buscar otros remedios». La solución más inmediata la encuentra en «la creación de una propiedad independiente» para los trabajadores, a través de «favorecer el ahorro en los salarios y ofrecer a los obreros un método fácil y seguro de capitalizar esos ahorros y de hacerles producir rentas: tales son, pues, los únicos medios de los que la sociedad puede servirse hoy en día con el objeto de combatir los malos efectos de la concentración de la propiedad mobiliaria en las mismas manos y con el fin de proporcionar a la clase industrial el espíritu y las costumbres de la propiedad que posee una gran parte de la clase agrícola». Se trata, pues, de imbuir en los trabajadores el espíritu del capitalismo, es decir, hacerlos propietarios temerosos de conservar su propiedad. Se trata de incorporarlos al sistema establecido, a sus típicas pasiones y a sus intereses[127]: fomentar en ellos su condición de «ciudadanos propietarios» asociados. Así que, en coherencia, «toda la cuestión se reduce, por tanto, a buscar los medios que pueden permitir al pobre capitalizar y volver productivos sus ahorros». Es el caso paradigmático de las cajas de ahorros. Pero observa que también tiene sus inconvenientes, ante todo, por la carga que acaba recayendo en el Estado (pp.55-57). Lo que concluye es que las mutualidades, montes de piedad y cajas de ahorros presentan riesgos importantes y, por tanto, no son una panacea universal (pp.64-70).

Por lo demás, el republicanismo liberal individualista de Castelar acabó asumiendo una concepción instrumental del pueblo al cual es necesario movilizar antes que ciudadanizar, pues lo prioritario es la instauración de un régimen republicano antes que proceder a la formación de una

casi tan elevado como el de quienes la dan, el indigente, al no poder sacar ya a los ricos empobrecidos nada que le permita satisfacer sus necesidades, encontrará más fácil despojarles de sus bienes de una sola vez que pedirles socorros» (Tocqueville, A.: *Memoria sobre el pauperismo,* cit., p.40).

[127] Véase la obra de Hirschman, A.O.: *Las pasiones y los intereses: argumentos políticos en favor del capitalismo antes de su triunfo,* Barcelona, Fondo de cultura económica, 1978; Boltanski, L. y Chiapello, E.: *El nuevo espíritu del capitalismo,* Madrid, Akal, 2002, y, por supuesto, la obra clásica de Weber, M.: *La Ética protestante y el espíritu del capitalismo,* Barcelona, Península, 1969, y Sombart, W.: *El burgués,* Madrid, Alianza, 1972. Véase Monereo Pérez, J.L.: *Modernidad y capitalismo. Max Weber y los dilemas y los dilemas de la teoría política y jurídica,* Barcelona, Ediciones de Intervención Cultural/El Viejo Topo, 2013, *passim.*; Ibid., La Sociología del Derecho de Max Weberjuridificación, legitimación y racionalización del poder público y privado", en *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social,* n. 8, 2023, págs. 225-301.

ciudadanía cívica capaz de participar activamente y de modo permanente en el gobierno político[128]. El resultado práctico al tiempo fue la sustitución de las clases trabajadoras por las clases medias como objeto de movilización política y base social consciente de la república democrática, aunque, por supuesto, no se renunciarse a la influencia en las clases trabajadores y al fomento de su afiliación en el partido republicano, entre otras cosas, porque una vez defendido el principio de sufragio universal, no parecía posible instaurar democráticamente un sistema republicano sin el concurso de las clases mayoritarias de la sociedad[129]. Sólo en una segunda etapa después del fracaso de la experiencia republicana, la orientación posibilista de Castelar, y sus fieles partidarios dentro del republicanismo liberal, aceptaría atribuir una función positiva y activa del Estado, reclamando una intervención moderada en el problema social y la regulación de la economía. Esa toma de conciencia de la nueva realidad del problema social no le llevaría, sin embargo, a postular nada parecido a la instauración de un intervencionismo fuerte para resolver la cuestión social, ni nada parecido a defender la implantación de un republicanismo democrático-social, capaz de instaurar una nueva forma política de Estado social.

En cualquier caso, el carácter efímero —y las contradicciones internas existentes entre las mismas fuerzas sociales de apoyo— de la Iª República impidió que pudiera aplicarse siquiera un programa alternativo de reformas sociales de carácter progresista como el que defendían Pi y Margal y Nicolás Salmerón desde el federalismo social frente al republicanismo individualista, defendido por Emilio Castelar, el cual disociaba la revolución política de la reforma social. El gobierno de Castelar adoptó medidas decisorias que supusieron el establecimiento de un *Estado de excepción.* Ante el miedo a la desmembración del país por los excesos del federalismo y el desorden social Castelar pone en práctica una política de orden (una república de orden, basada en un Estado fuerte). Se produce una ruptura entre Salmerón y Castelar. El Proyecto de Constitución impulsado por Castelar[130], que era el proyecto de la mayoría, aunque mantenía la constitución del *Estado federal*, tenía una impronta más centralizadora. Pretendía implantar una república democrática liberal, que compaginara libertad y orden y que permitiera aglutinar no sólo a las clases progresistas sino también a las clases conservadoras. Su democracia republicana pretendía superar los planteamientos de las utopías revolucionarias e insurrecciónales republicanas y liberales. La república democrática garantizaría el sufragio universal y los derechos individuales de todos los ciudadanos sin distinción bajo un marco constitucional común. Una constitución republicana-liberal que armonizando libertad y orden permitiera que la «ley del progreso» siguiera su curso evolutivo. Dicho Proyecto de Constitución contiene una Declaración de Derechos Naturales del individuo (artículos 3 a 38). En él se afirmaba que «La soberanía de cada organismo está limitada por los derechos de la personalidad humana. Además, la municipalidad reconoce el derecho del Estado y el Estado reconoce el derecho de la Federación» (art.43 del Proyecto de Constitución de 1873). El Proyecto se vence hacia la instauración de una *República Unitaria descentralizada más que hacia una república auténticamente federal* [cfr. Título V («De las facultades correspondientes a los Poderes Públicos de la Federación») y Título

[128] González, R.M.: *La Pasión Revolucionaria,* cit., pág.286, el cual pone de manifiesto que desde la misma década de 1860 el demoliberalismo republicano abandonó los proyectos cerverianos de asociación e instrucción popular —impulsados desde la década de 1860 exclusivamente ya por la Democracia socialista— y se centró de forma prioritaria en la creación de una masa crítica u opinión pública pro democrática entre las clases medias, todo ello a partir de un discurso de modernización económica y política y de regeneración del corrupto sistema oligárquico-caciquil isabelino.

[129] Su posición en Castelar, E.: «Cartas a los trabajadores demócratas de Cataluña sobre la Democracia y el Socialismo I y II», en *La Democracia,* 142 (18-VI-1864) y 151 (26 de junio de 1864).

[130] *Proyecto de Constitución Federal de la República Española* (17 de junio de 1873) recogido como «Apéndice 4º al nº.42», en *Diario de Sesiones de las Cortes Constituyentes de la República Española de 1873*. Castelar había sido el principal encargado de redacción del Proyecto de Constitución. Dicho proyecto no se llegó a aprobar en las Cortes Constituyentes. Se basaba en un federalismo autonomista. Trataba de introducir un común denominador que uniría a los distintos sectores de los republicanos federales, personificados en los grandes líderes, Pi y Margall, Figueras, Salmerón y el propio Castelar.

XV («De la fuerza pública»)]. En el mismo se apuesta por la descentralización del poder territorial: «En la organización política de la nación española, todos los asuntos individuales corresponden a la competencia del individuo; todos los asuntos municipales, a la municipalidad; todos los asuntos regionales, al Estado; todos los asuntos nacionales, a la Federación» (art.40 del Proyecto de Constitución de 1873). En este sentido su posición se aproxima a la idea de Tocqueville de establecer un régimen democrático con una autoridad política descentralizada; una república federal construida sobre la base de una fuerte autoridad política central, de manera que la república descentralizada presupone, en su concepción, su compatibilidad y armonización con el principio de unidad nacional.

Los límites que se imponen al federalismo y la ausencia de toda garantía de los derechos sociales suponen un nuevo alejamiento del republicanismo individualista de las aspiraciones de los trabajadores respecto a la solución democrática de la cuestión social. La intervención de las masas («el cuarto estado») en la vida política, después de la Revolución democrática de 1868, determinó el surgimiento de un nuevo escenario político que puso en cuestión los presupuestos no sólo del liberalismo individualista[131] sino también las orientaciones republicanas que tenían que responder al reto planteado mediante la articulación de partidos hasta entonces esencialmente elitistas en partidos de masas. El Sexenio democrático y la Primera República pusieron de manifiesto ese nuevo escenario político y, asimismo, los límites que presentaban los nuevos sistemas políticos contemporáneos para atender a esa «presencia» de las masas, en términos de gobernabilidad política y de transformación «interna» del orden establecido. El programa moderado de reformas sociales —bajo la influencia de la experiencia de la Tercera República Francesa— defendido por Salmerón[132] no pudo llevarse a cabo dado el carácter efímero de la Primera República y sus contradicciones internas. La República

[131] Para la crítica de sus fundamentos ideológicos y filosóficos, véase Macpherson, C.B.: *La teoría política del individualismo posesivo,* trad. J.R. Capella, Barcelona, Ed. Fontanella, 1972. En una perspectiva más amplia y actual, Michael Sandel ha acometido una crítica rigurosa y severa de los presupuestos del liberalismo moderno y de los límites del individualismo respecto a la realización del valor de la justicia. Véase Sandel, M.: *El liberalismo y los límites de la justicia,* Barcelona, Gedisa, 2000, especialmente, pp.169 y sigs.; Ibid., *Democracy's Discontent: America in Search of a Public Philosophy,* Cambridge, Cambridge University Press, 1996. Según Sandel el autogobierno requiere de la existencia de ciudadanos activos, dotados de ciertas virtudes morales que les permitan comprometerse con los destinos de la comunidad. Ello exige superar la ideal del liberalismo individualista de los orígenes (pues, el ulterior liberalismo social lo superó) de un supuesto "Estado neutral", para sustituirla por la idea de un "Estado activo" respecto a su posición no sólo de servicio al bien de la comunidad (política al servicio del bien común), sino también, y más particularmente, respecto de su compromiso con la formación en la virtud cívica entre sus ciudadanos.

[132] Pero en Salmerón están los límites de reformismo social krauso-institucionista, que encontraría dos salidas típicas: el liberalismo social (Salmerón, Azcárate, Posada, Buylla; incluido el socialismo de cátedra) y el socialismo democrático-reformista (Fernando de los Ríos; Julián Besteiro). Esas reformas sociales tenían que realizarse de modo pacífico y gradualista. El liberalismo social krausista se insertaba en las corrientes europeas que determinaron el nacimiento de política social moderna con el liberalismo social, uno de cuyos exponentes era precisamente el socialismo de cátedra alemán. La república política daría paso a una república social. El Partido Reformista, que se crearía en 1912, pretendería realizar el programa de reformas sociales republicanas de modo más coherente y decidido. Adolfo Posada pudo hablar entonces de la idea de hacer de la «democracia política una democracia social» (cfr. Posada, A.: «Liberalismo y política social», en *La Lectura,* t. I, 1913, p.371). La cuestión social (en su expresión más terrorífica de la pobreza de masas, es decir, del pauperismo industrial y agrario) irrumpió en el escenario político. A la política se le exigirá la solución de la desigualdad social, de la satisfacción de las necesidades. El dominio de las necesidades no puede tratarse exclusivamente ya como algo pre-político: *la cuestión de la igualdad social se plantea ahora tanto como una precondición para la acción política*, como un objeto propio de esa acción política conformadora del sistema social establecido. ¿Cómo una política del orden democrático puede prescindir de la instrumentación de una política social sin exponerse a la desestabilización de ese orden, por reafirmar una insostenible separación estricta entre lo social y lo político? El Estado social trató de resolver esa aporía absorbiendo lo social en el espacio político a través del establecimiento de una constitución jurídico-social de las clases trabajadoras basada en la garantía de los derechos sociales de la ciudadanía: es lo que percibieron las corrientes del liberalismo social, el socialismo democrático y el catolicismo social. Véase, al respecto, Monereo Pérez, J.L.: «El republicanismo español: los supuestos básicos del pensamiento político y social de Nicolás Salmerón», cit., págs. VII y sigs.; y, ampliamente, del mismo autor, *La reforma social en España: Adolfo Posada,* Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2003, especialmente, pp. 356 y sigs. («Teoría e ideología del liberalismo social reformista»).

no pudo realizar un cambio significativo en el orden socioeconómico, tampoco pudo articularse una política educativa capaz de garantizar la formación de una ciudadanía activa indispensable para el desarrollo del republicanismo.

3. LA FILOSOFÍA DEL PROGRESO EN EL REPUBLICANISMO LIBERAL DE CASTELAR: TEORÍA E IDEOLOGÍA

«El mundo se rige por ideas»

Emilio Castelar[133]

«El fin último de la naturaleza es la mayor perfección y felicidad de los hombres en tanto que ellos mismos sean los artífices de ello»

Immanuel Kant[134]

Es innegable la influencia del idealismo alemán, y especialmente del pensamiento de Hegel[135], y de Tocqueville en el modo de pensar de Castelar. Su misma filosofía del progreso es, en no poco, tributaria del pensamiento de filósofo alemán, sin perjuicio de que más allá de la dialéctica hegeliana del progreso[136], la idea de progreso era una cuestión de época vinculada con la razón ilustrada y se posterior secuencia histórica[137]. En todo caso, en ese contexto «epocal», Castelar podía aceptar la dialéctica hegeliana, pero no su visión autoritaria y monárquica[138].

---

[133] Castelar, E.: *Historia del movimiento republicano en Europa,* t.I, Madrid, Casa Editorial de Manuel Rodríguez, 1873, p. 5.

[134] Kant, I.: *Reflexiones antropológicas (Selección),* en *Kant,* edición de Roberto Rodríguez Aramayo, Barcelona, Península, 1991, p.113.

[135] Es una cuestión controvertida el grado o intensidad de su influencia, pero ésta, en sí, no se puede negar. Su recepción por Castelar es flexible y, en ciertos aspectos, instrumental. Para la influencia innegable, pero junto con otras corrientes de pensamiento, es altamente convincente la argumentación, sobre la base de los propios textos de la obra castelariana, realizada por García Casanova, J.F.: *Hegel y el republicanismo en la España del* Xix*,* Granada, Universidad de Granada, 1982, especialmente, pp.92-99, 14–173, 207–216 y 237–244. Otros autores relativizan más esa influencia. Así, Tejada, F.E. DE.: *El hegelismo jurídico español,* Madrid, Edersa, 1944; Esteve Ibáñez, L.: *El pensamiento de Emilio Castela,* tesis doctoral leída en la Universidad de Alicante, 1989, edición en microficha, 1990; Pizón, M.: *Los hegelianos en España y otras notas críticas,* Madrid, Cuadernos para el Diálogo, 1973, Lacasta Zabalza, J.I.: *Hegel en España,* Madrid, Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, 1984 («acoplar a Hegel con unas nociones antiestatalistas e individualistas, simplemente liberales, es algo realmente forzado y en exceso genérico»; p.268), y Díaz, C.: *El sueño hegeliano del Estado ético,* Salamanca, Ed. San Esteban, 1987. Elías de Tejada refiere a Castelar como «hegeliano de palabras, pero en cuyo meollo doctrinal se entrecruzan las más opuestas tendencias, haciendo imposible toda calificación» (p.31 y ampliamente pp.99 y sigs.). No sin cierta razón, expresa que la multiplicidad de interpretaciones sobre su pensamiento que se han emitido reiteradamente «es ya indicio de la oscuridad en que aparece envuelto por todos los velos de la retórica más finamente alambicada y por todos los matices posibles en la difusión» (p.100). En realidad, siempre existe la tentación simplificadora de un encuadramiento estricto y sin figuras de personalidades tan complejas como las de Castelar, pues una lectura atenta de toda su extensa obra pone de relieve que en él se aprecia una multiplicidad de diversas formas de pensamiento.

[136] Según Castelar «la verdadera filosofía del progreso es la filosofía de Hegel». Cfr. Castelar, E.: *Historia del movimiento republicano en Europa,* Tomo I, Madrid, 1873, p.135. No obstante, hace notar que «toda su filosofía de la historia desmiente sus consecuencias políticas» (p.146).

[137] Se correspondía con la ilusión del liberalismo individualista de la evolución «natural», criticada por los teóricos del reformismo social (L.T. Hobhouse, H. George, A.Posada, F.Tönnies, Polanyi, etc. Esa ilusión del progreso se percibe nítidamente en Castelar, E. «Prólogo» (1870) a la obra de Garrido, F.: *Historia de las clases trabajadoras.1. El Esclavo (1870),* Madrid, Edita Zero, distribuidor ZYX,1970). Sobre la historicidad del progreso, puede consultarse Bury, J.: *La idea de progreso,* Madrid, Alianza Editorial, 1971.

[138] Véase Castelar, E.: *Historia del Movimiento Republicano en Europa,* T. I, Madrid, ed. de Manuel Rodríguez, 1873, p.146.

En estas coordenadas la idea de progreso subyacente a la república democrática supondría una ruptura con el ciclo revolucionario y su conversión en una evolución progresiva de consolidación de la república democrática (pero no necesariamente «social», en el sentido específico de compromiso público directo en la solución de la «cuestión social»). La idea de progreso de la sociedad era para los republicanos cívicos como Castelar una idea de salvación de la Humanidad. En el caso de Castelar, su utopía del progreso se anudaba a sus convicciones cristianas. Su compromiso político es indisociable de sus profundas convicciones religiosas[139] y de una concepción orgánica del progreso («El progreso es orgánico, y así se contesta a una parte de la objeción precedente»[140]). No es de extrañar que para Castelar la república es vista como «religión democrática» (que no alcanza, desde luego, a ser una «religión política», y menos aún una especie de teología política; entre otras cosas, interesa observar que Castelar era defensor de un Estado laico, separando totalmente la religión de la política institucional)[141]. En ese ideario de progreso social se filtra la filosofía kantiana de progreso y paz universal en una sociedad armónicamente constituida, así como el deber moral de contribuir activamente por su plena consecución[142]. La virtud cívica republicana había sido subrayada por Tocqueville como un elemento necesario para neutralizar los excesos del individualismo. Es significativo que Tocqueville no contrapone el individualismo a la sociedad, pues en *La democracia en América* relaciona a este con la creación de una «pequeña sociedad a su gusto», dejando deliberadamente que la «gran sociedad» continúe su curso. Por lo demás, en dicha obra revela la preocupación por distinguir nítidamente el individualismo del egoísmo; aún así advierte del peligro individualista, dada la fuerte proclividad del individualismo a derivar hacia el más estricto egoísmo desagregador[143]. En este sentido en la teoría de Tocqueville se aprecia una interpretación crítica y una orientación tendencialmente superadora del más estricto individualismo liberal. La misión histórica de republicanismo es asumir su función histórica de contribuir a la realización del progreso de la sociedad, mediante una sabia combinación en ese proceso entre lo tradicional y lo innovador, entre continuidad y cambio. Su propuesta de revolución republicana no entraña una ruptura total con el tiempo precedente[144]. Para Castelar, y en general los republicanos históricos de nuestro país, existe un deber moral de lucha por la idea del progreso de la Humanidad, por contribuir a la realización histórica de la ley del progreso. Pero Castelar tenía ciertas reservas respecto a la «multitud», aún siendo un decidido defensor de la democracia y del sufragio universal, sin restricciones. Aunque sólo en parte podía suscribir la opinión de su admirado Alexis de Tocqueville cuando declaraba sus «instintos fundamentales» y «principios serios»: «Tengo por las instituciones democráticas un gusto racional, pero soy aristócrata por instinto, es decir, que desprecio y temo la multitud… Odio la demagogia, la acción desordenada de las masas, su intervención violenta y falta de luces en los asuntos públicos, las pasiones envidiosas de las clases bajas, las tendencias irreligiosas. He ahí el fondo del alma. No pertenezco ni al partido revolucionario

[139] Es más, según Castelar «la idea de progreso es evidentemente cristiana. El progreso no es en el cristianismo sólo una ley reconocida por la conciencia; es también un deber impuesto a la voluntad». Cfr. Castelar, E.: *La civilización en los cinco primeros siglos de cristianismo,* cit.,28.

[140] Castelar, E.: *La civilización en los cinco primeros siglos de cristianismo,* cit., p.25.

[141] Castelar defendió una república laica y una escuela laica que debería basarse en la razón y en la ciencia. Cfr. Castelar, E.: "Discurso pronunciado el día 2 de abril de 1870 en el debate sobre la enseñanza laica", en *Discurso parlamentario,* III, pp. 255-267; "Discurso de 7 de marzo de 1869 que Castelar pronunció contra el proyecto de Constitución"; y "Discurso" de 5 de mayo de 1869 sobre la libertad religiosa y la separación entre la Iglesia y el Estado"; I, pp.161-241, y 299–337, respectivamente.

[142] Arendt, H.: *Conferencia sobre la filosofía política de Kant*, Barcelona, Ed. Paidós, 2003, p. 140. Un estudio más detenido de la filosofía política de Kant, en Sprute, J.: *Filosofía política de Kant,* Madrid, Ed.Tecnos, 2008.

[143] Lamberti, J.CL.: *Libertad en la sociedad democrática,* Pamplona, Eunsa, 1976, especialmente, pp.15 y sigs. Se observa que Tocqueville demuestra que «el despotismo» «demuestra que puede nacer de la misma sociedad civil, corroída por el cáncer del individualismo. Es peligroso separar radicalmente sociedad civil y sociedad política: deben ser entendidas y protegidas conjuntamente. El mal despótico no procede únicamente de la sociedad política, y la teoría de la corrupción de las democracias es en Tocqueville mucho más una teoría de la corrupción de las sociedades democráticas que una teoría de la corrupción de los regímenes» (p.157).

[144] Castelar, E.: *Historia de la revolución francesa. Un prólogo a Thiers,* 1ª ed., 1876, edición actual, con Prólogo de Francisco Villacorta Baños, Urgoiti editores, Pamplona, 2008, pág. 5, con referencia a la idea de progreso.

ni al partido conservador. Más, no obstante, y pese a todo, soy más proclive al segundo que al primero. Y es que difiero del segundo más en los medios que en el fin, en tanto del primero difiero a la vez en los medios y en el fin. La libertad es la primera de mis pasiones. Ésa es la verdad»[145].

La idea de progreso era también campo de batalla, un argumento de lucha ideológico-política de Castelar frente al liberalismo doctrinario y el neocatolicismo. Castelar pretendía que España adoptara una forma política republicana acorde con el espíritu de su tiempo, es decir, con la fórmula del progreso, que para él era la democracia. Para él la democracia entroncaría con la tradición occidental y en particular con el cristianismo, pues la democracia es la aplicación política coherente —y consecuente— de los valores del cristianismo. Este es el sentido de su libro *La fórmula del progreso (1858)*[146]*,* en el cual apuesta por la libertad y la democracia como cristalización histórica de esa idea de progreso evolutivo. La democracia permitiría garantizar los derechos naturales del individuo y el principio de autogobierno de la sociedad. La república democrática garantizaría el carácter inviolable de estos derechos por parte del Estado. La república democrática liberal exigiría del Estado el *reconocimiento* de los derechos naturales del individuo. Es un Estado «guardián» de dichos derechos naturales, inherentes a la naturaleza humana. El Estado debe crear las condiciones que hagan posible el despliegue de las facultades humanas, pero ello exige garantías de libertad y condiciones de seguridad, pues, estima, que libertad y orden son los términos de una misma ecuación. No hay orden sin libertad y no hay libertad sin orden. Frente a la posición de Carlos Rubio (en las filas progresistas)[147], Castelar (en las filas demócratas) consideraba que los derechos individuales (derecho natural de la dignidad humana) han de prevalecer siempre frente al dogma de la soberanía popular y el poder estatal, la cual debería de garantizar las condiciones de su ejercicio, pero no proceder a establecer limitaciones significativas que afectasen de modo esencial a su contenido y formas de ejercicio legítimo. Su posición quedó reiteradamente expresada en los debates del Ateneo y a la largo del desarrollo de las polémicas mantenidas en la prensa. Emblemática resulta la discusión entablada entre Castelar y Pi y Margall, que fue iniciada el 1 de *abril* de 1864. Del debate surgieron un conjunto de ideas programáticas que se reflejaron en el *«Manifiesto del Comité del Partido Demócrata» de 15 de marzo de 1865.*

El libro *La fórmula del progreso* había sido escrito por Castelar con la finalidad explícita de «defender los derechos individuales y el sufragio universal, cuando todos creían que los derechos individuales eran una logomaquía, y el sufragio universal un sueño»[148]. En ella vinculaba república y progreso, señalando que «la democracia no puede contenerse en la forma de la monarquía incompatible con su esencial», añadiendo que la «república federal… será mañana la fórmula que

[145] Texto escrito probablemente en 1840 y encontrado por Redier al dorso de una nota preparatoria al discurso de noviembre de 1841. Cfr. Tocqueville, A.: *Discursos y escritos políticos,* edición, estudio preliminar y trad. a cargo de Antonio Hermosa Andújar, Madrid, CEPC, 2005, p.3.

[146] La primera edición de La *fórmula del progreso* es de 1858; una ulterior edición es la de 1870, publicada en Madrid, Saenz de Jubera Hermanos y Ángel de San Martín. En esta edición no hubo cambios en la aportación doctrinal de Castelar (salvo alguna pequeña matización que se recoge «externamente» en el nuevo Prólogo a dicha edición). Castelar, E.: *La fórmula del progreso-Discursos (1870/1892*), edición y estudio preliminar, «El republicanismo liberal y la idea de progreso: Emilio Castelar» (pp. VII-LVI), a cargo de J.L. Monereo Pérez, Granada, Comares (Colección Crítica del Derecho), 2010.

[147] Castelar había iniciado el debate, y con esa provocación deliberada de Castelar, la respuesta no tardó en llegar del lado del Partido Progresista, asumiendo la tarea Carlos Rubio, conocido periodista de «La Iberia», órgano del progresismo, a través de la publicación de un relevante ensayo, *Teoría del Progreso.* Dentro del progresismo pertenecía a la tendencia de los *puros* (junto con Olozaga, Calvo Asensio, Madoz, Sagasta…). Por su parte, el Partido Moderado respondería a través de Ramón de Campoamor.

[148] Castelar, E.: *La fórmula del progreso,* Madrid, Imprenta de Julián Peña, 1870, Prólogo a la edición de 1870, pág. V. Castelar, E.: *La fórmula del progreso-Discursos (1870/1892*), edición y estudio preliminar, «El republicanismo liberal y la idea de progreso: Emilio Castelar» (pp. VII-LVI), a cargo de J.L. Monereo Pérez, Granada, Comares (Colección Crítica del Derecho), 2010.

contenga el organismo de esta sociedad, tan necesitada de aliar su democracia con la libertad»[149]. Para él cada etapa histórica tiene su «fórmula, su idea», siendo en la sociedad moderna «la edad de la justicia, del derecho, la edad de la democracia» (Prólogo a la edición de 1870, p. IV). En la historia corresponde a cada generación poner una piedra que contribuye a la marcha incontenible del progreso humano (Prólogo de 1870, p. IX). Llevado por su filosofía idealista, entiende que «la verdad es que no se puede ir contra las leyes de la naturaleza, contra las leyes de la conciencia… Pero el espíritu y la naturaleza tienen sus leyes, fuera de las cuales no pueden moverse. La ley del espíritu es la contradicción, porque el espíritu es libre… Esta es la eterna antítesis de la naturaleza humana… La armonía de los contrarios, la síntesis de la antítesis, es la fuerza, es la vida del hombre». Por otra parte, «el espíritu humano, además de la naturaleza material, donde vive la vida del sentimiento, tiene otra naturaleza más alta, más grande, más sublime, donde vive la vida de la razón, la vida de la idea, y esa segunda naturaleza se llama sociedad» (pp.14-15).

Para él, "el progreso es nuestra creencia, nuestra fe". El progreso es en realidad "la fe del siglo XIX, la gran creencia de todos sus hijos". Entiende que "en la historia el progreso es claro, es palpable", y que "no hay que engañarse, la historia del progreso es la historia de la libertad del hombre, y la historia de la libertad es toda la historia humana". La idea de progreso ha presidido el desenvolvimiento histórico hacia un mundo mejor, más humano y justo. En tal sentido, "recorriendo con los ojos del alma este largo calvario, ¿qué se encuentra? El camino incesante del hombre hacia la libertad" (pp.65-71). Su mismo resumen es esclarecedor de su cosmovisión del progreso: El progreso es una verdad filosofía y una verdad histórica; el progreso es el camino constante del hombre hacia la libertad; el progreso tiene en cada edad una fórmula, que tiende a la libertad; la fórmula que sea más liberal, esa es la más progresiva; y, en fin, la fórmula más liberal en el siglo XIX es la democracia. En definitiva, *la fórmula del progreso en el tiempo presente es la democracia.* En su opinión "la democracia no es contraria al cristianismo, es la realización social del cristianismo" y tampoco es contraria al orden, pues al "dar tanta expansión al espíritu, la democracia quita expansión a la fuerza bruta. Entiende que "la democracia es el cauce de la libertad; la democracia es la muerte de las revoluciones sangrientas, y el nacimiento de esa revolución pacífica que, derramándose por la sociedad, renovará constantemente su vida" (pp.79-84).

Por otra parte, y en relación subyacente a la cuestión social de su tiempo (la cuestión social obrera), afirma que la democracia no es enemiga de la propiedad: la raíz de la personalidad es, o el trabajo, o la propiedad. "Destruir uno de los términos, es destruir al otro. *La democracia quiere la armonía entre la propiedad y el trabajo"* (pp. 86-87). Según Castelar las condiciones de existencia moral del hombre son: el derecho de manifestar su pensamiento, el derecho de manifestar su voluntad, el derecho de conservar su conciencia, el derecho de ser libre, o lo que es lo mismo, de ser hombre". Es así que el derecho es "la existencia de la personalidad humana en la sociedad. El hombre es individuo, y en cuanto el hombre es individuo, el derecho es la consagración de la existencia de su personalidad". Pero "el derecho se extiende también a sus semejantes, y que así como el derecho individual es la existencia de su personalidad, el derecho general, el derecho humano es la coexistencia de todas las personalidades". Piensa que el "estado no debe limitar su acción a realizar el derecho, a dar garantías de que el derecho de un ciudadano nunca será violado por todos, ni el derecho de todos por uno solo, como tantas veces ha sucedido en la historia de nuestras revoluciones. El Estado es, pues, la realización del derecho" (pp. 91-94).

[149] Castelar, E.: *La fórmula del progreso,* Madrid, Imprenta de Julián Peña, 1870, Prólogo a la edición de 1870, pág. VIII. Castelar, E.: *La fórmula del progreso-Discursos (1870/1892*), edición y estudio preliminar, «El republicanismo liberal y la idea de progreso: Emilio Castelar» (pp. VII-LVI), a cargo de J.L. Monereo Pérez, Granada, Comares (Colección Crítica del Derecho), 2010.

En este orden de ideas, observa que el Estado "debe limitarse a dar al hombre condiciones propicias para el completo desenvolvimiento de su naturaleza. Así el derecho envuelve dos nociones fundamentales: la libertad y la igualdad". Entiende "por igualdad, no el principio vago de la escuela liberal, que la reclama solo ante la ley civil: no el absurdo principio de la escuela comunista, que sumerge al hombre en el seno del panteísmo social donde se pierde como un grano de arena en el desierto; sino el principio de la escuela democrática, que, reconociendo la ley de la variedad, concede condiciones iguales a todos los individuos, para que lleguen por sí al cumplimiento de su destino". Con todo, el derecho admite: la igualdad de condiciones; la desigualdad de aplicación y desenvolvimiento en las facultades del hombre; igual consideración para las diversas manifestaciones de la actividad humana. Lo que decimos hoy hemos dicho siempre. El alma del derecho es La Libertad. Para él, la condición de toda verdadera libertad es la igualdad (pp.96-113). Su concepción se puede sintetizar en un conjunto de "principios" básicos: la sociedad, para ser justa, debe fundarse en el derecho ingénito a la naturaleza del hombre; el derecho es la consagración de la existencia de la personalidad de la personalidad humana en la sociedad; la personalidad es el hombre mismo, en la totalidad de su ser, en la integridad de las leyes de su naturaleza, con la conciencia de su sensibilidad, de su razón y de su voluntad; el hombre es sensible, libre y racional; el derecho, siendo la consagración de la personalidad, debe extenderse a todas las facultades del hombre; la sensibilidad debe ser consagrada con el respecto absoluto a la familia y a su inviolable santuario, que es el hogar doméstico; la voluntad debe ser consagradas por el derecho, abriendo un espacio a todas las manifestaciones de la actividad del hombre; la razón debe ser consagrada, dejando libertad absoluta a sus dos manifestaciones principales, a la palabra hablada y a la palabra escrita; el derecho es anterior y superior al dogma de la soberanía nacional; la soberanía nacional, para ser verdadera, debe fundarse en el derecho; la soberanía del pueblo no tiene derecho contra el derecho; la esencia del derecho es la libertad; la libertad se divide, según la doble naturaleza del hombre, en libertad de pensamiento y libertad de acción; la condición de toda libertad es la igualdad; la igualdad comunista, que mata toda actividad y es propia sólo de tiempos bárbaros, no es la igualdad que nosotros profesamos; nuestra ley de igualdad es la unidad racional, moral, social y política del hombre en la variedad y diferencia infinita de sus manifestaciones; el derecho une al hombre con el hombre, en la ley de amor y libertad, como la atracción une los astros en concertada armonía; cada hombre está obligado por la ley moral y por la ley política a respetar el derecho en todos los hombres; la sociedad, que empieza a reconocer el derecho en cada hombre, debe castigar al que desconozca o falte al derecho de sus semejantes; el que lastima el derecho de otro, lastima su propio derecho; el deber es el reconocimiento del derecho en una persona distinta de nosotros; los derechos fundamentales no pueden enajenarse ni pueden renunciarse por el hombre; porque el hombre no tiene derecho al suicidio; y, en fin, las funciones del Estado deben reducirse a garantizar y hacer inviolable el derecho de todos los ciudadanos" (pp.123-125).

Entiende que el hombre no vive aislado, sino en sociedad y se vertebra a través de una red de asociaciones diversas. En este sentido "la primera asociación fundamental, es la que tiene por objeto realizar el derecho; la asociación fundamental es el Estado". Éste debe fundarse en el derecho, y "por consiguiente, el Estado debe respetar la libertad y la igualdad natural de todos los hombres, su pensamiento y su acción. Sólo concretándose a este fin, podrá el Estado vivir en armonía con la naturaleza humana y realizar su fin primordial, su fin único, el derecho". El Estado ha de "contribuir a que el hombre cumpla y realice su doble naturaleza física y moral". De ahí que ha de garantizar el derecho de asociación; asociaciones que respeten la libertad individual, la autonomía de la sociedad y que se funden, como se funda el mismo Estado, en su base primordial, única, en la idea del derecho". La importancia del *principio de asociación* es fundamental para la vida del hombre, pues los fines del hombre son físicos y morales y "estos fines los cumple el hombre por la asociación, que completa la armonía de su ser". Ese derecho de asociación ha de pedirse tanto para los propietarios como para los trabajadores. Entiende que la asociación es necesaria e indispensable en el trabajo agrícola y en el industrial. De manera que la asociación constituirá siempre una fuerza económica que centuplicará

la fuerza del capital. El principio de asociación es bilateral: "si es necesaria para el capitalista, no es menos necesaria para el trabajador. La asociación también aumenta sus fuerzas, le da independencia, le da libertad, le evita ser esclavo del capitalista, le acorre en sus necesidades, en sus desgracias; impide que se muera de hambre, cuando le falta el trabajo; le alivia si enfermó; le sostiene contra los efectos de las perturbaciones económicas; y concluye así radicalmente con la dañosa explotación del hombre por el hombre". Los hombres, pues, pueden y debe asociarse para realizar la idea de la humanidad y del progreso. Por ello afirma que "nosotros…, contra lo que ha hecho la escuela liberal, admitimos las asociaciones religiosas; porque admitimos que la sociedad debe cumplir todos los fines de la naturaleza humana". En definitiva, la libertad se divide en libertad de pensamiento y de acción. La primera se consagra principalmente en la imprenta; la segunda, en la asociación. Toda asociación ha de ser libre, y como libre debe fundarse en el derecho. Toda asociación debe respetar al Estado y a la ley. La asociación tiene por objeto realizar toda la naturaleza humana, abriendo espacios a su actividad (pp.145-151). Su ideario para una república democrática queda acotado en los siguientes postulados: el derecho, como base de la soberanía del publico; igualdad de derechos políticos para todos los ciudadanos; libertad de imprenta; libertad de asociación para todos los fines de la actividad humana; sufragio universal; el jurado; inviolabilidad de hogar doméstico y de la personalidad humana; descentralización administrativa; integridad del municipio y de la provincia; inamovilidad de los empleados públicos; el impuesto único, abolición de los consumos, de los estancos, de toda contribución indirecta; libertad de comercio; libertad de crédito; igual consideración y respeto para todas las manifestaciones del espíritu humano; elevación de todas las clases y de todos los ciudadanos a la vida pública; abolición de la pena de muerte; abolición de las quintas, haciendo de la milicia una verdadera profesión para el soldado, como lo es para los jefes; abolición de todo fuero y jurisdicción privilegiada; consagración, en resumen, de la responsabilidad humana con todos sus derechos y con todas sus facultades. Y afirma que esta es la fórmula de toda la democracia. Este es el sentido que debe darse a la soberanía del pueblo. Derecho y democracia están unidas de manera inescindible. "La idea verdadera del derecho —afirma—, la idea verdadera del progreso, su fórmula, sólo la posee la democracia", de manera que la fórmula de nuestra civilización es la democracia[150]. En la meta hacia la que camina la humanidad, democracia y libertad son dos elementos constitutiva e históricamente necesarios.

Castelar, a diferencia de Pi y Margall, entendía que la república democrática exigía la implantación del principio de intervención pública *mínima* en la sociedad civil[151]. Para ambos, sin embargo, la democracia exigía las garantías de libertad y la supresión de todas las formas de esclavitud y de servidumbre[152]. Percibían, igualmente, que el progreso de la Humanidad, solo será posible a través de la educación general para todos a fin de crear una ciudadanía activa. La educación en la

[150] Castelar, E.: *La fórmula del progreso,* cit., pp.224-226. Castelar, E.: *La fórmula del progreso-Discursos (1870/1892*), edición y estudio preliminar, «El republicanismo liberal y la idea de progreso: Emilio Castelar» (pp. VII-LVI), a cargo de J.L. Monereo Pérez, Granada, Comares (Colección Crítica del Derecho), 2010.

[151] Sánchez Recio, G.: «Los planteamientos socioeconómicos del partido democrático. La polémica entre Pi y Margall y Castelar en 1864», en *Saitabi,* XXVII, pp.124-144.

[152] Castelar, E.: *Abolición de la esclavitud, por D. Emilio Castelar,* Madrid, Imprenta de la Discusión, 1870, 58 páginas. En este texto Castelar contrapone libertad y esclavitud como vivir sometido a otro, a merced de otro. La libertad es autonomía del individuo no es sólo la no interferencia del poder, sino la no dependencia significativa de la voluntad de otro (Adviértase que Castelar, una vez proclamada la I República, ocupó la cartera de Estado y firmó los decretos de abolición de la esclavitud en Puerto Rico). Como se ha sido advertido, «la tradición republicana es unánime en presentar la libertad como el opuesto de la esclavitud y en ver la exposición a la voluntad arbitraria de otro, o vivir a merced de otro, como el gran mal. El contrario del *liber* o de la persona libre en el uso republicano romano era el *servus* o esclavo… Contrastar la libertad con esclavitud es un indicio seguro de creer que la libertad consiste en la no dominación». Cfr. Cfr. Pettit, PH.: «Liberalismo y republicanismo», en Ovejero, F., Martí, J.L. y Gargarella, R. (Comps.): *Nuevas ideas republicanas. Autogobierno y libertad,* Barcelona, Eds. Paidós, 2003, p.120.

democracia es uno los pilares del pensamiento político de Castelar[153]. Contribuir a la realización de la idea de progreso es un deber moral. Percibe la noción de progreso constante como esencia del devenir histórico. Según Castelar el progreso es inmanente al proceso histórico: se realiza con la historia, a través de un proceso dialéctico (tesis, antítesis y síntesis). El fin de la historia, del progreso histórico, es la realización de la libertad[154]. Distingue entre dos clases de progreso: el progreso subjetivo, que afecta al hombre en sí, y el progreso objetivo, que se resuelve en la dominación de las fuerzas naturales al servicio del avance de la sociedad. Es el progreso como destino constante de la Humanidad. La historia universal es historia de la libertad. Piensa Castelar, desde su interpretación instrumental, la filosofía de Hegel es «la filosofía del progreso»[155]. Considera que el «espíritu humano es uno en esencia, y que el Estado, el derecho, el arte, la ciencia no son más que la serie maravillosa de sus manifestaciones»[156]. Pero no percibió los sacrificios que estaba imponiendo una razón instrumental sin control y desde una perspectiva atomista e individualista que impedía la construcción de lazos de afinidad y solidaridad. Esa racionalidad instrumental conducía a la fragmentación social, que impedía que un pueblo pudiera proponerse objetivos comunes y realizarlos en un régimen verdaderamente democrático. En una sociedad fragmentada los individuos tienen serias dificultades para identificarse con la sociedad de pertenencia en torno a un interés común compartido.

El perfeccionamiento del saber estaba comprendido en la idea de progreso y ese modo de pensar se despliega desde Turgot, Cordorcet, Fourier, Cabet., etc., hasta los posteriores y divergentes desarrollos de Comte, Stuart Mill, Proudhon y Marx[157]. En sus obras *La civilización en los cinco primeros siglos de cristianismo* (1858) y la *Historia del movimiento republicano en Europa* (1874), Emilio Castelar encuentra en la Historia *«el desarrollo del espíritu universal en el tiempo y en el espacio».* Distingue dentro del progreso social entre el progreso filosófico (idea del Derecho en armónica coexistencia de la libertad del hombre) y el progreso político (la democracia, pero también los derechos individuales y el sufragio universal). Según Castelar la fórmula del progreso humano se resuelve en las ideas básicas de que el progreso es una verdad filosófica y una verdad histórica; el progreso es el camino permanente del hombre hacia la libertad; presenta en cada época histórica una fórmula específica que se orienta hacia la libertad; precisamente la fórmula que sea más liberal será la más progresista; y, por último, la fórmula más liberal en el siglo XIX es la Democracia[158]. No obstante, para él se trata del progreso evolutivo de un mismo espíritu humano en su unidad a pesar de sus múltiples manifestaciones. Piensa que la historia es «el desarrollo del espíritu humano, en el tiempo y en el espacio, en todas sus fases, con todas sus facultades, bajo la ley divina de la Providencia». La historia se desarrolló dialécticamente, por contradicción, por oposiciones, por lucha, de tal manera que «no se puede borrar ninguna página, no hay idea ni afirmativa, ni negativa, venida al mundo que no conduzca a un fin, pues en último resultado el espíritu convierte todas esas oposiciones en suaves armonías, pudiendo asegurarse de que las sociedades se salvan siempre de todas oposiciones, se transforman bajo su suave influjo, convirtiéndolas en ley de su existencia»[159]. Por lo demás, la libertad

[153] Castelar, E.: "Discurso" pronunciado el día 20 de mayo a favor de la forma republicana", *Discursos Parlamentarios,* Madrid, 1871, II, p.29). Esa relevancia de la educación se refleja en su obra la *Defensa de la fórmula del Progreso* (1870) y en varios de los discursos parlamentarios de la década de inicios de la década de los setenta.

[154] Castelar, E.: *La civilización en los cinco primeros siglos del cristianismo,* Madrid, 1858, pp.15 y sigs. Ya es harto significativo que para Hegel «la historia es el progreso de la conciencia de la libertad, y es ese progreso y su necesidad interna lo que nos cumple reconocer aquí». Cfr. HEGEL: *La razón en la Historia,* Madrid, Seminarios y Ediciones, 1972, pág. 87.

[155] Castelar, E.: *Síntesis entre la Filosofía y la Historia,* en *Revista de España,* LXXX (1881), pág. 433.

[156] Castelar, E.: *La civilización en los cinco primeros siglos del cristianismo,* Madrid, 1858, pág. 338.

[157] Véase Nisbet, R.: *Historia de la idea de progreso,* Barcelona, Ed.Gedisa, 1981; Bury, J.B.: *La idea de progreso,* Madrid, Alianza, 1971.

[158] Castelar, E.: *Defensa de la fórmula del progreso,* Madrid, 1870, p.79. Resulta de interés la cronologización de las dos obras: 1858–1870, que como mínimo refleja la pervivencia y continuidad de sus concepciones en ese largo período.

[159] Castelar, E.: *La civilización en los cinco primeros siglos del cristianismo,* Madrid, 1858, p.115.

no es el resultado sino el presupuesto de la democracia, y que precisamente ésta tiene que garantizar. La historia es realización del espíritu, devenir dialéctico a través de la libertad y el progreso. Esa fe en el progreso era compartida por otros republicanos progresistas[160]. Señalará también que nuestra idea política es la idea del Derecho. El fundamento de esta idea es la libertad. La fecunda libertad anima desde las esferas del pensamiento hasta las esferas de la economía política[161].

Progreso evolutivo y problema social se corresponderían, pues el ejercicio de la libertad y del derecho de asociación conduciría a resolver los conflictos sociales, sin necesidad de la intervención heterónoma del Estado, que para él es una medida propia del socialismo[162]. La democracia republicana permitiría una transformación gradual de la sociedad en un sentido armónico y superador de los conflictos sociales que presenta la civilización industrial. El progreso es evolución, no revolución, la república democrática, dejando obrar a las libertades individuales, conducirían a formar un pueblo educado en la democracia ordenada. El progreso evolutivo se basa en la confianza en la razón y la ciencia, y esto es, en lo principal, común a las distintas culturas liberales y progresistas de nuestro país. Sin embargo, el experimento republicano de 1873 se situaba en un contexto problemático, de fuertes tensiones y de reacción europea con las restauraciones monárquicas y la implantación de gobiernos fuertes y autoritarios. El republicanismo se resolvía en una continua tensión entre la presión de su derecha hacia el orden y la presión de su ala izquierda hacia la revolución. La restauración pondría los límites pertinentes a una concepción optimista del progreso como necesidad histórica, como «ley de la humanidad». Evidenció que el progreso no es una ley inexorable, sino el resultado de las acciones humanas[163]: es algo construido, no simplemente dado. También que pueden producirse regresiones sobre los niveles de civilización alcanzados.

Ni Castelar ni Rubio formulan una auténtica teoría del progreso, cada uno se limita a darle contenido a su ideario político-ideológico, utilizando elementos parciales de pretendidas teorías construidas y definidas como tales: para Castelar lo que cuenta es la defensa de los derechos individuales y la idea-fuerza de que la libertad es el motor del progreso en la sociedad contemporánea[164]. La

[160] La idea de progreso se proyecta en Castelar en el arte. Cuestión importante dado que la figura de Castelar tiene que afrontarse bajo un prisma más complejo que no limite su pensamiento a la esfera política. Véase García Tejera, Mª.C.: «El concepto de progreso en la estética de Emilio Castelar», en *«Emilio Castelar y su época. Ideología, retórica y poética»*, Servicio de Publicaciones de la Universidad de Cádiz, 2001, p.37 y sigs.

[161] Castelar, E.: *Cuestiones políticas y sociales,* 3 tomos, Madrid, San Martín y Jubera, 1870, p.27, del tomo III.

[162] Castelar, E.: «¿Es el socialismo un signo de decaimiento de la sociedad, o un síntoma de progreso», discurso pronunciado el 5 de mayo de 1859 en el Ateneo de Madrid, *Discursos políticos y literarios* (1861, págs. 189 a 227).

[163] L.T. HOBHOUSE plantearía, dentro de su liberalismo social, una crítica al automatismo del progreso. George Sorel, en su obra *La ilusión del progreso,* criticará ese esquema idealista interesado del progreso en las concepciones dominantes (y no sólo en la corriente de pensamiento liberal), y trata de materializar el progreso, concebido como un progreso técnico de las fuerzas productivas y como un progreso social en el mejoramiento de la posición de las clases trabajadoras. Ferdinand Tönnies pondría de manifiesto el desplazamiento de la idea de Comunidad por la de Sociedad-Asociación, como rasgo constitutivo de la modernidad liberal restringida de efectos negativos en el desarrollo histórico. Véase Hobhouse, L.T.: *Liberalismo,* edición y estudio preliminar «Los fundamentos del "liberalismo social" y sus límites: Leonard Trelawney Hobhouse», a cargo de J.L. Monereo Pérez, Granada, Comares (Colección Crítica del Derecho), 2007; George, H.: *Progreso y miseria,* edición y estudio preliminar a cargo de J.L. Monereo Pérez, Granada, Comares (Colección Crítica del Derecho), 2008; Tönnies, F.: *Comunidad y Asociación,* edición y estudio preliminar «La interpretación de la Modernidad en Tönnies: "Comunidad" y "Sociedad-Asociación" en el desarrollo histórico», a cargo de J.L. Monereo Pérez, Granada, Comares (Colección Crítica del Derecho), 2009; Tönnies, F.: *Principios de sociología,* edición y estudio preliminar, «La sociología como crítica social: la aportación de Ferdinand Tönnies», a cargo de J.L. Monereo Pérez, Granada, Comares (Colección Crítica del Derecho), 2009. Puede consultarse, Monereo Pérez, J.L.: «La idea de progreso en Herbert Spencer: teoría e ideología», estudio preliminar a Spencer, H.: *Instituciones Industriales,* edición a cargo de J.L. Monereo Pérez, Granada, Comares (Colección Crítica del Derecho, 2009.

[164] En el hombre «las condiciones de su existencia moral son: el derecho de manifestar su pensamiento, el derecho de manifestar su voluntad, el derecho de conservar su conciencia, el derecho de ser libre, o, lo que es lo mismo, de ser hombre». Cfr. Castelar, E.: *Cuestiones políticas y sociales,* 3 tomos, Madrid, San Martín y Jubera, 1870.

libertad entendida como un sistema de garantías para el despliegue de la decisión autónoma de cada individuo. Por su parte, para Carlos Rubio, lo relevante es defender el ideario del partido progresista y mantener que la soberanía estatal es preferente respecto a los derechos individuales y el mismo sufragio universal[165]. En Castelar se conserva cierto providencialismo, con la presencia de Dios en la historia, la filosofía de Hegel y la sociología de Comte, hasta afirmar que "el progreso es una verdad histórica y una verdad filosófica". Para Castelar el progreso tiene en cada etapa una fórmula idónea para realizarlo. En la era moderna, que es la era de la democracia, encuentra su expresión, lógicamente, en la democracia[166]. Lo importante para su concepción es retener que el progreso es "el camino constante del hombre hacia la libertad (*La fórmula del progreso*, 1870, pp. 92-93).

Defiende un progreso evolutivo, que se aparta de las rupturas revolucionarias, y apuesta por transformaciones graduales. La visión del progreso en el ala izquierda —socialista— del republicanismo la ofrece Fernando Garrido, para el cual el progreso económico debe traducirse para ser auténtico progreso en progreso social. Hace notar que el progreso es efectivo si es capaz de satisfacer la sed de justicia social[167]. Ello conecta con la centralidad del trabajo en las sociedades humanas: «La historia ha dado un nombre que expresa las condiciones del trabajador a cada uno de los períodos sociales que marcan un paso en la vía del progreso humano, y esto basta a revelar hasta qué punto la condición, el modo de ser de las clases trabajadoras, es lo que constituye el fundamento primordial de la sociedad, la clave, el eje sobre que descansa y sin el cual ésta no podría existir… El *progreso social* se realiza, como vemos, por la emancipación sucesiva y progresiva de las clases trabajadoras… Esclavas e hecho, aunque libres de derecho, las clases trabajadoras han empezado a comprender que su emancipación política es una ilusión si no se emancipan también económicamente del yugo del capital, conquistando su liberad económica por la adquisición de los instrumentos de trabajo, de los que ahora ellos, los hombres, no son más que un apéndice, una rueda o un tornillo en manos de los capitalistas que los emplean». Ahí reside para él la virtualidad positiva del principio de asociación de los trabajadores: «comprendiendo lo incompatible de esta degradación material y moral al lado de la elevación política a que han subido, que los coloca al nivel, como ciudadanos, de los amos que le dan el pan, los trabajadores, formando asociaciones de socorros mutuos, de resistencia, de ahorros, de crédito, de consumo, de instrucción y de producción, asociaciones que van generalizándose por todas las naciones y que empiezan a confederarse entre sí, están realizando su emancipación económica, que convertirá al capital de explotador en explotado, reduciéndolo a su verdadero

Castelar, E.: *Ideas democráticas. La fórmula del progreso,* Madrid, J. Casas y Díaz, 1858, p.60, sin perjuicio de que no se pueda pensar en el hombre al margen de la sociedad (p.60-63).

[165] Carlos Rubio, evidentemente, tenía fe en el progreso de la civilización dentro de un movimiento histórico imparable. Véase Rubio, C.: *Teoría del progreso: folleto escrito en contestación al que con el título de La fórmula del progreso ha escrito Don Emilio Castelar,* Madrid, Manuel de Rojas, 1859; *Historia filosófica de la Revolución española de 1868,* 2 vols., Madrid, Librería M. Guijarro, 1869.

[166] Capellán de Miguel, G.: «¿Mejora la Humanidad? El concepto de progreso en la España liberal», en Suárez Cortina, M. (ed.).: *La redención del pueblo. La cultura progresista en la España liberal,* Servicio de Publicaciones de la Universidad de Cantabria, Santander, 2006, pp.41 y sigs., con exposición sobre el concepto de progreso en la España liberal. Existieron muchas visiones del progreso, una de ellas es la de Fernando Garrido, en el marco de su ideario republicano. Para él el concepto de progreso se identificaba de forma harto reduccionista con una de sus vertientes, lo social. Simultáneamente, lo social experimentaba en su ideario una segunda simplificación, que lo reducía a un sector muy específico de la sociedad, «las clases trabajadores. En esa línea, en un discurso pronunciado en 1871, llega a decir: "donde no progresan estas clases, el progreso es nulo o artificial". En esas fechas cuando se traduce al español la obra que –en mi opinión plantea un análisis de mayor interés sobre la idea de progreso, *Filosofía del progreso* de Proudhon. El responsable de llevarla a cabo fue Pi y Margall. En su prólogo defiende la tesis central de Proudhon, a saber: *que "el progreso es ley no sólo de la Humanidad, sino también del universo" […]* resalta el componente revolucionario del cambio». Para la Derecha católica se dice en *«El debate, "el derecho opta por realizar los progresos mediante la evolución". Una evolución que se contrapone a las ideas de revolución y violencia…*» (Ibidem, pp.66-67).

[167] Garrido, F.: *Historia de las clases trabajadoras.1. El Esclavo (1870),* «Prólogo» (1870) de Emilio Castelar, Madrid, Edita Zero, distribuidor ZYX,1 970, pp.37 y sigs.

papel de instrumento del trabajo y del trabajador». Fernando Garrido encuentra un continuum en el desarrollo histórico en la dirección hacia el progreso en todos los ámbitos: una mejora positiva de la condición económica, social y política de las clases trabajadoras, que se ha ido creando «a su turno, engendrándolos y desarrollándolos en su seno, los gérmenes de la nueva organización social que debía reemplazarla… la condición general, común a estos gérmenes de la *transformación progresiva de la sociedades humanas*, ha sido siempre el que lo formen agrupaciones y asociaciones libres de individuos que, atraídos por una idea, expresión, fórmula de una necesidad social, se han constituido en *asociaciones* que respondían a la satisfacción de aspiraciones y de necesidades que no podían satisfacer ni la asociación primordial o madre, llamada familia, ni la organización llamada Estado, expresión y representación de los intereses de todas las familias, viniendo a llenar el vacío inmenso que la sociabilidad progresiva de la humanidad quedaba libre entre el Estado y la familia. Y estas asociaciones, extendiéndose, multiplicándose y unificando su acción, han concluido por absorber al Estado, convirtiéndose de libres, y por lo tanto accidentales, en permanentes, de voluntarias en obligatorias, hasta imponer sus leyes especiales a la sociedad»[168].

La virtualidad del principio de asociación es fundamental: la emancipación de los trabajadores se debe conseguir a través de su organización, aplicando el principio de asociación a las necesidades inherentes a su estado, constituyendo organizaciones libres, fuerzas colectivas que responden a la satisfacción de las necesidades individuales, que no pueden satisfacer en el aislamiento. Asociaciones de socorros mutuos, de crédito, de resistencia a la opresión del capital, de instrucción, de recreo, de consumo y de trabajo. En estas coordenadas, piensa que «los derechos y libertades individuales, los principios democráticos consignados en las constituciones, serán una palabra vacía de sentido, letra muerta, *mientras las clases trabajadoras no lleguen, por la generalización y confederación de sus asociaciones de todos los géneros, a constituir un poder industrial y comercial, económico;* en una palabra, tan grande, que absorba las organizaciones industriales, de créditos y comerciales a que han debido las clases medias su engrandecimiento y dominación». Todo ello «aplicando ahora científicamente el principio de asociación». Se trata de «asociarse bajo las formas más diversas, aunque todas tendiendo a un mismo fin: la mejora de su condición económica y social»[169]. Ese asociacionismo y «socialismo práctico», «no puede ser atribuido exclusivamente a la influencia de ideas o doctrinas más o menos filosóficas; *es el resultado natural de la ley del progreso social,* una prueba de la vitalidad de los elementos populares, que, impulsados por la ley de su propio desarrollo, vienen a completar la obra de las clases medias, *aplicando, como éstas, el fecundo principio de asociación* a llenar el vacío que en las crecientes necesidades de su existencia dejan la asociación primordial llamada Familia y la general llamada Estado». La idea que subyace es la de una «constitución del trabajo» de tipo democrático-social por contraposición a la liberal individualista: «La organización de las asociaciones trabajadoras en todo el mundo civilizado debe ser considerada como la *constitución económica de las clases obreras,* constitución sin la cual su organización política, resultado de los derechos individuales y del sufragio universal, no sería más que letra muerta, palabra vacía de sentido… la asociación es el medio, condición indispensable de todo *progreso social;* es la piedra de toque en que se prueba, el crisol donde se depura la vitalidad de las ideas, el organismo con que el individuo, la familia y el Estado se completan». Pero —a diferencia también de Castelar— Fernando Garrido asigna un importante papel al Estado, el cual «tiene la misión de satisfacer que ni los individuos ni las familias pueden satisfacer por sí mismos aisladamente, y para cuyo fin le ceden o delegan parte de sus facultades y derechos…» (pp. 57-58)[170]. La ley del progreso se impone a pesar de las resistencias

[168] Garrido, F.: *Historia de las clases trabajadoras.1. El Esclavo (1870),* «Prólogo» (1870) de Emilio Castelar, Madrid, Edita Zero, distribuidor ZYX,1970, p.41.

[169] Garrido, F.: *Historia de las clases trabajadoras.1. El Esclavo (1870),* «Prólogo» (1870) de Emilio Castelar, Madrid, Edita Zero, distribuidor ZYX,1970, pp.46-49.

[170] Sobre esa idea de constitución del trabajo y su desarrollo, con particular referencia a la corriente plural del socialismo en el Derecho, puede consultarse Monereo Pérez, J.L.: *Fundamentos doctrinales del derecho social en España,* Madrid, Trotta, 1999, 191 y sigs.

de las clases dominantes: «Las resistencias ciegas de las clases dominantes al cumplimiento de la ley del progreso les fueron siempre fatales; y felizmente para las clases medias, la evolución económica de las proletarias no envuelve fatalmente su ruina; antes, por el contrario, como esta evolución lleva consigo forzosamente un incalculable aumento de la producción, de consumo y de bienestar…»[171].

Es interesante ver el contraste de estos enfoques idealistas con la perspectiva realista que se adopta en otros autores desde una teoría crítica del sistema establecido[172]. Entre nosotros destaca con luz propia la concepción de Sixto Cámara, que pondría de relieve las contradicciones del capitalismo, donde el progreso económico se hacía acompañar del pauperismo industrial[173]. Es el enfoque de Henry George —tan influyente en las últimas décadas del siglo XIX— que vincula, críticamente, Progreso y Miseria (pauperismo del trabajo industrial y agrario), cuestionando la idea de que el progreso económico determinaría irremisiblemente el progreso social. Rehúsa realizar un análisis abstracto, y trata de situar en los hechos históricos las aporías de la idea de progreso en una sociedad industrial que condenaba a la miseria a millones de personas[174]. En su libro *Progreso y Miseria,* Henry George parte del fenómeno, aparentemente paradójico, consistente en que "a pesar del aumento de la producción (habría que decir también más ampliamente, "progreso"), los salarios tienden al nivel mínimo de subsistencia (si no miseria, sí pobreza relativa). George pone de manifiesto el hecho paradójico de que el progreso de la humanidad no vaya acompañado de la eliminación paulatina de la miseria generalizada. Denuncia que el progreso material que había provocado la expansión industrial no venía acompañado de una mejora significativa de las condiciones de trabajo y nivel de vida de la mayoría de la población, con la consiguiente desigualdad y el descontento que progresivamente se venía canalizando a través de movimientos reformistas y de carácter revolucionario. Para George el progreso económico tiene que estar al servicio del progreso social. Para ello es preciso establecer un sistema más justo de redistribución de la riqueza.

[171] Garrido, F.: *Historia de las clases trabajadoras.1. El Esclavo (1870),* «Prólogo» (1870) de Emilio Castelar, Madrid, Edita Zero, distribuidor ZYX,1970, p.65. Véase también David, M.: *Los trabajadores y el sentido de su historia (II). El progreso,* Madrid, Edita Zero, distribuidor ZYX, 1977.

[172] En este sentido la crítica de Ferdinand Tönnies es demoledora. Véase Tönnies, F.: *Comunidad y Asociación,* edición y estudio preliminar, «La interpretación de la Modernidad en Tönnies: "Comunidad" y "Sociedad-Asociación" en el desarrollo histórico» (pp. XI-XLIV), a cargo de J.L. Monereo Pérez, Granada, Comares (Colección Crítica del Derecho), 2009.

[173] Cámara, S.: *La cuestión social. Examen crítico de la obra de Mr. Thiers, titulada De la propiedad, Madrid*, 1849. Pero, como Fernando Garrido, cree también en las virtualidades positivas del principio de asociación para alcanzar una elevada dosis de progreso social. Sobre su pensamiento, Fernández Urbina, J.M.: *Sixto Cámara. Un utopista revolucionario,* Bilbao, Servicio Editorial Universidad del País Vasco, 1984. Sobre su entronque con la corriente plural del socialismo en el Derecho, puede consultarse Monereo Pérez, J.L.: *Fundamentos doctrinales del Derecho social en España,* Madrid, Trotta, 1999.

[174] Sobre el pensamiento social de Henry George, en el contexto del pensamiento socioeconómico reformista de la época puede consultarse, ampliamente, Monereo Pérez, J.L.: «Pobreza, trabajo y exclusión social en la larga duración: una reflexión crítica a partir de Henry George», en *Documentación Laboral. Revista de relaciones laborales, economía y sociología del trabajo,* n.83 (2008), pp.11 a 109.

La crítica sería prolongada después, por otros autores como Georges Sorel (*Las Ilusiones del Progreso*)[175], y muchos después por autores como George Friedmann[176], Karl Jaspers[177], y, desde una perspectiva singular, Leo Strauss, el cual reflexiona sobre la crisis de la idea de progreso y sobre la tensión entre las dos raíces y fundamentos del pensamiento occidental: Atenas y Jerusalén, la filosofía y la Biblia. Strauss pone de relieve que en la modernidad se produce una simplista sustitución-desplazamiento de la distinción entre «bueno» y «malo» por la de «progresista» y «reaccionario». Strauss subraya que «progreso, en su sentido enfático, presupone que hay algo que es sencillamente bueno, o un fin, que es el objetivo del progreso. El progreso es el cambio en la dirección de ese fin. He ahí la condición necesaria, pero no suficiente, de la idea de progreso». Su carácter problemático ha determinado que se tiende a hablar cada vez menos de progreso y más de «cambio», pues ya no se pretendería tanto saber si se avanza en la buena dirección. Entonces no es el progreso, sino la «creencia» en el progreso o la «idea» de progreso como fenómeno histórico o social, el tema preferente de estudio en la sociedad contemporánea. Hace notar que «la crisis contemporánea de la civilización occidental puede describirse como idéntica al paroxismo de la crisis de la idea de progreso, en el sentido acabado y enfático del término»; siendo la crisis de la idea de progreso tan sólo una parte o un aspecto de un conjunto más vasto que no debe dudarse en llamar la modernidad. Piensa Strauss que la causa inmediata del declive de la creencia en la el progreso quizá puede formularse destacando que la idea de progreso en el sentido moderno implica que, una vez que el hombre ha logrado un cierto nivel intelectual, social o moral, allí se da una base de existencia estable, por debajo de la cual no puede descender. No obstante, «esta proposición es empíricamente refutada por la barbarie increíble de la que hemos sido desafortunados testigos en nuestro siglo» veinte. Se puede decir «que la idea de progreso, en su sentido enfático y completo, *se funda sobre esperanzas que no están en absoluto garantizadas»* (p.170)[178].

Es lo cierto que la identificación del progreso con la evolución (en la que incurre autores tan inteligentes como Herbert Spencer) no resiste la confrontación con la realidad trágica del siglo veinte y también del tiempo presente. El progreso no es evolución natural, por lo que no debe inferirse externamente en su dinámica espontánea. No se tardó demasiado en percibir la desilusión ante una

[175] Para Sorel la idea del progreso es una ideología vinculada al accenso de la burguesía al poder. Por otra parte, entiende que la evolución es lo contrario del progreso. Para él el progreso auténtico es el que denomina «el progreso real o técnico de la producción». Cfr. Sorel, G.: *Las ilusiones del progreso. Estudios sobre el porvenir,* trad. de M. Aguilar Muñoz, Valencia, F. Sempere y Compañía, s/f, especialmente, pp.186 y sigs., y 212 y sigs. (Obra reeditada en Editorial Comares, Granada, edición crítica y estudio preliminar a cargo de J.L. Monereo Pérez, 2011). Sorel, G.: *Las Ilusiones del Progreso (Estudios sobre el porvenir social),* trad. de M. Aguilar Muñoz, revisión técnica, edición y estudio preliminar, «El pensamiento sociopolítico de Georges Sorel» (pp. XI-LXII), a cargo de J.L. Monereo Pérez, Granada, Comares (Colección Crítica del Derecho), 2011 (Última edición francesa, *Les ilussions du progrès,* París, Slatkine, 1981); Sorel, G.: *Reflexiones sobre la violencia,* versión castellana de Augusto Vivero, Madrid, Francisco Beltrán, Librería Española y Extranjera, 1934 (Reeditada y con revisión técnica y estudio preliminar, «Teoría e ideología del sindicalismo en Georges Sorel» (pp. XI-LXIV), a cargo de J.L. Monereo Pérez, Granada, Comares (Colección Crítica del Derecho), 2011; Monereo Pérez, J.L.: *El sindicalismo y sus instrumentos de acción colectiva en la concepción de Georges Sorel. Un estudio crítico,* en *Lex Social; revista de los derechos sociales,* Vol. 12, Nº, 2, 2022, pp. 1-65. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8600642.

[176] Friedmann, G.: *La crisis del progreso. Esbozo de la historia de las ideas (1895–1935),* Barcelona, Laia, 1977.

[177] Jaspers, K.: *Origen y meta de la historia,* Madrid, Alianza, 1985.

[178] Strauss, L.: *¿Progreso o retorno?,* introducción de Josep María Esquirol, Barcelona, Eds. Paidós, 2004, especialmente, pp. 149 y sigs. Según Strauss «el núcleo, el nervio de la historia intelectual de Occidente, la historia espiritual de Occidente, casi podríamos decir, es el conflicto entre las nociones bíblicas y filosóficas de la vida buena… este conflicto *irresuelto* es el secreto de la vitalidad de la civilización occidental… La vida misma de la civilización occidental es una vida entre dos códigos, una tensión fundamental…Pero este pensamiento reconfortante sólo se justifica en la medida en que vivamos esa vida, en que vivamos ese conflicto» (p.212). Reflexiones también sobre el progreso y sus aporías, en Strauss, L.: «Perspectives on the Good Society», capítulo 10 de su libro *Liberalism Ancient and Modern,* Nueva York, Basic Books, 1968.

idea mítica de progreso[179]. La denuncia de esa trágica ilusión encontró a un expositor lúcido —aunque interesado—, como Oswaldo Spengler, quien publicaría una obra extraordinariamente influyente en toda la primera mitad del siglo veinte, *La decadencia de Occidente* (1918–1922)[180]. A la época del sueño del progreso le sucede una época de desilusión de los intelectuales. El progreso era una idea nuclear de una época que se considera segura de sí misma y autosatisfecha con el modelo de sociedad que se había instaurado: el liberalismo económico era todo un símbolo de autocomplacencia, que se quebró estrepitosamente cuando se constató en los hechos que la ideología liberal individualista había fracasado sistemáticamente por ser incapaz de suministrar los lazos sociales necesarios para la cohesión social y el gobierno pacífico y eficiente de la sociedad industrial cuyo triunfo defendía encarecidamente[181]. Autores liberales como Spencer o Castelar confiaban en una sociedad liberal configurada como sociedad del mercado, en la cual el mercado es la instancia reguladora de la sociedad, incluso más allá de la economía. Este modo de pensar liberal se basaba en la utopía antropológica conforme a la cual existiría un mundo moral y social integrado de individuos autónomos dueños de sí mismos. La realidad es que el mercado para funcionar necesita de reglas institucionales y de un marco normativo que regule las libertades económicas y los derechos de propiedad y contratación. Este modo de pensar está incrustado en la filosofía de la Ilustración y la ilusión del progreso. El sueño de la razón y el poder de la civilización occidental[182]. Al tiempo la acción social bajo la razón instrumental conduciría a resultados que desvirtuaban los cimientos de ese sueño de la razón, con la crítica de la idea de progreso bajo las condiciones de un capitalismo depredador o de «rapiña». Se afirmaría que, a pesar de la carga utópica del liberalismo, «en nuestra época el espíritu objetivo adora la industria, la técnica y la nacionalidad, sin principio alguno capaz de conferir un sentimiento a estas categorías; refleja la presión de un sistema económico que no permite pausa ni evasión alguna. En cuanto al ideal de productividad, lo primero que se constata es que la relevancia económica se mide hoy a tenor de la utilidad para la estructura de poder y no a tenor de las necesidades de todos»[183].

En los hechos, la concepción optimista del liberalismo de *laissez faire* no tuvo lugar en la experiencia práctica, y se constata que al progreso no se anudaba ni espontánea ni necesariamente la superación de la miseria. En general para el liberalismo y su versión singular en el republicanismo liberal (al estilo del pensar de Emilio Castelar[184]) correspondería a la mano invisible del mercado

[179] Es uno de los grandes mitos de la modernidad. Véase Blumenberg, H.: *Trabajo sobre el mito,* Barcelona, Eds. Paidós, 2003; ID.: *El mito y el concepto de realidad,* Barcelona, Herder, 2004.

[180] Spengler, O.: *La decadencia de occidente,* 2 tomos, trad. de Manuel García Morente, Madrid, Espasa-Calpe, 1998.

[181] Monereo Pérez, J.L.: «La idea de progreso en Herbert Spencer: Teoría e ideología» (pp.VII-XLVI), estudio preliminar a Spencer, H.: *Instituciones industriales,* traducción anónima (atribuida a Leopoldo Palacios Morini, revisión de J.L. Monereo Pérez, Granada, Comares (Colección Crítica del Derecho), 2009, pág. XI. Sobre el liberalismo utópico de la «sociedad del mercado», Ibid., págs. XXV y sigs.

[182] Bury, J.B.: *La idea del progreso,* trad. Elías Díaz y Julio Rodríguez Aramberri, Madrid, Alianza Editorial, 1971, pp.10 y sigs. Sobre esa idea de progreso y su triunfo inicial, véanse también las completas obras de Herman, A.: *La idea de decadencia en la historia occidental (1997),* Barcelona, Editorial Andrés Bello, 1998, especialmente pp. 40 y sigs.; Nisbet, R.: *Historia de la idea de progreso (1980),* Barcelona, Ed. Gedisa, 1981. Igualmente, en una perspectiva más amplia, Burrow, J.W.: *La crisis de la razón. El pensamiento europeo 1848–1914,* Barcelona, Editorial Crítica, 2001, el cual sitúa las claves culturales de la des-construcción de los postulados racionalistas occidentales.

[183] Horkheimer, M.: *Crítica de la razón instrumental,* trad. Jacobo Muñoz, y presentación de J.J. Sánchez, Madrid, Trotta, 2002, p.162.

[184] La lógica abstencionista estricta queda explicitada en Castelar, E.: *Estudio sobre el socialismo,* que precede a la obra de Fabra, N. Mª.: *El problema social,* 2ª ed., Madrid, Librería de Fernando Fé, 1892, pp.7 a 82. En él, como se observó anteriormente, se acusa de reaccionarios a los que abogan por la intervención del Estado en el problema social; y piensa que el problema social se resolverá por la moral, por la ciencia, por el trabajo, por la industria. Hay que tener paciencia porque se debe confiar en que la práctica de la libertad mejorará la situación del trabajador y el bienestar de los pueblos. De este modo, la armonía social aparece como reflejo espontáneo de la libertad. En general, en su estudio preliminar, Castear lleva a cabo una crítica sistemática a todo el intervencionismo público en la regulación de las relaciones socioeconómicas en aras de la defensa de la libertad individual. La argumentación que

y al ejercicio del derecho de asociación establecer las condiciones adecuadas para implantar una situación de equilibrio más justa entre capital y trabajo. El Estado no debe intervenir, ni tiene ningún compromiso moral para regular las condiciones de trabajo y atender a las situaciones de necesidad de los trabajadores y de las personas en situación de pobreza. Tampoco sería pertinente reconocer el derecho al trabajo —y otros derechos de contenido social—, porque en la lógica liberal ello supondría una limitación inadmisible de la libertad económica y, además, desde la ideología económica liberal se tenía la confianza de que los desajustes se resolverían con el desarrollo de la actividad económica, bajo las leyes del mercado. Ciertamente, la ilusión del progreso espontáneo se destruye cuando se apreció el carácter persistente de la pauperización de las masas obreras a consecuencia del proceso de industrialización sin una regulación jurídica protectora del trabajo subordinado y con un mínimo sistema de protecciones sociales. Hay que tener en cuenta que la mayoría de la población en el siglo XIX estaba en condiciones de pobreza, más o menos extrema. Todavía no habían emergido las clases medias en sentido contemporáneo. Es más: la cuestión obrera se convierte en cuestión social y política, cuando su agravamiento —y conciencia subjetiva de ello— deriva en una desestabilización del orden social; y es entonces cuando las «clases peligrosas» se convierten ahora en clases antagonistas con el sistema establecido. Es aquí cuando se evidencia el agotamiento del modelo de *laissez-faire* selectivo para resolver la expansión del pauperismo masivo y atender al peligro de desestabilización política que podría ocasionar la cuestión social convertida en cuestión directamente política[185]. El cambio de actitud hacia una intervención moderada del Estado en la cuestión social se manifiesta ante el fracaso del modelo de organización social y jurídico-política del sistema liberal y el auge de las ideologías reformistas. En ese proceso cabe situar la «doctrina social de la Iglesia», desde la cual se defendía la intervención moderada del Estado en la cuestión social bajo la égida, y el respeto escrupuloso, del principio de subsidiariedad, iniciada con el Encíclica *Rerum Novarum*[186]. Su aceptación, más allá de su innegable repercusión en nuestro país, no fue nada pacífica entre los liberales y republicanos liberales más radicales. Resulta paradigmática, nuevamente, la airada reacción crítica muy severa de Emilio Castelar en el mismo año 1891[187]. En todo caso, la fuerza de los hechos se impondría, pues el malestar y los conflictos sociales, que se recrudecían ya durante el primer período de la Restauración, imponían una revisión del papel del Estado en la regulación de los procesos sociales en la línea de superación del liberalismo individualista del *laissez faire,* afrontando las desigualdades observadas. Se produce una progresiva implicación del Estado en las relaciones laborales y en la «gestión de los riesgos sociales», con la elaboración de una política sociolaboral que marca las oportunas distancias respecto a los esquemas propios del abstencionismo liberal y de los sistemas de caridad y de beneficencia pública[188]. Ello implica un cambio y redefinición del papel del Estado en el marco de esa compleja política de intereses del régimen autoritario de la Restauración.

A finales del siglo XIX la confianza en el progreso y el optimismo social alentado por el positivismo comienza a replantearse. Poco a poco iba perfilándose la revuelta funisecular frente al pensamiento positivista dominante; una conciencia de crisis planteada por algunos intelectuales y hombres de ciencia, pero que solamente producirá sus resultados intelectuales más definitorios como pensamiento dominante ya bien entrado el siglo veinte[189]. Las dudas sobre la idea de progreso se hacen

sirve de soporte es paradigmática de la posición del republicanismo liberal-individualista radical y de la coherencia, desde ese modo de pensar, con el «laissez faire» selectivo que profesaba esta corriente de pensamiento.

185 Véase Tönnies, F.: *El desarrollo de la cuestión social,* trad. de Manuel Reventós, Barcelona, Editorial Labor, 1927, capítulo I.

186 LEÓN XIII: *Rerum Novarum,* Carta Encíclica de Nuestro Santísimo Señor León Papa XIII: del estado actual de los obreros, Madrid, 1891. Sobre su recepción e influencia en las corrientes de reforma social de nuestro país, puede consultarse la obra de Monereo Pérez, J.L.: *El pensamiento católico-social conservador: Eduardo Sanz y Escartín,* Granada, Comares, 2009.

187 Castelar, E.: «Crónica Internacional», en *La España moderna,* n.30, junio 1891, pp.84-85.

188 Véase, ampliamente, Monereo Pérez, J.L.: *La reforma social en España: Adolfo Posada,* Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2003.

189 Véase Villacorta Baños, F.: *Culturas y mentalidades en el siglo* Xix, Madrid, Síntesis, 1993, págs. 35 y sigs.

acompañar de la percepción de los límites del conocimiento científico positivo, con lo que ello entraña de cuestionamiento del paradigma cientificista dominante y de los supuestos del determinismo. La sociedad industrial mostraba una creciente exacerbación de los conflictos y de las luchas sociales, que estaba vinculada a la cuestión social y la imparable irrupción de las masas en la vida política. No era ya posible sostener un ingenuo optimismo en un pretendido progreso evolutivo necesario y la ilusión en una progresiva implantación de la razón en los asuntos humanos. Todo ello refleja que la noción de progreso está inserta en la filosofia de la Modernidad y la presente era supuestamente «postmoderna» no hace sino cuestionar, bajo nuevos planteamientos, esa idea de progreso, poniendo de relieve que el progreso de la sociedad no se puede identificar con el progreso económico (crecimiento económico, tecnológico y explotación de los recursos naturales, etcétera).

4. BIBLIOGRAFÍA SELECCIONADA SOBRE EMILIO CASTELAR Y SU ÉPOCA

4.1. Obras de Emilio Castelar (Selección)

Castelar, E.: *La fórmula del progreso-Discursos (1870/1892*), edición y estudio preliminar, «El republicanismo liberal y la idea de progreso: Emilio Castelar» (pp. VII-LVI), a cargo de J.L. Monereo Pérez, Granada, Comares (Colección Crítica del Derecho), 2010.

Castelar, E.: *Cuestiones políticas y sociales,* 3 tomos, Madrid, San Martín y Jubera, 1870.

Castelar, E.: *Ideas democráticas. La fórmula del progreso,* Madrid, J. Casas y Díaz, 1858.

Castelar, E.: *La civilización en los cinco primeros siglos del cristianismo,* Madrid, 1858,

Castelar, E.: *Recuerdos de Elda o Las fiestas de mi pueblo,* Alicante, Biblioteca Virtual Miguel de Cervantes, 1999.

Castelar, E.: *Escritos sobre literatura*, ed. de Davide Mombelli, Madrid, Verbum, 2022.

Castelar, E.: *Recuerdos y esperanzas*. (1858, 2 vols.)

Castelar, E.: *La civilización en los cinco primeros siglos del cristianismo (1859–1862)*. (Lecciones pronunciadas en el Ateneo de Madrid)

Castelar, E.: *Discursos políticos y literarios* (1861)

Castelar, E.: *Discursos parlamentarios,* Estudio, notas y comentarios de texto por Carmen Llorca, Madrid, Narcea, S.A. de Ediciones, 1973.

Castelar, E.: *Discursos parlamentarios,* Madrid, Congreso de los Diputados, 2003.

Castelar, E.: *Ensayos literarios* (1878)

Castelar, E.: *Crónica internacional*. (Compilación de *La España Moderna*. Ed. de Dámaso de Lario, Madrid, 1982.

Castelar, E.: *Defensa de la fórmula del progreso,* Madrid, 1870.

Castelar, E.: *Miscelánea de Historia, de religión, de arte y de política,* Madrid, Eds. Sres. San Martín y Jubera, 1874.

Castelar, E.: «La cuestión social y la paz armada en Europa», Conferencia impartida en el Círculo de la Unión Mercantil, el día 31 de mayo de 1890.

Castelar, E.: «El derecho de asociación» (26 de febrero de 1860), en Castelar, E.: *Miscelánea de Historia, de religión, de arte y de política,* Madrid, Eds. Sres. San Martín y Jubera, 1874,

Castelar, E.: *La palabra de Emilio Castelar, cuatro discursos y un artículo,* Ed. de J. R. Valero Escandell, Elda, 1984.

Castelar, E.: *D. Emilio Castelar. Antología de su vida y obra,* Ed. de J. L. Bazán López, Elda, 1999.

Castelar, E.: *Escritos sobre literatura,* Compilación de textos sobre esta materia, 1856–1899. Ed. de D. Mombelli, Madrid, 2022.

Castelar, E.: *Historia de la revolución francesa. Un prólogo a Thiers,* 1ª ed., 1876, edición actual, con Prólogo de Francisco Villacorta Baños, Urgoiti editores, Pamplona, 2008.

4.2. Bibliografía seleccionada sobre Emilio Castelar y su época[190]

Alas «Clarín», L.: *Castelar*. Leopoldo Alas «Clarín». *Solos de Clarín*. Madrid: Alianza, 1971, pp. 90-97.

Alberola, Ginés de.: *Emilio Castelar: Memorias de un secretario*. Madrid, Prensa Española, 1950.

Alberola, Ginés de.: *Semblanza de Castelar,* Madrid, Imprenta de Ambrosio Pérez, 1904 (1905).

Alberto Aquilera Arjona, A.: *Salmerón,* Madrid, Tipográfica Artística, 1918.

Albornoz, Á. de.: *El Partido Republicano,* Madrid, Biblioteca Nueva, 1917

Álvarez Buylla y González Alegre, A.: «La intelectualidad y la reforma social», en *La reforma social en España.* Discursos leídos ante la Real Academia de Ciencias Morales y Políticas, Madrid, Impr. Clásica Española, 1917.

Araquistáin, L.: *El pensamiento español contemporáneo*, Buenos Aires, Losada, 1962.

Arendt, H.: *Conferencia sobre la filosofía política de Kant*, Barcelona, Paidós, 2003.

Arendt, H.: *Sobre la revolución,* Madrid, Alianza, 1988.

Artola, M.: *Partidos y programas políticos, 1808–1936,* 2 tomos, Madrid, Aguilar, 1974–1975

Auladell Pérez, M.A.: «La poesía española en la época de Castelar». Sánchez Recio, Glicerio (coord.): *Castelar y su tiempo. Actas del Congreso celebrado en Petrer, del 28 al 30 de abril de 1999,* Petrer: Ayuntamiento de Petrer, 2001, págs.185-195.

Azcárate, G.de: *Minuta de un testamento (ideario del krausismo liberal),* Est.prel., y «Addenda-2004» de Elías Díaz, Granada, Comares (Colección Crítica del Derecho), 2004.

Azorín (José Martínez Ruiz).: *De Granada a Castelar,* Madrid, R. Caro Raggio, 1922. Buenos Aires-México, Espasa-Calpe Argentina, 1944. 2ª edición. Buenos Aires-México, Espasa-Calpe Argentina, 1948.

Badia, F.: *Historia político-parlamentaria de* la República *de 1873,* Madrid, Edicusa, 1973.

Bark, E.: *Nicolás Salmerón. Bosquejo biográfico,* Madrid, Biblioteca Germinal, 1903.

Barón Fernández, J.: *El movimiento cantonal de 1873: (I República),* Sada, Ediciós do Castro, 1998.

Barriobero y Herrán, E.: *Don Emilio Castelar*, Madrid, Colón, 1930.

Bazán López, J.L.: *D. Emilio Castelar. Antología de su vida y obra (1832–1899)*. Editan: Mancomunidad intermunicipal del Valle del Vinalopó, Caja de Ahorros del Mediterráneo (CAM). Alicante: Quinta Impresión, S. L., 1999.

Blas Guerrero, A. de.: *Tradición republicana y nacionalismo español*. Madrid: Tecnos, 1991.

[190] Esta bibliografía no es exhaustiva, y en todo caso deberá completarse con la más amplia que se cita en el texto.

Blas, A. de.: *Tradición republicana y nacionalismo español,* Madrid, Tecnos, 1991.

Burrow, J.W.: *El pensamiento europeo, 1848–1914,* Barcelona, Crítica, 2001.

Cacho Viú,V.: La Institución Libre *de Enseñanza,* Madrid, Rialp, 1962.

Capillán de Miguel, G.: *Gumersindo de Azcárate. Biografía intelectual y política,* Valladolid, Junta de Castilla y León, 2004.

Capitán, A.: *Republicanismo y educación en España (1873–1951),* Madrid, Dykinson, 2002.

Carantoña Álvarez, F., y Aguado Cabezas, E. (Eds.): *Ideas reformistas y reformadores en la España del siglo XIX. Los Sierra Pambley y su tiempo,* Madrid, Biblioteca Nueva, 2008.

Casas, J.L. y Durán, F. (Coords.).: *El republicanismo en* la Historia *de Andalucía,* Córdoba-Priego de Córdoba, 2001.

Castro Alfín, D.: «Unidos en la adversidad, unidos en la discordia: El partido demócrata, 1849–1868», en Townson, N. (ed.).: *El republicanismo en España (1830–1977),* Madrid, Alianza Universidad, 1994, pp.59 y sigs.

Cerezo Galán, P.: *El mal del siglo. El conflicto entre Ilustración y Romanticismo en la crisis finisecular del siglo XIX,* Madrid, Biblioteca Nueva-Universidad de Granada, 2003.

Clemente de Diego, F.: *La jurisprudencia como fuente del Derecho* (1925), edición y estudio preliminar, «Creación judicial del Derecho y razonamiento judicial: notas respecto de una controversia de principio» (pp. IX-XLV), a cargo de J.L. Monereo Pérez, Granada, Comares (Colección Crítica del Derecho), 2016.

Comin Colomer, E.: *Historia de la Primera Republica,* Barcelona, Ed. AHR, 1956

Conde de Romanones: *Los Cuatro Presidentes de la Primera República Española,* Madrid, Espasa Calpe, 1939.

Constant, B.: *Sobre el espíritu de conquista. Sobre la libertad de los modernos,* 2ª ed., Madrid, Ed.Tecnos, 2002.

Costas Comesaña, A.: *Apogeo del liberalismo en «*La Gloriosa*». La reforma económica en el Sexenio liberal (1868–1894),* Madrid, Siglo XXI, 1988.

Cruz Vives, M.A. de la.: *Panorama del pensamiento español en la 2ª mitad del s. XIX*. Internet (Castelar), 1999, actualizado 2000.

Dardé Morales, C.: «La larga noche de la Restauración, 1875–1900», en Townson, N. (ed.).: *El republicanismo en España (1830–1977),* Madrid, Alianza Universidad, 1994, pp.113 y sigs.

Dardé Morales, C.: «Los partidos republicanos en la primera etapa de la Restauración (1875–1890)», Jover Zamora, J. M. (dir.).: *El siglo XIX en España. Doce estudios*. Barcelona, Planeta, 1974, p.433-464.

Dardé Morales, C.: *La aceptación del adversario. Política y políticos de* la Restauración*, 1875–1900,* Madrid, Biblioteca Nueva, 2003.

Dardé, C.: «La biografía política de Nicolás Salmerón», en Piqueras, J.A. y Chust, M. (comp.).: *Republicanos y repúblicas en España,* Madrid, Siglo XXI, 1996.

Dardé, C.: «Los partidos republicanos en la primera etapa de la Restauración, 1875–1890», en Jover y Zamora, J.Mª. y otros.: *El siglo XIX en España: doce estudios,* Barcelona, Planeta, 1974.

Dardé, C.: «Los republicanos», en Gallego, J.A. (Coord.).: *Revolución y Restauración, 1868–1931,* vol. XVI-2 de la Historia *general de España y América,* Madrid, Rialp.

Díaz Boix, V.M.: «*Ernesto*: novela de intelectual». Sánchez Recio, Glicerio (coord.). *Castelar y su tiempo. Actas del Congreso celebrado en Petrer, del 28 al 30 de abril de 1999*. Petrer, Ayuntamiento de Petrer, 2001, págs. 205-212.

Díaz Sánchez, J.M.: *Teoría filosófica y práctica política en Nicolás Salmerón y Alonso (1837–1908),* Murcia, 1990.

Díaz, E.: *La filosofía social del krausismo español,* Madrid, Edicusa, 1972. Reedición en Editorial Debate, Madrid, 1989.

Díez del Corral, L.: *El liberalismo doctrinario,* 3ª ed., Madrid, Ed. Gráficas Espejo, 1973; Madrid, Centro de Estudios Constitucionales, 1984.

Duarte Montserrat, A.: «La esperanza republicana», en Cruz, R. y Pérez Ledesma, M.(eds.).: *Cultura y movilización en la España Contemporánea,* Madrid, Alianza, 1997.

Duguit, L.: *Las transformaciones del Derecho público y privado,* edición crítica y estudio preliminar, "'Objetivismo jurídico' y teoría de los "derechos" en León Duguit", a cargo de J.L. Monereo Pérez y J. Calvo González, Granada, Comares, 2007.

Duguit, L.: *Manual de Derecho Constitucional,* trad. de José G. Acuña, revisión, edición y estudio preliminar, «La teoría jurídica de León Duguit», a cargo de J.L. Monereo Pérez y J. Calvo González, Granada, Comares (Colección Crítica del Derecho), 2007.

Duguit, L.: *Soberanía y libertad,* trad. José G. Acuña, revisión, 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, Comares (Colección Crítica del Derecho), 2013.

Dworkin, R.: *La comunidad liberal,* Bogotá, Siglo del Hombre Editores y Facultad de Derecho de la Universidad de los Andes, 1996.

Egido León, A. y Núñez Díaz-Balart, M. (eds.): *El republicanismo español. Raíces históricas y perspectivas de futuro,* Madrid, Editorial Biblioteca Nueva, 2001.

Eiras Roel, A.: *El Partido Demócrata Español (1849–1868),* Madrid, Ed. Rialp, 1961.

Esteban Navarro, M.A.: «De la esperanza, a la frustración, 1868–1873», Townson, N. (ed.).: *El republicanismo en España (1830–1977),* Madrid, Alianza Universidad, 1994.

Esteve Ibañez, L.: «El posibilismo. La política de Castelar». *Canelobre* 22 (1991), pp.29-38.

Esteve Ibañez, L.: *El pensamiento de Emilio Castelar*. 2 microfichas. Alicante: Secretariado de Publicaciones de la Universidad de Alicante, 1990. (Tesis Doctoral).

Fabra, N. Mª.: *El problema social*. (I. Sobre Emilio Castelar), 2ª edición, Madrid, Fernando Fé. Est. Tip. Sucesores de Rivadeneyra, 1892.

Farias García, P.: *Castelar y la prensa,* Madrid, Asociación de Editores de Diarios Españoles, Universidad Complutense de Madrid, Facultad de Ciencias de la Información, 1999.

Fernández Bastarreche, F.: *Nicolás Salmerón y Alonso,* Almería, Grafikás ediciones, 1975.

Fernández-Rúa, J.L.: *1873.* La Primera República*,* Madrid, Tebas, 1975.

Fernández, E.: *Marxismo y positivismo en el socialismo español,* Madrid, CEC, 1981.

Ferrando Badía, J.: *La Primera República,* Madrid, Cuadernos para el Diálogo, 1973.

Fornieles Alcaraz, J.: *Nicolás Salmerón (Republicanos e intelectuales a principios de siglo),* Almería, Zéjel editores, 1991.

Gallego, J. A.: «La última evolución política de Castelar». *Hispania* 30 (115) (1970): 385–393.

García Casanova, J.F.: *Hegel y el republicanismo en* la España *del siglo XIX*. Granada, Universidad de Granada, 1982.

García Mercadal, J.: «Selección, prólogo y notas», Emilio Castelar. *Castelar: discursos y ensayos,* Madrid, Ed.Aguilar, 1964.

Garrido, F.: *Historia de las clases trabajadoras.1. El Esclavo (1870),* Prólogo de Emilio Castelar (pp.15-32), Madrid, Edita Zero, distribuidor ZYX,1970.

Garrido, F.: *La república democrática federal universal: nociones elementales de los principios democráticos dedicados a las clases productoras,* Prólogo de Emilio Castelar, Madrid, Imprenta de Juan Iniesta, 1881.

Garrido, F.: *Legalidad de la Internacional*. Discursos *íntegros pronunciados en la discusión habida en el Congreso sobre* la Asociación Internacional *de Trabajadores, por F. Garrido, E. Castelar, N. Salmerón y Pí y Margall*. Precedidos de una introducción de R. de Cala, Madrid, 1871.

Gil Cremades, J.J.: *El reformismo español. Krausismo, escuela histórica, neotomismo,* Barcelona, Ariel, 1969.

Gil Cremades, J.J.: *Krausistas y liberales,* Madrid, Seminarios y Ediciones, 1975.

Giner de los Ríos, F.: *La persona social. Estudios y fragmentos,* edición crítica y estudio preliminar, «El organicismo social de Giner de los Ríos (pp. IX-XXXIX)», de J.L. Monereo Pérez, Granada, Comares (Colección Crítica del Derecho), 2008.

Godró, A. Mª.: *Castelar*. Madrid, Impr. de R. Labajos, 1873.

Gómez Molleda, Mª. D.: *Los reformadores de* la España *contemporánea* (1966)*,* Madrid, CSIC/ E.H.Mª., 1981.

Gómez-Martínez, J. L.: «Hipertexto al ensayo de Castelar 'La abolición de la esclavitud'». Proyecto Ensayo Hispanico, Diciembre de 2000 (http://www.ensayistas.org/antologia/XIXE/castelar/esclavitud.htm)

González Araco, M.: *Castelar, su vida y su muerte; bosquejo histórico biográfico,* Madrid, Establecimiento Tipográfico Sucesores de Rivadeneyra, 1900.

González Serrano, U.: *Nicolás Salmerón. Estudio crítico-biográfico,* Madrid, Est. Tipográfico de Ricardo Fé, 1903

González Serrano, U.: *Preocupaciones sociales,* Madrid, Ricardo Fe, 2ª ed., 1899.

Grimaldi, A.: *Emilio Castelar: semblanza moral, intelectual y política,* Cádiz: Imprenta y Litografía La Aurora Española, 1868. 2ª edición, Madrid, Estab. Tip. de R. Vicente, 1869.

Guarner, L.: *Castelar, verbo de la democracia. (Notas biográficas).* Prólogo de Miguel Alejandro, Valencia, Cuadernos de Cultura, 16, 1932.

Gutiérrez Lloret, R.A.: *Republicanos y liberales.* La Revolución *de 1868 y* la I República *en Alicante,* Alicante, Inst. Juan Gil Albert, 1985.

Hennessy, C.A.M.: La República Federal *en España. Pi y Margall y el movimiento republicano federal en España, 1868–1874,* Madrid, Ed.Aguilar, 1966.

Hernández Guerrero, J.A. (Ed.).: *Emilio Castelar y su época. Actas del I Seminario Emilio Castelar y su época. Ideología, Retórica y Poética,* Cádiz, Servicio de Publicaciones de la Universidad de Cádiz, 2001.

Hobhouse, L.T.: *Liberalismo*, edición crítica y estudio preliminar., «Los fundamentos del liberalismo social y sus límites; Leonard Trelawney Hobhouse», a cargo de J.L. Monereo Pérez, Granada, Comares (Colección Crítica del Derecho), 2007.

Holmes Jr, O.W.: *The Common Law,* trad. Fernando N. Barrancos y Vedia, revisión, 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), por J.L. Monereo Pérez, Granada, Comares (Colección Crítica del Derecho), 2020.

Ihering, R.v.: *El fin en el Derecho*, trad. Diego Abad de Santillán, edición crítica íntegra en un solo volumen, revisión técnica y estudio preliminar, «El pensamiento jurídico de Ihering y la dimensión funcional del Derecho», a cargo de J.L. Monereo Pérez, Granada, Comares (Colección Crítica del Derecho), 1ª ed. 2008, 2ª ed., 2011.

Ihering, R.v.: *La lucha por el Derecho*, traducción de Adolfo Posada, revisión, edición y estudio preliminar, «Ihering y la idea de la lucha por el Derecho», a cargo de J.L. Monereo Pérez, Granada, Comares (Colección Crítica del Derecho), 2008.

Jarnéz, B.: *Castelar, hombre del Sinaí*. Madrid: Espasa-Calpe, 1935. Madrid: Espasa-Calpe, 1971.

Jover Zamora, J.M.: *Realidad y mito de* la Primera República. *Del «Gran miedo» meridional a la utopía de Galdós,* Madrid, Espasa Calpe, 1991.

Jover Zamora, J.Mª.: *Realidad y mito de* la Primera República*,* Madrid, Espasa-Calpe- Colección Austral, 1994

Jover Zamora, J.Mª.: *Conciencia obrera u conciencia burguesa en* la España *contemporánea,* Madrid, 1952.

Jutglar Bernaus, A.: *Federalismo y revolución. Las ideas sociales de Pi y Margall,* Prólogo de C. Seco Serrano, Barcelona, publicaciones de la Cátedra de Historia General de España, 1966.

Jutglar Bernaus, A.: *Pi y Margall y el federalismo español,* 2 tomos, Madrid, Taurus ediciones, 1975.

Jutglar, A.: *Pi y Margall y el federalismo español,* Madrid, Ed.Taurus, 1975.

Lacasta Zabalza, J.I.: *Hegel en España,* Madrid, Centro de Estudios Constitucionales, 1984.

Laclau, E.: *La razón populista,* México, FCE, 2005.

Lacomba, J.A.: La Primera República. *El trasfondo de una revolución fallida,* Madrid, Guadiana de Publicaciones, 1973.

Lida, CL.E. y Zavala, I.M.: La Revolución *de 1868. Historia, pensamiento y literatura,* Prólogo de Vicente Llorens, Madrid, Las Americas Publishing Company, 1970.

Llopis y Pérez, A.: *Historia política y parlamentaria de D. Nicolás Salmerón y Alonso,* Madrid, Imprenta Ediciones España, 1915.

Llorca, C.: *Discursos parlamentarios de Castelar*. Madrid, 1973.

Llorca, C.: *Emilio Castelar, precursor de la democracia cristiana*. Madrid, Biblioteca Nueva, 1966, Alacant: Institut de Cultura "Juan Gil-Albert", Diputació Provincial d'Alacant, 1999.

Llorca, C.: *Emilio Castelar. Discursos parlamentarios de Castelar. Estudio crítico*. Madrid: Narcea, 1973.

Lloret, R.A.: «Republicanismo y posibilismo en la Restauración. El Partido Posibilista en Alicante». Sánchez Recio, Glicerio (coord.).: *Castelar y su tiempo. Actas del Congreso celebrado en Petrer, del 28 al 30 de abril de 1999,* Petrer: Ayuntamiento de Petrer, 2001, págs. 67-89.

López-Cordón, Mª.V.: *El pensamiento político-internacional del federalismo español (1868–1874),* Editorial Planeta, Barcelona, 1975.

López-Morillas, J.: *El krausismo español. Perfil de una aventura intelectual,* 2ª edición revisada, México-Madrid-Buenos Aires, FCE, 1980.

Lorenzo, A.: *El proletariado militante,* Prólogo y notas de José Álvarez Junco, Madrid, Alianza editorial, 1974.

Marcuse, H.: *Razón y revolución. Hegel y el resurgimiento de la teoría social,* Madrid, Alianza, 1970.

Martín, B.: *Los problemas de la modernización. Movimiento obrero e industrialización en España,* Madrid, 1992.

Martínez López, F. (Ed.): *Nicolás Salmerón y el republicanismo parlamentario,* Madrid, Biblioteca Nueva, 2007.

Martínez Ruiz, E.: «Castelar y la idea de Europa en el siglo XIX», Sánchez Recio, G. (coord.).: *Castelar y su tiempo. Actas del Congreso celebrado en Petrer, del 28 al 30 de abril de 1999*. Petrer: Ayuntamiento de Petrer, 2001, págs.91-101.

Mellado Pérez, R.: *Emilio Castelar: evocación al cumplirse en centenario (Cádiz, 1832, San Pedro del Pinatar, 1899),* Murcia, Comisión para la Conmemoración del Centenario del Fallecimiento de D. Emilio Castelar, 1999.

Miguel González, R.: «Las concepciones de la representación política en la democracia republicana española del siglo XI», en *Ayer,* n.61 (2006), pp.139 a 162;

Miguel González, R.: «Las culturas políticas del republicanismo histórico español», en *Ayer,* n.53 (2004), pp.207 a 236;

Miguel González, R.: *La formación de las Culturas Políticas Republicanas Españolas, 1833–1900,* Tesis doctoral inédita, Universidad de Cantabria, 2005;

Miguel González, R.: *La posición revolucionaria. Culturas políticas republicanas y movilización popular en la España del siglo XIX,* Madrid, Centro de Estudios Constitucionales, 2007.

Milán García, J.R.: *Sagasta o el arte de hacer política,* Madrid, Biblioteca Nueva, 2001.

Monereo Pérez, J.L.: "Adolfo Álvarez Buylla Y González Alegre (1850–1927): "La reforma jurídico-social y el aseguramiento público en España desde el republicanismo social y el "socialismo de la cátedra", en *Revista De Derecho De La Seguridad Social, Laborum*, (24), (2020), pp. 295-330. Recuperado a partir de https://revista.laborum.es/index.php/revsegsoc/article/view/427.

Monereo Pérez, J.L.: "Crítica social republicana y reformismo político-jurídico: Leopoldo Palacios Morini (1876–1952), en *Civitas. Revista española de derecho del trabajo,* n. 134 (2007), págs. 307-358.

Monereo Pérez, J.L.: «Anton Menger», en *Juristas Universales. Justas del S. XIX,* Domingo, R. (ed.), Madrid, Marcial Pons, 2004, pp. 487-494.

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», en *Revista Crítica De Relaciones De Trabajo, Laborum*, (1), (2021) pp. 197-264. Recuperado a partir de https://revista.laborum.es/index.php/revreltra/article/view/525

Monereo Pérez, J.L.: «Democracia social y económica en la metamorfosis del Estado moderno: Harold J. Laski», en *Lex Social: Revista De derechos sociales*, *11*(1), (2021) pp. 298-377. https://doi.org/10.46661/lexsocial.5426

Monereo Pérez, J.L.: «Derechos sociales y Estado democrático social en Antón Menger», estudio preliminar a Menger, A.: *El derecho al producto íntegro del trabajo & El Estado Democrático del Trabajo (El Estado Socialista),* edición de J.L. Monereo Pérez, Granada, Comares (Colección Crítica del Derecho), 2004, pp. XI-LXXVIII.

Monereo Pérez, J.L.: «Eduardo Dato Iradier (1856–1921): Reformismo conservador y nacimiento de los seguros sociales en España», en *Revista De Derecho de La Seguridad Social, Laborum*, (29), (2022), pp.311-350. Recuperado a partir de https://revista.laborum.es/index.php/revsegsoc/article/view/543

Monereo Pérez, J.L.: «El "Socialismo de cátedra" de Gustav Schmoller en la construcción de la Política social moderna», en *Revista europea de historia de las ideas políticas y de las instituciones públicas*, nº 11 (octubre de 2017). Puede leerse en: http://www.eumed.net/rev/rehipip/11/monereo.html.

Monereo Pérez, J.L.: «El derecho social y los sujetos colectivos: la construcción jurídica fundacional de Otto Von Gierke», en *Lex Social: Revista De Derechos Sociales*, *10*(2), (2020) pp. 682-735. https://doi.org/10.46661/lexsocial.5080.

Monereo Pérez, J.L.: «El estado democrático en el republicanismo social y jurídico de Adolfo Posada (I y II)», en *Revista de derecho del Trabajo,* n. 35-36 (2022).

Monereo Pérez, J.L.: «El tiempo de los derechos sociales: la construcción fundacional de Antón Menger», en *Revista de derecho del trabajo,* n. 29 (2020), pp.225-281.

Monereo Pérez, J.L.: «Francisco Giner de Los Ríos (1839–1919): El institucionismo liberal krausista y la protección social en España», en *Revista de Derecho de La Seguridad Social, Laborum*, (32), (2022), pp. 261-324. Recuperado a partir de https://revista.laborum.es/index.php/revsegsoc/article/view/613.

Monereo Pérez, J.L.: «Juan Uña (1871–1948) y la reforma social en España desde el republicanismo social», en *Revista de Derecho de la Seguridad Social. Laborum*, n. 48, 2026.

Monereo Pérez, J.L.: «La crítica del contrato de trabajo en los orígenes del Derecho del Trabajo», en *Civitas. Revista Española de Derecho del Trabajo,* n. 96 (1999).

Monereo Pérez, J.L.: «La idea de progreso en Herbert Spencer: Teoría e ideología», estudio preliminar a Spencer, H.: *Instituciones Industriales,* Granada, Comares (Colección Crítica del Derecho), 2009.

Monereo Pérez, J.L.: «La reforma educativa como proyecto político-jurídico de transformación democrática: legado y actualidad del institucionismo de Giner de los Ríos», en *Ábaco*, no. 90, (2016), pp. 14-36. *JSTOR*, https://www.jstor.org/stable/26561960. Accessed 10 Feb. 2023.

Monereo Pérez, J.L.: «Pobreza, trabajo y exclusión social en la larga duración: Una reflexión crítica a partir de Henry George», en *Documentación Laboral. Revista de relaciones laborales, economía y sociología del trabajo,* n.83 (2008/vol.II), pp.11 a 109.

Monereo Pérez, J.L.: «Teoría socio-jurídica del estado constitucional y sindicalismo de integración: la concepción de Adolfo Posada», en *Lex Social: Revista De Derechos Sociales*, *12*(1), 2022), pp. 347-435. https://doi.org/10.46661/lexsocial.6330.

Monereo Pérez, J.L.: El «socialismo de cátedra» de Gustav Schmoller en la construcción de la política social moderna (2017), *Revista europea de historia de las ideas políticas y de las instituciones públicas*, n. 11, pp. 33-120. https://revistasdederecho.com/el-socialismo-de-catedra-de-gustav-schmoller-en-la-construccion-de-la-politica-social-moderna-rehipip/

Monereo Pérez, J.L.: *El catolicismo social conservador: Eduardo Sanz y Escartín,* Granada, Comares (Colección Crítica del Derecho), 2010.

Monereo Pérez, J.L.: *Fundamentos doctrinales del derecho social en España,* Madrid, Trotta, 1999.

Monereo Pérez, J.L.: *La reforma social en España: Adolfo Posada*, Madrid, MTAS, 2003.

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, Comares (Colección Crítica del Derecho), 1998.

Montoya Melgar, A.: *Ideología y lenguaje en las Leyes Laborales de España (1873–2009),* 2ª ed., Cizur Menor (Navarra), 2009.

Morales Muñoz, M.(ed.): *República y modernidad. El republicanismo en los umbralaes del siglo XX,* Málaga, Centro de Ediciones de la Diputación de Málaga, 2006.

Núñez Ruiz, D.: *El darwinismo en España,* Madrid, Editorial Castalia, 1977.

Núñez Ruiz, D.: *La mentalidad positivista en España: desarrollo y crisis,* Madrid, Túcar Ediciones, 1975.

Oliver Sanz Bremond.: *Castelar (y el periodo revolucionario español 1868–1874).* Valencia, Secretariado de Publicaciones, intercambio científico y extensión universitaria, 1970. Madrid, Gregorio del Toro, 1971.

Ollero Valdés, J.L.: *El progresismo como proyecto político. Práxedes Mateo-Sagasta, 1854–1868,* Logroño, Instituto de Estudios Riojanos, 1999.

Ollero Valles, J.L.: «Las culturas políticas del progresismo español: Sagasti y los *Puros*», en la obra Suárez Cortina, M.(Ed.).: *La redención del pueblo. La cultura progresista en* la España *liberal,* Santander, Servicio de Publicaciones de la Universidad de Cantabria, 2006.

Oteo Sans, R.: «Castelar y sus crónicas ante la guerra de Cuba». Sánchez Recio, G. (coord.).: *Castelar y su tiempo. Actas del Congreso celebrado en Petrer, del 28 al 30 de abril de 1999,* Petrer: Ayuntamiento de Petrer, 2001, págs.153-161.

Palacio Atard, V.: La España *del Siglo XIX, 1808–1898,* Madrid, Espasa-Calpe, 1978.

Palomeque López, M.C.: *Derecho del Trabajo e Ideología. Medio siglo de formación ideológica del Derecho del Trabajo en España (1873–1923),* Madrid, Ed.Tecnos, 2002.

Para una referencia bibliografía más c

Pérez Galdós, B.: La Primera Republica*, Episodios Nacionales. Serie Final,* Madrid, Librería y Casa Editorial Hernando, 1944.

Pérez Garzón, J.S.: *La problemática de un republicano (1862–1923),* Madrid, Editorial Castalia, 1976.

Pettit, PH.: *Republicanismo. Una teoría sobre la libertad y el gobierno,* Barcelona, Paidós, 1999.

Peyrou, F.: *La Primera República. Auge y destrucción de una experiencia democrática,* Madrid, Akal, 2023.

Pi y Margall, F.: *Pensamiento social,* Selección y Estudio Preliminar de J.Trias Bejarano, Madrid, Editorial Ciencia Nueva, 1968.

Piqueras, J. A. y Chust, M. (comps.). *Republicanos y repúblicas en España*. Madrid, Siglo XXI, 1995.

Piqueras, J. A. y Chust, M. (eds.): *Republicanos y repúblicas en España,* Madrid, Siglo XXI, 1996.

Piqueras, J. A. y Sebastià, E.: *Agiotistas, negreros y partisanos. Dialéctica social en vísperas de* la Revolución Gloriosa. Valencia: Edicions Alfons el Magnànim, 1991.

Piqueras, J. A.: *Cánovas y la derecha española,* Barcelona, Península, 2008.

Piqueras, J. A.: *La revolución democrática (1868–1874). Cuestión social, colonialismo y grupos de presión,* Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1992.

Pizán, M.: *Los hegelianos en España y otras notas críticas*. Madrid: Edicusa, 1973.

Pocock, J.G.A.: *El momento Maquiavelo. El pensamiento político florentino y la tradición republicana atlántica,* Madrid, Tecnos, 2002.

Proudhon, J.: *La philosophie du progres,* París, 1842.

Querol Fernández, F.: *La filosofía del Derecho de K. Ch. F. Krause,* Prólogo de E. Menéndez Ureña, Madrid, Universidad Pontificia de Comillas, 2000.

Redero Bellido, A.: «Galdós, el testigo imaginario», Sánchez Recio, Glicerio (coord.): *Castelar y su tiempo. Actas del Congreso celebrado en Petrer, del 28 al 30 de abril de 1999,* Petrer, Ayuntamiento de Petrer, 2001, págs.213-218.

Ripoll, C.: *A los cien años de Castelar*. Nueva Cork, Editorial Dos Ríos, 1999.

Rivera García, A.: *Reacción y revolución en la España liberal,* Madrid, Biblioteca Nueva, 2006.

Rivera de Ventosa, E.: «Influencia del sistema de Hegel en el ideario de Castelar», en *Anales de* la Cátedra *de Francisco Suárez,* nn.9-10 (1969–1970), pp.135-168.

Robles Egea, A.: «La Conjunción Republicano-Socialista: una síntesis de liberalismo y socialismo», en *Ayer,* n.54 (2004), pp.97 1 127.

Romanones, Álvaro Figueroa y Torres, C. de: *Los cuatro presidentes de* la Primera República *española*. Madrid, Espasa Calpe, 1939.

Romero Maura, J.: *«*La Rosa *de Fuego». El obrerismo barcelonés de* 1899 a *1909,* Madrid, Alianza, 1989.

Rubio Cremades, E.: «Emilio Castelar y el contexto literario de su época». Sánchez Recio, Gl.(coord.): *Castelar y su tiempo. Actas del Congreso celebrado en Petrer, del 28 al 30 de abril de 1999,* Petrer: Ayuntamiento de Petrer, 2001, págs.175-183.

Rubio, C.: *Teoría del Progreso (1859),* Madrid, Imprenta de Manuel Rojas, 1859.

Rubio, Carlos. *Teoría del progreso:* folleto escrito en contestación al que con el título *La fórmula del progreso* ha publicado D. Emilio Castelar, 3ª edición. Madrid, Imprenta de Manuel de Rojas, 1859.

Ruggiero, G. de.: *Historia del liberalismo europeo,* trad. C.G. Posada, Granada, Comares (Colección Crítica del Derecho), 2005.

Ruíz Manjón Cabeza, O.: *El partido republicano radical (1908–1936),* Madrid, Tebas, 1976: «Krausismo y política en la trayectoria de Nicolás Salmerón y Alonso», en *Nicolás Salmerón y Alonso (1837–1908). Semblanzas,* Almería, Instituto de Estudios Almerienses, 2003, pp. 201 a 230.

Salgado, P.: *Observaciones sobre las cartas dirigidas por D.* Sánchez Andrés, Agustín, Editor. *Castelar y el parlamentarismo decimonónico español: discursos políticos*, Madrid, Comunidad de Madrid, Consejería de Educación y Cultura, Centro de Estudios y Actividades Culturales, 1999.

Salmerón y Alonso, N: *Homenaje a don Nicolás Salmerón (Antología de textos y discursos),* Madrid, 1911.

Salmerón y Alonso, N. y Azcárate, P. de. (comp.): *La cuestión universitaria,* 1875, *Epistolario de Francisco Giner de los Ríos, Gumersindo de Azcárate y Nicolás Salmerón,* Madrid, Tecnos, 1967, y *Gumersindo de Azcárate. Estudio biográfico documental,* Madrid, Tecnos, 1969.

Salmerón y Alonso, N., y Chao, E.: *Proyecto de Bases de la Constitución Republicano-Federal de España,* Presentado a la Asamblea Federal de 1872, por Nicolás Salmerón y Alonso y Eduardo Chao, Miembros de la Comisión nombrada en la de 1874, y actuales Ministros de Justicia y Fomento (Madrid 7 de Marzo de 1872, La Subcomisión, N. Salmerón y E.Chao), Madrid, Imprenta de R. Labajos, Calle de la Cabeza, 27, 1875.

Salmerón y Alonso, N.: «La cuestión económica», en La Justicia*,* 9-III-1892.

Salmerón y Alonso, N.: «La religión y la educación de las clases obreras», en *BILE,* n.11 (1887).

Salmerón y Alonso, N.: «Necesidad de reconocer ley en la Historia», en *BILE,* n.1 (1877).

Salmerón y Alonso, N.: *Discursos parlamentarios,* con Prólogo de Gumersindo de Azcárate, Madrid, Grass y Compañía, 1881.

Salmerón y Alonso, N.: *Discursos y escritos políticos,* Prólogo y selección de Fernando Martínez López, Almería, Editorial Universidad de Almería, 2006, 274 páginas.

Salmerón y Alonso, N.: *Homenaje a la buena memoria de Don Nicolás Salmerón y Alonso. Trabajos filosóficos y discursos políticos,* Madrid, Imprenta de Gaceta Administrativa, 1911.

Salmerón y Alonso, N.: *Nicolás Salmerón y Alonso (1837–1908): Semblanzas,* Almería, Instituto de Estudios Almerienses, 2003.

Salmerón y Alonso, N.: *Preocupaciones sociales,* Madrid, Ricardo Fe, 2ª ed., 1899

Salmerón y Alonso, N.: *Trabajos filosóficos, políticos y discursos parlamentarios,* edición y estudio preliminar, «El republicanismo español: los supuestos básicos del pensamiento político y social de Nicolás Salmerón» (pp. VII-XLVI), a cargo de J.L. Monereo Pérez, Granada, Comares (Colección Crítica del Derecho), 2007.

Salmerón, N. y Pi y Margall, F.: La Internacional *defendida por N. Salmerón y F. Pí y Margall,* Casa Editorial-Publicaciones de la Escuela Moderna, Biblioteca Popular Los Grandes Pensadores, vol. XXIV-Segunda Serie, Barcelona-Buenos Aires, s/f.

Sánchez Recio, Gl.: «Demócratas y federales en la segunda mitad del siglo XIX», Sánchez Recio, Gl.(coord.).: *Castelar y su tiempo. Actas del Congreso celebrado en Petrer, del 28 al 30 de abril de 1999,* Petrer: Ayuntamiento de Petrer, 2001, págs.29-42.

Sánchez Recio, Gl.(coord.).: *Castelar y su tiempo. Actas del Congreso celebrado en Petrer, del 28 al 30 de abril de 1999*, Petrer: Ayuntamiento de Petrer, 2001.

Savigny, F. DE.: *De la vocación de nuestro siglo para la legislación y para la ciencia del Derecho*, trad. Adolfo Posada, edición y estudio preliminar, «Savigny la nostalgia de la Jurisprudencia como ciencia hegemónica», a cargo de J.L. Monereo Pérez, Granada, Comares (Colección Crítica del Derecho), 2008.

Savigny, F. DE.: *Sistema de Derecho Romano Actual*, traducción por Jacinto Messía y Manuel Poley, revisión, edición y estudio preliminar, «El pensamiento jurídico de Savigny», a cargo de J.L. Monereo Pérez, Granada, Comares (Colección Crítica del Derecho), 2005.

Savigny, F. DE.: *Tratado de la posesión*, según los principios de Derecho romano, edición y estudio preliminar, «Ciencia del Derecho en Savigny», a cargo de J.L. Monereo Pérez, Granada, Comares (Colección Crítica del Derecho), 2005.

Schmoller, G.: *Política social y economía política*, traducción de Lorenzo Benito, revisión, edición y estudio preliminar, «La "Escuela Histórica Nueva" en economía y la política de reforma social», a cargo de J.L. Monereo Pérez, en Granada, Comares (Colección Crítica del Derecho). 2007.

Serrano García, R. (Dir.): *España, 1868–1874. Nuevos enfoques sobre el Sexenio Democrático,* Valladolid, Junta de Castilla y León-Consejería de Educación y Cultura, 2002.

Solari, G.: *Filosofía del Derecho Privado. I. La Idea Individual,* trad. Oberta Caletti, Buenos Aires,. Depalma, 1946.

Solari, G.: *Filosofía del Derecho Privado. II. La Idea Social,* Buenos Aires, Depalma, 1950. Spindler, H.: *Von der Genossenschaft zur Betriebsgemeinschaft. Kritische Darstellung der Sozialrechtslehre Otto von Gierkes,* Fráncfort del Meno, 1982.

Spengler, O.: *La decadencia de occidente,* 2 tomos, trad. de Manuel García Morente, Madrid, Espasa-Calpe, 1998.

Stein, L. von: *Movimientos sociales y Monarquía,* Madrid, Centro de Estudios Constitucionales, 1981.

Stuart Hugues, H.: *Conciencia y sociedad. La reordenación del pensamiento social europeo, 1890–1930,* Madrid, Ed. Aguilar, 1972.

Suárez Cortina, M.: «El republicanismo institucionista en la Restauración», en *Ayer,* n.39, pp.77 y sigs.;

Suárez Cortina, M.: «La quiebra del republicanismo histórico, 1898–1931», Townson, N. (ed.).: *El republicanismo en España (1830–1977),* Madrid, Alianza Universidad, 1994, pp.139 y sigs.

Suárez Cortina, M.: *El gorro frigio. Liberalismo, Democracia y Republicanismo en* la Restauración*,* Madrid, Biblioteca Nueva, 2000.

Suárez Cortina, M.: *El reformismo en España. Republicanismo y reformistas bajo la monarquía de Alfonso XIII,* Madrid, Siglo XXI, 1986;

Suárez Cortina, M.(Ed.).: *La redención del pueblo. La cultura progresista en la España liberal,* Santander, Servicio de Publicaciones de la Universidad de Cantabria, 2006.

Suárez Cortina, M.(ed.).: *Las máscaras de la libertad,* Madrid, Marcial Pons-Fundación Práxedes Mateo Sagasta, 2003.

Termes Ardévol, J.: *Anarquismo y sindicalismo en España.* La Primera Internacional *(1864–1881),* Barcelona, Grijalbo, 1977, especialmente cap. I, «Orígenes de La Internacional (1864–1870)», y Cap. IV, «La Internacional durante la Primera República (1873)».

Tocqueville, A.: *La democracia en América,* 2 vols., Madrid, Alianza, 1980.

Townson, N. (Comp.): *El republicanismo en España (1830–1977),* Madrid, Alianza, 1994.

Trujillo, G.: *El federalismo español,* Madrid, 1967.

Trujillo, G.: *Introducción al federalismo español,* Madrid, Edicusa, 1967.

Tuñon de Lara, M.: *El movimiento obrero en la historia de España,* Madrid, Taurus Ediciones, 1972. Skinner, Q.: *Los fundamentos del pensamiento político moderno,* 2 vols., México, FCE, 1993.

Tuñon de Lara, M.: *Medio siglo de cultura española (1885–19356),* Madrid, Tecnos, 1970; -La España *del Siglo XIX,* Barcelona, Editorial Laia, 1973;

Tusell, J.: «Emilio Castelar y la política de su tiempo. (Conferencia inaugural)». Sánchez Recio, G. (coord.).: *Castelar y su tiempo. Actas del Congreso celebrado en Petrer, del 28 al 30 de abril de 1999*. Petrer: Ayuntamiento de Petrer, 2001, 15–25.

Vadillo, J. (Coord.): *La rebelión cantonal en la I República. Los intentos de instaurar en España un Estado federal,* Madrid, Pinolla, 2023.

Valero, J. R.: *La palabra política de Emilio Castelar: cuatro discursos y un artículo*. Elda, 1984.

Vilches García, J.: *Progreso y libertad: el Partido Progresista en la revolución liberal española,* Madrid, Alianza editorial, 2001.

Vilches, J.: *La Primera República española (1873–1874). De la utopía al caos,* Barcelona, Espasa-Calpe, 2023 (Parte IV: «Salmerón y el peso de la conciencia»).

Vilchez García, J.: «Castelar y la República posible. El republicanismo del sexenio revolucionario, 1868–1874», en *Revista de Estudios Políticos,* n. 99 (1998), pp.133-159.

Vilchez García, J.: «Castelar y la tradición revolucionaria republicana». Sánchez Recio, G. (Coord.): *Castelar y su tiempo. Actas del Congreso celebrado en Petrer, del 28 al 30 de abril de 1999*. Petrer: Ayuntamiento de Petrer, 2001, págs.43-53.

Vilchez García, J.: «Castelar. La República conservadora», en *La Ilustración Liberal,* n.3, junio-julio (1999).

Vilchez García, J.: *Emilio Castelar.* La Patria *y* la República*,* Madrid, Biblioteca Nueva, 2001.

Villacorta Baños, F.: «Emilio Castelar, su vida, su política, sus obras,», Prólogo a Castelar y Ripoll, E.: *Historia de la revolución francesa,* Pamplona, Urgoiti editores, 2009.

Viroli,M.: *Repubblicanesimo,* Roma, Editori Laterza, 1999.

VV. AA.: *Enciclopedia de Historia de España*. IV (Diccionario biográfico). «Emilio Castelar y Ripoll, 1832–1899», Madrid, Alianza Editorial, 1991.

VV. AA.: *I Seminario Emilio Castelar y su época: Ideología, Tetórica y Poética. Proyecto Ensayo Hispánico*, Diciembre, 2000 (http://www.ensayistas.org/filosofos/spain/castelar/semina-1/).

VV.AA.: *Nicolás Salmerón y Alonso (1837–1908). Semblanzas,* Almería, Instituto de Estudios Almerienses-Unicaja, 2003.

Wieacker, F.: *Historia del Derecho Privado de la Edad Moderna*, trad. del alemán de Francisco Fernández Jardón, edición al cuidado de J.L. Monereo Pérez, Granada, Comares (Colección Crítica del Derecho), 2000.

Wolin, SH.S.: *Hobbes y la tradición épica de la teoría política,* Introducción de Javier Roiz, Madrid, Foro Interno, 2005.

Para una referencia bibliografía más completa de las obras de Emilio Castelar se hace remisión al exhaustivo *«Apéndice bibliográfico»* de Morales Sánchez, I. y Fátima Coca Ramírez, F. en Morales Sánchez, I. y Coca Ramírez, F. (Coords.): *Emilio Castelar: nuevas aportaciones,* Cádiz, Servicio de Publicaciones de la Universidad de Cádiz, 2004, pp.131 y sigs. También Hernández Guerrero, A. (ed.) y Coca Ramírez, F. y Morales Sánchez, I (Coords.).: *Emilio Castelar y su época: actas del I Seminario Emilio Castelar y su época, Ideología, Retórica y Poética,* Cádiz, Diciembre de 2000, Cádiz, Universidad, Fundación Municipal de Cultura del Ayuntamiento, 2001.

Crónica Legislativa, Doctrina Judicial y Noticias Bibliográficas

Laborum

Revista Crítica
de
Relaciones de Trabajo

Laborum

Crónica Legislativa, Doctrina Judicial y Noticias Bibliográficas
nº 20 (3er Trimestre 2026)
ISSN: 2792-7962 – ISSNe: 2792-7970
Págs. 261-296

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. Relaciones laborales
1.2. Empleo y formación profesional
1.3. Prevención de riesgos
1.4. Migraciones
1.5. Inspección de trabajo
1.6. Empleo público
1.7. Economía social
1.8. Dependencia y discapacidad
1.9. Jubilación
1.10. Cotización
1.11. Reformas reglamentarias de Seguridad Social: afiliación y recaudación.
1.12. Mutualidades de previsión social
1.13. Desempleo
1.14. Mutuas colaboradoras con la Seguridad Social
1.15. Otras normas de Seguridad Social
1.16. Sanidad
1.17. Asistencia social y servicios sociales
1.18. Dependencia y discapacidad
1.19. Medidas urgentes: laborales y de Seguridad Social
1.20. Otras normas
2. Crónica de doctrina judicial. Jurisprudencia seleccionada
3. Novedades bibliográficas
3.1. Relaciones de trabajo
3.2. Derecho colectivo
3.3. Protección social
3.4. Derecho procesal
3.5. Obras generales
3.6. Manuales y tratados

Cita Sugerida: MORENO VIDA, M.N.: «Crónica legislativa, Doctrina Judicial y Noticias Bibliográficas». *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum*, 20 (2026): 261-296.

1. CRÓNICA LEGISLATIVA LABORAL Y OTRAS MATERIAS CONEXAS

1.1. Relaciones laborales

-Contratos de relevo en la jubilación parcial del personal laboral de las Administraciones Públicas. Real Decreto-ley 19/2026, de 29 de junio, de medidas urgentes en materia de jubilación parcial anticipada del personal laboral de las Administraciones Públicas y de complemento de insularidad en Illes Balears (BOE 30–6–2026)

(Acuerdo de convalidación publicado por Resolución de 23 de julio de 2026, del Congreso de los Diputados, BOE 25–7–2026)

Regula el régimen aplicable a los contratos de relevo en la jubilación parcial del personal laboral de las Administraciones Públicas.

La norma prevé un sistema gradual de flexibilidad:

a) Con carácter preferente, las Administraciones públicas deberán contar con un instrumento de planificación de recursos humanos aprobado, preferentemente la oferta de empleo público ordinaria, que incluya de forma expresa la cobertura de jubilaciones parciales previstas. La contratación de este personal laboral fijo se regirá por las reglas de acceso a la condición de personal laboral en las Administraciones Públicas.

Así, se podrá reconocer la jubilación parcial del personal laboral fijo a tiempo completo siempre que la Administración correspondiente vincule la jubilación parcial de cada persona trabajadora a un contrato de personal laboral fijo a tiempo completo que hubiere sido previamente formalizado como resultado de convocatorias derivadas del instrumento de planificación referido para la cobertura de las jubilaciones parciales, que tendrá a estos efectos la condición de relevista.

b) En caso de no ser posible esto, en tanto se resuelve la convocatoria para la contratación de personal relevista fijo, se podrá contratar personal laboral temporal de sustitución, a tiempo completo, que tendrá a estos efectos la condición de relevista, para cubrir temporalmente un puesto de trabajo hasta que finalice el proceso de selección para su cobertura definitiva. Dicha contratación, habrá de llevarse a cabo de forma simultánea a la jubilación parcial a la que se vincule.

c) Podrá acudirse igualmente a la contratación de personal laboral de sustitución en el caso de que se produzca la extinción del contrato del personal relevista fijo antes de la finalización del segundo año posterior al acceso por el jubilado parcial a la jubilación plena en cualquiera de sus modalidades, a los efectos de poder dar cumplimiento al mandato previsto en el artículo 12.6, párrafo segundo, del Estatuto de los Trabajadores, en el plazo indicado.

Para la contratación del personal relevista prevista en los apartados anteriores, no será exigible el requisito de estar en situación de desempleo o tener concertado un contrato de duración determinada.

Se establece un régimen transitorio de aplicación al reconocimiento de la jubilación parcial del personal laboral de las Administraciones Públicas, conforme al cual, hasta el 1 de abril de 2027, el reconocimiento de la jubilación parcial del personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas se podrá vincular a un contrato de personal laboral fijo a tiempo completo que hubiere sido formalizado a partir del 1 de abril de 2024 como resultado de convocatorias derivadas de ofertas de empleo público ordinarias o instrumentos similares (disposición transitoria única).

Por otra parte, la disposición adicional única de este Real Decreto-ley prevé la revisión, por parte del Gobierno, de las cuantías de las indemnizaciones por residencia del personal del sector público estatal destinado en la Comunidad Autónoma de las Illes Balears. Esta revisión se llevará a cabo previa negociación colectiva, y supondrá la modificación de las cuantías vigentes para adaptarlas a la situación actual. La norma también prevé que la actualización no podrá suponer una minoración de las cantidades que actualmente se abonan en concepto de residencia.

-Empleo. Orden PJC/654/2026, de 29 de junio, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 29 de junio de 2026, por el que se aprueba la segunda prórroga del Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo para el sector de la fabricación de vehículos de motor, activado por el Acuerdo del Consejo de Ministros de 23 de diciembre de 2024, 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 (BOE 30–6–2026)

Próximo a finalizar el periodo de vigencia de la primera prórroga, se constata nuevamente la persistencia de las circunstancias que motivaron tanto su activación inicial como su posterior prórroga: la pervivencia de las necesidades de recualificación y de acompañamiento en los procesos de transición profesional de las personas trabajadoras del sector, derivadas de los cambios permanentes que continúan afectando a dicha actividad productiva.

En consecuencia, y al amparo de la posibilidad prevista en el artículo 47 bis.1 del Estatuto de los Trabajadores, de acordar hasta dos prórrogas de seis meses cada una, se considera necesario llevar a cabo una segunda prórroga de la vigencia del mecanismo activado por Acuerdo del Consejo de Ministros de 23 de diciembre de 2024, a fin de permitir que las empresas que cumplan los requisitos establecidos puedan seguir solicitando la aplicación de medidas de reducción de jornada o suspensión de contratos de trabajo durante el periodo comprendido entre el 1 de julio y el 31 de diciembre de 2026.

-Nuevo Estatuto de las personas artistas y vinculadas. Real Decreto 607/2026, de 22 de julio, por el que se regula la relación laboral especial de las personas artistas que desarrollan su actividad en las artes escénicas, audiovisuales y musicales, así como de las personas que realizan actividades técnicas o auxiliares necesarias para el desarrollo de dicha actividad (BOE 25–7–2026)

Conforme a lo dispuesto en la disposición adicional quinta del Real Decreto-ley 5/2022, de 22 de marzo, por el que se adapta el régimen de la relación laboral de carácter especial de las personas dedicadas a las actividades artísticas, así como a las actividades técnicas y auxiliares necesarias para su desarrollo, y se mejoran las condiciones laborales del sector, mediante este Real Decreto se sustituye íntegramente, y consecuentemente se deroga, el Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto.

La regulación contenida en este Real Decreto 607/2026, de 22 de julio, entrará en vigor a los diez meses de su publicación en el BOE.

Desde el punto de vista de la estructura, se establecen dos capítulos diferenciados, que resultan de la ampliación y diversificación del ámbito de aplicación de la relación laboral especial: el capítulo I contiene las disposiciones referidas a todas las personas que desarrollan actividades incluidas en el ámbito de aplicación previsto en el artículo 3; el capítulo II contiene las disposiciones aplicables específicamente a las personas artistas.

Desde el punto de vista del contenido, se incorporan un amplio conjunto de novedades:

-En primer lugar, un nuevo artículo 4 dedicado a las fuentes reguladoras de la relación laboral especial que incorpora una referencia expresa a las particularidades de este ámbito laboral.

-Se incorpora un nuevo artículo 9 referido a la protección efectiva frente a la violencia y el acoso. Se establece la adaptación de planes, protocolos y conjuntos planificados de medidas a la intermitencia y brevedad de los contratos (principales singularidades del sector). Se establece la obligación de que las empresas cuenten con una persona coordinadora de intimidad en los casos de realización de escenas o actuaciones íntimas o de sexo, con el objeto de garantizar el consentimiento y prevenir situaciones de acoso.

-Se incorpora, en el artículo 10, una nueva regulación sobre los desplazamientos y las giras, remitiéndose al convenio colectivo para el establecimiento del régimen compensatorio en supuestos de desplazamientos entre localidades por giras, rodajes o actividades de similar naturaleza.

-Se regula el trabajo artístico de personas menores de 16 años, en el artículo 11. Por primera vez se regula el régimen concreto de participación de personas menores en actividades artísticas y su autorización: se recogen sus derechos y se establecen reglas claras y únicas para todo el territorio nacional, evitando fenómenos de abusos o de competencia desleal.

La nueva regulación se estructura en torno a tres aspectos: se clarifica que el único régimen de trabajo permitido a las personas menores de 16 años es el laboral (solamente podrá llevarse a cabo por cuenta ajena y con sujeción a las reglas contenidas en este Real Decreto); se regulan las obligaciones empresariales en materia de tutela de la salud laboral, con particular referencia a las limitaciones en los tiempos máximos de trabajo, que se adecuan a distintas franjas de edad; se establece un catálogo de derechos de las personas menores para garantizar su adecuado desarrollo personal, educativo, social y profesional; y se introduce una nueva regulación del procedimiento de autorización, que será única para todo el territorio del Estado.

-Se incorpora, en el artículo 14, los derechos de propiedad intelectual, propia imagen y otros derechos digitales de las personas artistas que estén incluidas en el ámbito de aplicación del presente real decreto. Se incorpora la obligación de establecer de manera expresa y diferenciada en el recibo de salarios las retribuciones que correspondan a la persona trabajadora en el marco del contrato de trabajo por la cesión de dichos derechos exclusivos, en los casos en los que no sean objeto de gestión colectiva.

Se prevé la posibilidad de establecer, por convenio colectivo, garantías adicionales de los derechos y libertades relacionados con el tratamiento de los datos personales de las personas trabajadoras y la salvaguarda de sus derechos digitales.

-En el capítulo de derechos y obligaciones de las personas artistas, se modifican y aclaran algunas regulaciones que habían quedado claramente obsoletas y se incorporan algunos aspectos nuevos no contemplados hasta el momento, entre los que destacan los siguientes:

En relación con la retribución, se refuerzan las obligaciones de información clara y transparente de los distintos conceptos retributivos, salariales y no salariales, en el recibo de salarios. Además, se introducen algunas particularidades en la gestión de la indemnización de fin de contrato, así como respecto a las vacaciones no disfrutadas, permitiendo su pago prorrateado cuando se trate de contratos de breve duración.

En materia de tiempo de trabajo se procede a definir con mayor claridad los tiempos que se consideran de trabajo efectivo, de modo que se incluyen tanto la prestación efectiva de la actividad artística en las artes escénicas, audiovisuales y musicales objeto del contrato, como el tiempo en que la persona está bajo las órdenes de la empresa en cualesquiera actividades preparatorias, trabajos de preproducción o postproducción, o actividades de promoción. Quedan excluidas de la consideración como tiempo de trabajo los periodos destinados a las actividades efectuadas por las personas candidatas durante el proceso de selección, sin perjuicio de la aplicación de la normativa específica.

Se introducen algunas reglas en materia de descanso para aproximar la regulación de esta materia a la prevista en la normativa laboral común.

Se incorpora una novedosa regulación sobre las obligaciones de información anticipada y por escrito de los encargos, con los planes de trabajo, ensayos u otras actividades preparatorias, cuyo objeto es dotar de la suficiente previsibilidad la ejecución del contrato.

-Se establece la obligación del Gobierno de constituir una serie de comisiones de trabajo para el análisis y la puesta en marcha de eventuales medidas de carácter formativo o de recualificación profesional.

-Real Decreto 723/2026, de 9 de septiembre, por el que se transpone la Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea (BOE 15–9–2026)

Este real decreto tiene por objeto desarrollar el artículo 8.5 del Estatuto de los Trabajadores, en particular, en materia de información sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo y sobre las principales condiciones de ejecución de la prestación laboral, para garantizar la previsibilidad y la transparencia de las condiciones de trabajo e incorporar al derecho español de la Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea.

Gran parte de las obligaciones impuestas por la Directiva ya se encuentran recogidas de manera expresa en el ordenamiento vigente, pero estos derechos han de ser objeto de ampliación a la vista de la normativa europea. Por ello, se procede a su transposición parcial mediante este real decreto, incorporando y desarrollando aquellos nuevos aspectos relativos a los derechos de información sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo y la garantía de previsibilidad de las condiciones de trabajo esenciales no contemplados en el actual Real Decreto 1659/1998, de 24 de julio, en materia de información al trabajador sobre las condiciones de trabajo, que es derogado y sustituido en su integridad por el presente reglamento.

La Exposición de Motivos de esta norma explica también que, con relación a la transposición del artículo 10.3 de la Directiva, que prevé que «si los Estados miembros permiten que el empleador cancele una tarea asignada sin indemnización, adoptarán las medidas necesarias, de conformidad con la legislación, los convenios colectivos o la práctica nacionales, para garantizar que el trabajador tenga derecho a una indemnización si el empleador cancela, sin observar un plazo de preaviso razonable determinado, la tarea asignada acordada previamente con el trabajador», se ha decidido no incorporar tratamiento reglamentario alguno tomando en consideración, entre otros, el criterio del Consejo de Estado que indica que la problemática que pretende resolver el artículo 10.3 de la directiva ya tiene actualmente solución en el derecho interno español, por la interpretación combinada de los artículos 12.5.d) y 30 del Estatuto de los Trabajadores.

Los aspectos principales de la nueva regulación son los siguientes:

1. El capítulo I, constituido por los artículos 1 y 2, define el objeto y el ámbito de aplicación del real decreto

-Este real decreto será de aplicación a todas las empresas y personas trabajadoras incluidas en el artículo 1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

-El capítulo II, relativo a la información sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo, solo será de aplicación a las relaciones laborales cuya duración sea superior a cuatro semanas.

-A los contratos de trabajo de los pescadores que presten servicios a bordo de buques pesqueros abanderados en España o registrados bajo plena jurisdicción española, con independencia de la duración de aquellos, les será de aplicación este real decreto en los términos previstos en el capítulo III.

-A los contratos de trabajo de la gente de mar que preste servicios a bordo de buques abanderados en España o registrados bajo plena jurisdicción española, con independencia de la duración de aquellos, les será de aplicación este real decreto en los términos previstos en el capítulo IV.

-Este real decreto se aplicará a las relaciones laborales especiales en los términos previstos en sus normas específicas y, en todo caso, cuando estas se remitan expresamente o prevean la aplicación supletoria del Estatuto de los Trabajadores y su desarrollo reglamentario.

-Al personal empleado público le resultará de aplicación lo previsto en el presente real decreto, de acuerdo con las peculiaridades establecidas en su legislación específica.

2. El capítulo II desarrolla la información sobre los elementos esenciales del contrato que la empresa, con carácter general, debe proporcionar a las personas trabajadoras.

-En los artículos 3 y 4 se concreta la información general que debe proporcionarse y la información adicional que corresponde comunicar en los supuestos de prestación de servicios en el extranjero

-El artículo 5 recoge la obligación de informar sobre cualquier modificación de los elementos y condiciones recogidos en los dos preceptos anteriores.

-El artículo 6 regula los medios a través de los cuales debe proporcionarse dicha información

-El artículo 7 establece los plazos para el cumplimiento de la obligación. Destaca que dicha información deberá ser facilitada por la empresa a la persona trabajadora con carácter previo al inicio de la relación laboral.

-El artículo 8 aclara que las obligaciones previstas en este real decreto no enervan el resto de las obligaciones relacionadas previstas en la legislación laboral.

-Entre los elementos de información regulados destaca:

-La obligación de informar, en ciertas situaciones, sobre la existencia de sistemas algorítmicos o automatizados de toma de decisiones (con base al Reglamento de la UE de Inteligencia Artificial).

-En relación con el salario se deberán explicitar la cuantía del salario base y de cada uno de los complementos salariales, indicados de forma separada, así como su periodicidad y método de pago. También se debe expresar el modo de cálculo de los conceptos salariales que sean variables y los criterios que determinan su percepción.

-Se tendrá que informar expresamente sobre la duración y las condiciones del período de prueba, cuando se concierte, lo que incluirá la justificación por parte de los convenios colectivos de las causas por las que se amplía la duración legal del período de prueba.

Estos casos justificados pueden ser por la naturaleza del empleo, por el interés de la persona trabajadora o, por la necesidad de realizar la evaluación de la idoneidad de la persona trabajadora en caso de suspensión de la relación laboral.

También debe incluirse la información relativa a las obligaciones respectivas de la empresa y de la persona trabajadora de realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba.

-La información deberá facilitarse por la empresa a la persona trabajadora, cuando no conste en el contrato de trabajo formalizado por escrito que obre en su poder, a través de uno o más documentos escritos que incluyan todos los datos exigidos.

Dicha información se proporcionará y transmitirá en papel o en formato electrónico, siempre que sea accesible para la persona trabajadora, que se pueda almacenar e imprimir y que la empresa conserve la prueba de la transmisión o recepción. En el caso de personas trabajadoras con discapacidad o con capacidad intelectual límite, la empresa debe asegurar que toda la información prevista en esta norma sea accesible y comprensible.

3. El capítulo III recoge las disposiciones aplicables al trabajo en la pesca, desarrollando la obligación de formalización escrita del contrato de trabajo de los pescadores y su contenido mínimo, de conformidad con la Directiva (UE) 2017/159 del Consejo, de 19 de diciembre de 2016, por la que se aplica el Acuerdo relativo a la aplicación del Convenio sobre el trabajo en la pesca de 2007 de la Organización Internacional del Trabajo.

4. El capítulo IV establece las disposiciones aplicables a la gente de mar, sin perjuicio de lo dispuesto por la normativa específica que le resulta de aplicación, en particular, el Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006. Se incorpora el contenido mínimo que debe figurar en los contratos de trabajo de la gente de mar.

5. Las disposiciones adicionales primera y segunda señalan, respectivamente, que se pondrá a disposición de empresas y personas trabajadoras un modelo de documento informativo que recoja el contenido del artículo 3 y, cuando proceda, del 4 y el 5; y que se pondrá a disposición de armadores, pescadores y gente de mar modelos de contratos de trabajo que recojan el contenido fijado en los artículos 11 y 14.

6. La disposición transitoria única regula las obligaciones de información de las relaciones laborales vigentes a la entrada en vigor de esta norma, garantizando que los nuevos derechos se les aplican: La empresa deberá facilitar la información a la persona trabajadora que lo solicite, en el plazo de treinta días hábiles a partir de la recepción de la solicitud y siempre que no obrara ya en su poder.

1.2. Empleo y formación profesional

-Formación profesional para el empleo. Orden TES/679/2026, de 29 de junio, por la que se modifica la Orden TMS/368/2019, de 28 de marzo, por la que se desarrolla el Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, por el que se desarrolla 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, en relación con la oferta formativa de las administraciones competentes y su financiación, y se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones públicas destinadas a su financiación (BOE 7–7–2026)

Conforme la nueva redacción del artículo 6 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 bases reguladoras de la concesión de subvenciones podrán prever entregas de fondos con carácter previo al inicio de la actividad formativa, con un límite máximo que no podrá superar el 80 por ciento del importe concedido, lo que supondrá que como mínimo un 20 por ciento del importe concedido se hará efectivo una vez finalizada y justificada la actividad formativa subvencionada.

Para adecuarla a esta nueva regulación, se modifica la Orden TMS/368/2019, de 28 de marzo, por la que se desarrolla el Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, por el que se desarrolla la Ley 30/2015, de 9 de septiembre.

La finalidad es evitar una excesiva carga financiera y procedimental que puede disuadir a muchas entidades de formación para prestar su colaboración como impartidoras.

Se considera que esta aproximación a un anticipo del 80 por ciento no supone para la Administración un riesgo de incremento de expedientes de reintegro ni un perjuicio para los fondos públicos, ya que su pago se realizará una vez se comunique la fecha de inicio de la actividad formativa.

-Política de empleo. Resolución de 8 de julio de 2026, de la Secretaría de Estado de Trabajo, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 16 de junio de 2026, por el que se aprueba el Plan Anual para el Fomento del Empleo Digno 2026 (BOE 21–7–2026)

Se mantiene una línea continuista con el Plan Anual del Empleo Digno 2025, buscando una mejor prestación de servicios y atención de las personas, si bien incorporando ciertos ajustes.

El Plan Anual para el Fomento del Empleo Digno 2026 se incluye en el Anexo de esta Resolución.

-Convenios. Resolución de 21 de agosto de 2026, de la Secretaría General Técnica, por la que se publica el Convenio entre el Servicio Público de Empleo Estatal, O.A., y la Confederación Autismo España, para el impulso y desarrollo de actuaciones en favor de la inclusión y efectiva igualdad de oportunidades de las personas con trastorno del espectro autista (BOE 9–9–2026)

1.3. Prevención de riesgos

-Comunidad Autónoma del Principado de Asturias. Seguridad minera. Ley del Principado de Asturias 5/2026, de 24 de junio, de primera modificación de la Ley del Principado de Asturias 1/1997, de 4 de abril, de infracciones y sanciones en materia de seguridad minera (BOE 17–7–2026)

-Comunidad Autónoma de Cataluña. Ley 8/2026, de 2 de julio, de la erradicación del amianto Cataluña aprueba una ley integral para la gestión y retirada del amianto (BOE 17–8–2026)

Esta ley tiene por objeto establecer un marco jurídico que permita una actuación común de todas las administraciones públicas de Cataluña con el fin de luchar contra los efectos que el amianto produce sobre la salud de las personas, los animales y el medio ambiente, de facilitar la detección y localización de los materiales que contienen amianto, y de garantizar la seguridad y salud de las personas trabajadoras y del conjunto de la ciudadanía en la gestión y retirada del amianto.

Se establece así un marco integral para la detección, gestión y retirada del amianto, reforzando la protección de la salud pública y del medio ambiente.

1.4. Migraciones

-Pacto Europeo de Migración y Asilo. Instrucción de 11 de junio de 2026, de la Subsecretaría, sobre la tramitación de las solicitudes de protección internacional a consecuencia de la plena aplicación de los procedimientos previstos en los reglamentos UE 2024/1348 y 2024/1351, de 14 de mayo, que integran el Pacto Europeo de Migración y Asilo (BOE 13–6–2026).

-Instrucción de 11 de junio de 2026, de la Subsecretaría, sobre las consecuencias de la entrada en vigor del Pacto Europeo de Migración y Asilo en el recurso administrativo de reposición en el ámbito de la protección internacional (BOE 13–6–2026).

-Sistema de acogida de protección internacional. Resolución de 18 de junio de 2026, de la Dirección General de Atención Humanitaria y del Sistema de Acogida de Protección Internacional, por la que se establece la planificación de prestaciones, actuaciones o servicios estructurales para el sistema de acogida en materia de protección internacional para su gestión mediante acción concertada (BOE 19–6–2026)

-Sistema de acogida de protección internacional. Resolución de 23 de junio de 2026, de la Dirección General de Atención Humanitaria y del Sistema de Acogida de Protección Internacional, por la que se establece la planificación estructural de prestaciones, actuaciones o servicios para el programa de atención humanitaria para su gestión mediante acción concertada (BOE 25–6–2026)

-Personas menores de edad extranjeras no acompañadas. Real Decreto 556/2026, de 30 de junio, por el que se aprueba la capacidad ordinaria del sistema de protección y tutela de personas menores de edad extranjeras no acompañadas de las comunidades y ciudades autónomas (BOE 3–7–2026)

1.5. Inspección de trabajo

-Resolución de 23 de junio de 2026, de la Subsecretaría, por la que se publica la Adenda de modificación y prórroga del Convenio entre la Agencia Estatal de Administración Tributaria y el Organismo Autónomo Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en materia de intercambio de información y desarrollo de actuaciones de colaboración para la prevención y corrección del fraude fiscal y a la Seguridad Social (BOE 1–7–2026)

-Comunidad Autónoma de La Rioja. Convenio. Resolución de 21 de julio de 2026, de la Secretaría General Técnica, por la que se publica la Adenda de prórroga del Convenio entre el Organismo Autónomo Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social y la Comunidad

Autónoma de La Rioja, para el desarrollo efectivo de la cooperación para la consecución de los fines públicos asignados a la Inspección (BOE 29–7–2026)

1.6. Empleo público

-Personal del sector público. Retribuciones. Orden PJC/683/2026, de 7 de julio, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 7 de julio de 2026, por el que se aprueba la modificación de las cuantías de las indemnizaciones por residencia del personal del sector público destinado en la Comunidad Autónoma de las Illes Balears en aplicación de lo previsto en la disposición adicional única del Real Decreto-ley 19/2026, de 30 de junio, de medidas urgentes en materia de jubilación parcial anticipada del personal laboral de las Administraciones Públicas y de complemento de insularidad en Illes Balears (BOE 8–7–2026)

Personal del sector público. Retribuciones. Resolución de 8 de julio de 2026, de la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos, por la que se dictan instrucciones sobre el pago al personal del Sector Público Estatal destinado en la Comunidad Autónoma de las Illes Balears del incremento de las cuantías de la indemnización por residencia prevista en el Acuerdo de Consejo de Ministros de 7 de julio de 2026, por el que se aprueba la modificación de las cuantías de las indemnizaciones por residencia del personal del sector público destinado en la Comunidad Autónoma de las Illes Balears en aplicación de lo previsto en la disposición adicional única del Real Decreto-ley 19/2026, de 30 de junio, de medidas urgentes en materia de jubilación parcial anticipada del personal laboral de las Administraciones Públicas y de complemento de insularidad en Illes Balears (BOE 10–7–2026)

-Comunidad Autónoma del País Vasco. Normalización lingüística. Empleo público. Ley 5/2026, de 25 de junio, de Medidas para la Normalización Lingüística, por la que se modifica la Ley 11/2022, de 1 de diciembre, de Empleo Público Vasco (BOE 14–7–2026)

-Fuerzas Armadas. Jornada y horarios de trabajo. Orden DEF/787/2026, de 23 de julio, por la que se modifica la Orden DEF/253/2015, de 9 de febrero, por la que se regula el régimen de vacaciones, permisos, reducciones de jornada y licencias de los miembros de las Fuerzas Armadas (BOE 31–7–2026)

a) En primer lugar, se incorporan las modificaciones del TREBEP introducidas por la Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres, para extender a las militares víctimas de violencia sexual la misma protección otorgada a las víctimas de violencia de género.

b) Por otro lado, la 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, también ha introducido alguna modificación al Estatuto Básico del Empleado Público que se incorpora a la normativa militar. En concreto, se añade un nuevo permiso que facilita la asistencia del militar a los actos preparatorios de la donación de órganos o tejidos, siempre que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

c) Se incorporan igualmente las modificaciones introducidas en el TREBEP por el Real Decreto-ley 9/2025, de 29 de julio, que amplía el permiso de nacimiento y cuidado para completar la transposición de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019.

-Se amplían los permisos por nacimiento para la madre biológica, para el progenitor diferente de la madre biológica, y por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal

como permanente, a una duración de diecinueve semanas para cada progenitor, adoptante, guardador o acogedor; y en los supuestos de monoparentalidad, los permisos referidos tendrán una duración de treinta y dos semanas.

-Se regula la distribución de estos permisos, y se especifica que el permiso parental para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años, no tendrá carácter retribuido.

d) Finalmente, con objeto de clarificar los criterios para el cálculo de las retribuciones en los casos de reducción de jornada, se incluye un nuevo párrafo en el apartado 2.c) del anexo II de la Orden DEF/253/2015, de 9 de febrero, que contempla, para el personal que disfruta de reducción de jornada sin exoneración de guardias, servicios, maniobras o actividades análogas que impliquen actividad fuera del régimen de horario general de la UCO, que para efectuar el referido cálculo de retribuciones no se descontarán los días de descanso obligatorio siguientes a los días en que realizaron las guardias, servicios, maniobras o actividades análogas; ni los días de descanso adicional que, en su caso, se concedieran.

1.7. Economía social

-Comunidad Autónoma del Principado de Asturias. Cooperativas. Ley del Principado de Asturias 4/2026, de 28 de mayo, de Cooperativas (BOE 19–6–2026)

-Tercer Sector de Acción Social. Real Decreto 592/2026, de 15 de julio, por el que se regula el régimen jurídico de las entidades del Tercer Sector de Acción Social colaboradoras con la Administración General del Estado (BOE 16–7–2026)

El Tercer Sector de Acción Social se corresponde con el compromiso de la sociedad de hacer frente a situaciones de desigualdad y de exclusión social. El Real Decreto-ley 7/2013, de 28 de junio, de medidas urgentes de naturaleza tributaria, presupuestaria y de fomento de la investigación, el desarrollo y la innovación, en su artículo 3, establece que las Administraciones Públicas, en el ámbito de sus competencias, podrán reconocer como entidades del Tercer Sector colaboradoras a aquellas organizaciones o entidades que desarrollen actividades de interés general.

Esta norma también prevé, en su artículo 4.3, que, reglamentariamente, se determinará el procedimiento para el reconocimiento como entidades del Tercer Sector colaboradoras de la Administración General del Estado, y se concretarán los derechos y obligaciones que dicho reconocimiento conlleva. Este reconocimiento de la condición de entidades colaboradoras se realiza sectorialmente en los diferentes ámbitos de acción de estas entidades, como el social, el medioambiental o el de acción exterior.

El objeto de este real decreto es regular el régimen jurídico específico de las entidades del Tercer Sector de Acción Social colaboradoras con la Administración General del Estado y con los organismos públicos y entidades de derecho público vinculados o dependientes de ella, estableciendo el procedimiento para el reconocimiento de dicha condición, así como los derechos, obligaciones y régimen de supervisión, pérdida y revocación asociados a ella.

Esta norma es de aplicación a todas las entidades del Tercer Sector de Acción Social, tal y como las define el artículo 2 de la Ley 43/2015, de 9 de octubre, del Tercer Sector de Acción Social, que sean de ámbito estatal.

A efectos de determinar su ámbito de actuación, y de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 3 de la Ley 43/2015, de 9 de octubre, se entenderá que una entidad del Tercer Sector de Acción Social es de ámbito estatal cuando actúe en el territorio de más de una comunidad autónoma o ciudad autónoma.

En ningún caso podrán ser reconocidas como entidades del Tercer Sector de Acción Social colaboradoras con la Administración General del Estado los organismos o entidades públicas adscritos o vinculados a una Administración Pública, las universidades, los partidos políticos, los colegios profesionales, las Cámaras Oficiales de Comercio, Industria y Navegación, las sociedades civiles, las organizaciones empresariales y los sindicatos, y otras entidades con análogos fines específicos y naturaleza que los citados anteriormente, aunque realicen actividades de interés general.

-Comunidad Autónoma de Cataluña. Sector social. Ley 6/2026, de 28 de mayo, del tercer sector social (BOE 18–7–2026)

1.8. Dependencia y discapacidad

1.9. Jubilación

-Jubilación anticipada por discapacidad. Real Decreto 632/2026, de 29 de julio, por el que se modifica el anexo del Real Decreto 1851/2009, de 4 de diciembre, por el que se desarrolla el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, en cuanto a la anticipación de la jubilación de las personas trabajadoras con discapacidad en grado igual o superior al 45 por ciento (BOE 30–7–2026)

Conforme a lo dispuesto en el artículo 4 de la Orden ISM/444/2025, de 30 de abril, por la que se regula el procedimiento de inclusión de nuevas patologías generadoras de discapacidad en el anexo del Real Decreto 1851/2009, de 4 de diciembre (por el que se desarrolla la LGSS en cuanto a la anticipación de la jubilación de las personas trabajadoras con discapacidad en grado igual o superior al 45 por ciento), la Comisión Técnica correspondiente ha propuesto la inclusión de once nuevas patologías que pueden dar lugar a la reducción de la edad de jubilación. Por su parte, la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social ha dictado resolución sobre cada una de las patologías, admitiendo o inadmitiendo su inclusión como nueva patología generadora de discapacidad en el anexo del Real Decreto 1851/2009, de 4 de diciembre.

En base a ello, con la aprobación de este real decreto se procede, por una parte, a la incorporación en el anexo de las siguientes patologías: amiloidosis por transtiretina variante, distrofia miotónica tipo 1 (Steinert), enfermedad de Huntington, espina bífida, enfermedad de Parkinson, degeneración corticobasal, atrofia multisistémica, parálisis supranuclear progresiva, esclerosis sistémica y enfermedad renal crónica estadio G5; y, además, se modifica el ordinal quinto del párrafo i) bajo la denominación lesión medular, traumática o no traumática, a fin de comprender tanto los supuestos de etiología traumática, ya reconocidos, como los de etiología no traumática.

Y por otra, se crea una nueva categoría de discapacidad, reflejada en el párrafo j) bajo la denominación de enfermedades sistémicas, con el fin de incluir en ella dos nuevas patologías: la esclerosis sistémica y la enfermedad renal crónica estadio G5, reforzando así la coherencia interna del propio anexo, al quedar dichas patologías integradas en una categoría acorde con su naturaleza.

El presente real decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y se aplicará a hechos causantes posteriores a su entrada en vigor.

-Jubilación parcial del personal laboral de las Administraciones Públicas. Resolución de 5 de junio de 2026, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se dictan instrucciones de gestión relativas a la jubilación parcial del personal laboral acogido al IV Convenio Único de la Administración General del Estado (BOE 9–6–2026)

La firma del IV Convenio Único para el personal laboral de la Administración General

del Estado el 4 de marzo de 2019 supuso la posibilidad de que el personal laboral sujeto al citado Convenio Único se acogiese a la jubilación parcial en los términos previstos en la ley (disposición adicional undécima).

Ante los cambios operados en la LGSS se ha hecho necesario adoptar nuevos criterios en torno a la regulación de la jubilación parcial en el ámbito del IV Convenio Único. A tal fin, en el grupo de trabajo de jubilación parcial constituido en el seno de la Comisión Paritaria del IV Convenio Único se ha procedido al estudio y análisis de la situación de la jubilación parcial y a la propuesta de unas condiciones y criterios comunes para el conjunto de trabajadores y trabajadoras en el ámbito subjetivo que integra el IV Convenio Único que, previa negociación con las organizaciones sindicales, han sido aprobados por la Comisión Paritaria el 31 de marzo de 2026 en el ejercicio de las facultades establecidas en el artículo 15 y en la disposición adicional undécima de dicho Convenio Único; así como por la Comisión Negociadora del IV Convenio Único en la misma fecha.

Por tanto, esta resolución tiene por objeto concretar las actuaciones a realizar para el acceso a la jubilación parcial y jubilación parcial anticipada del personal laboral fijo sujeto al IV Convenio Único de la Administración General de Estado. Esta resolución se adaptará a las modificaciones normativas que, en su caso, puedan producirse en materia de jubilación parcial y de contrato de relevo y afecten a su contenido.

1.10. Cotización

-Orden ISM/727/2026, de 13 de julio, por la que se fijan para el ejercicio 2026 las bases normalizadas de cotización a la Seguridad Social, por contingencias comunes, en el Régimen Especial de la Seguridad Social para la Minería del Carbón (BOE 15–7–2026)

Conforme a la disposición adicional primera del Real Decreto ley 3/2026, de 3 de febrero, para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia de Seguridad Social, y en tanto se apruebe la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2026, se mantiene la vigencia del artículo 122.nueve de la prorrogada Ley 31/2022, de 23 de diciembre, el cual prevé que, para la determinación de las bases normalizadas de cotización, por contingencias comunes, en el Régimen Especial de la Seguridad Social para la Minería del Carbón, se aplicará el procedimiento descrito en las reglas contenidas en el citado precepto, facultando al Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones para fijar la cuantía de las citadas bases de cotización.

A tal finalidad responde el contenido de esta orden, mediante la cual se determinan las bases normalizadas de cotización, por contingencias comunes, en el Régimen Especial de la Seguridad Social para la Minería del Carbón (contenidas en el Anexo de esta Orden), teniendo en cuenta, para la determinación de tales bases, la cuantía de las bases de cotización por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales correspondientes al periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2025, ambos inclusive, con las especialidades contenidas en el artículo 57 del Reglamento

General sobre Cotización y Liquidación de otros Derechos de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre.

-Resolución de 16 de julio de 2026, de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social y Pensiones, por la que se establece el plazo especial para el ingreso de las diferencias resultantes de la aplicación de la Orden ISM/727/2026, de 13 de julio, por la que se fijan para el ejercicio 2026 las bases normalizadas de cotización a la Seguridad Social, por contingencias comunes, en el Régimen Especial de la Seguridad Social para la Minería del Carbón (BOE 27–7–2026)

Conforme a la Orden ISM/727/2026, de 13 de julio, por la que se fijan para el ejercicio 2026 las bases normalizadas de cotización a la Seguridad Social, por contingencias comunes, en el Régimen Especial de la Seguridad Social para la Minería del Carbón, se establece que las diferencias de cotización resultantes de la aplicación de lo dispuesto en la Orden ISM/727/2026, de 13 de julio, por la que se fijan para el ejercicio 2026 las bases normalizadas de cotización a la Seguridad Social, por contingencias comunes, en el Régimen Especial de la Seguridad Social para la Minería del Carbón, respecto de las cotizaciones que, a partir de 1 de enero de 2026, se hubieran efectuado hasta el mes anterior al de su publicación en el BOE se ingresarán en un único plazo correspondiente al mes de febrero de 2027.

1.11. Reformas reglamentarias de Seguridad Social: afiliación y recaudación.

-Real Decreto 643/2026, de 29 de julio, por el que se modifican el Reglamento General sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 84/1996, de 26 de enero, y el Reglamento General de Recaudación de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 1415/2004, de 11 de junio (BOE 30–7–2026)

A través de este Real Decreto se llevan cabo determinadas reformas reglamentarias de Seguridad Social: entre otros aspectos, se amplía el plazo de comunicación de bajas y variaciones de datos, se actualiza la normativa sobre aplazamientos en el pago de deudas y se otorga un nuevo plazo de comunicación del CNAE-2025

Por una parte, se modifica el párrafo 2.º del artículo 32.3 del Reglamento General sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 84/1996, de 26 de enero, con el objetivo de facilitar en mayor medida el cumplimiento de las referidas obligaciones con la Seguridad Social, ampliando de tres a seis días el plazo establecido en la norma.

Por otra parte, se efectúan una serie de modificaciones en el Reglamento General de Recaudación de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 1415/2004, de 11 de junio, que afectan a sus artículos 32, 33, 34 y 35.

-En primer lugar, se clarifica la redacción del apartado 1 del artículo 32, relativo a las deudas con la Seguridad Social susceptibles de aplazamiento, al objeto de eliminar cualquier duda respecto a la consideración como inaplazables de todas las cuotas por contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, tanto cuando correspondan a trabajadores por cuenta ajena o asimilados como cuando correspondan a trabajadores por cuenta propia, conforme a lo previsto, con carácter general, en el artículo 23.2 LGSS.

-En segundo lugar, se actualizan las cuantías de las deudas aplazables respecto a las que no es necesaria la constitución de garantías, establecidas en el párrafo b) del artículo 33.4.

-En tercer lugar, la regulación del artículo 34, dedicado al interés aplicable a los aplazamientos, se acomoda a la del artículo 23.5 LGSS, respecto a la que había quedado desactualizada desde la reforma efectuada por la disposición final quinta de la Ley 17/2012, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2013.

-Asimismo, se introducen dos modificaciones en el artículo 35, en el que se regula el procedimiento de concesión de los aplazamientos, dirigidas a facilitar su tramitación y concesión automatizada conforme a lo previsto en el artículo 130 LGSS.

Por último, este real decreto incorpora una disposición adicional única al objeto de establecer un plazo de seis meses para que las empresas comuniquen a la TGSS el código de ocupación laboral, única o principal, a que se refiere el artículo 30.2.a) del Reglamento General sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social, de todos los trabajadores por cuenta ajena que se encuentren en alta en cualquiera de sus códigos cuenta de cotización, conforme a la Clasificación Nacional de Ocupaciones vigente. Dicho dato resulta imprescindible para elaborar los informes que se precisan para el reconocimiento, en su caso, de coeficientes reductores de la edad de jubilación para aquellas ocupaciones o actividades profesionales cuyos trabajos sean de naturaleza excepcionalmente penosa, tóxica, peligrosa o insalubre y acusen elevados índices de morbilidad o mortalidad.

1.12. Mutualidades de previsión social

-Trabajadores autónomos: nueva pasarela al RETA. Ley 2/2026, de 29 de julio, de modificación 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 en relación con las mutualidades alternativas reguladas en sus disposiciones adicionales 18.ª y 19.ª (BOE 31–7–2026)

La posibilidad de opción entre la respectiva mutualidad de previsión alternativa (reguladas por el Real Decreto 1430/2002, de 27 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de mutualidades de previsión social) y el RETA, que supuso inicialmente un beneficio para los profesionales colegiados que realizan su actividad por cuenta propia, ha dado lugar también a situaciones de desprotección de algunos de estos profesionales.

Vista la situación, se considera necesario adoptar algunas medidas consistentes en mejorar la cobertura que estas entidades proporcionan a sus mutualistas y poner a disposición de estos profesionales una «pasarela» para que, en los términos reglamentariamente establecidos, aquellos que consideren que conviene a sus intereses puedan solicitar la transferencia voluntaria de los derechos económicos acumulados en una o varias mutualidades derivados de las aportaciones realizadas por el mutualista para cumplir con la función alternativa al Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, siempre que no tengan la condición de pensionistas a cargo de ningún régimen público ni de la respectiva mutualidad alternativa, salvo cuando se trate de una pensión de viudedad.

Para ello:

-Se modifica el apartado 2 de la disposición adicional decimonovena LGSS («Ámbito de protección de las mutualidades de previsión social alternativas al Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos»).

Por una parte, para incrementar el importe de las prestaciones, de manera que cuando presenten forma de renta no puedan ser inferiores al 100 por ciento de la cuantía mínima inicial que para la respectiva clase de pensión corresponda en el sistema de la Seguridad Social o, si resultara superior, al importe establecido para las pensiones no contributivas de la Seguridad Social, y en el caso de que tales prestaciones adopten la forma de capital, para que no pueda ser inferior al importe capitalizado de la cuantía mínima establecida para caso de renta.

Y por otra parte, para considerar que se cumple con la obligación de cuantía mínima de la prestación si las cuotas a satisfacer por el mutualista, cualesquiera que sean las contingencias contratadas con la mutualidad alternativa de entre las obligatorias a que se refiere el apartado 1 de la disposición, equivalen al 100 por ciento de la cuota resultante de aplicar el tipo general de cotización establecido para contingencias comunes en el RETA a la base mínima del tramo de cotización aplicable en función de sus rendimientos netos o la que se fije en cada momento.

-Se introduce una nueva disposición transitoria, la cuadragésima sexta, en la LGSS, la cual prevé el incremento progresivo de la cuota a satisfacer por los mutualistas conforme al segundo párrafo del apartado 2 de la disposición adicional decimonovena hasta alcanzar el 100 por ciento en 2028, de forma que en 2026 ascenderá al 86 por ciento y en 2027 al 93 por ciento de la cuota resultante de aplicar el tipo general de cotización establecido para contingencias comunes en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos a la base mínima del tramo de cotización aplicable en función de los rendimientos netos o la que se fije en cada momento.

-Finalmente, se introduce en la LGSS otra disposición transitoria, la cuadragésima séptima, a fin de establecer una «pasarela» entre la mutualidad alternativa y el RETA, de modo que los profesionales colegiados que estén o hayan estado incluidos en una o varias mutualidades de previsión social alternativas a dicho régimen puedan, en el plazo de un año desde la entrada en vigor del reglamento de desarrollo de esta disposición, solicitar la transferencia voluntaria de los derechos económicos acumulados en las mutualidades derivados de las aportaciones realizadas por el mutualista para cumplir con la función alternativa al Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, siempre que no tengan la condición de pensionistas a cargo de ningún régimen público ni de la respectiva mutualidad alternativa, salvo cuando se trate de una pensión de viudedad.

Dicha transferencia conllevará el encuadramiento obligatorio e irreversible en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos del profesional colegiado para la actividad que determinó esta transferencia y estará exenta de tributación por cualquiera de las operaciones económicas derivadas de la misma.

Los términos y condiciones de la transferencia de derechos económicos acumulados y la fórmula de conversión de dichos derechos en períodos cotizados al RETA se regularán reglamentariamente en el plazo máximo de tres meses desde la aprobación de la ley.

-La disposición finales primera lleva a cabo una Modificación de la Ley 20/2015, de 14 de julio, de ordenación, supervisión y solvencia de las entidades aseguradoras y reaseguradoras, añadiendo un nuevo párrafo cuarto al artículo 44.4 de la Ley.

1.13. Desempleo

-Procedimientos administrativos. Gestión informatizada. Resolución de 2 de junio de 2026, de la Dirección General del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se habilitan trámites y actuaciones a través del canal telefónico y telemático mediante determinados sistemas de identificación y expresión de voluntad y se regulan aspectos relativos a la presentación y firma de solicitudes mediante formularios electrónicos a través de ambos canales en el ámbito de las prestaciones por desempleo (BOE 15–7–2026)

1.14. Mutuas colaboradoras con la Seguridad Social

-Resolución de 3 de julio de 2026, 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 16–7–2026)

La presente resolución establece que, con carácter general, el coeficiente a aplicar será el 0,06 sobre las cuotas íntegras correspondientes a la gestión de la prestación económica por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes (conforme al artículo 26 de la Orden PJC/297/2026, de 30 de marzo, 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 2026).

Asimismo, define el requisito de insuficiencia financiera del coeficiente general mediante la estimación de un resultado negativo o déficit al cierre del ejercicio 2026 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.

Respecto del requisito adicional de que tal déficit sea consecuencia de circunstancias estructurales, se considera existente cuando la duración media de los procesos de incapacidad temporal derivados de contingencias comunes de los trabajadores por cuenta ajena protegidos por la mutua en el año 2025 sea superior a treinta y dos días, o bien cuando el índice de incidencia media mensual durante el mismo periodo, de los mismos procesos, haya superado en el año 2025 el 30 por mil de los referidos procesos de baja médica por incapacidad temporal.

Además, con la finalidad de resaltar el requisito estructural y, simultáneamente, promover mejoras de gestión, se contemplan también como requisitos que la mutua haya llevado a cabo de forma activa actuaciones de control y seguimiento con tal finalidad, y que en los casos en los que la Secretaría de Estado de la Seguridad Social y Pensiones haya promovido convenios para la mejora en la gestión de la incapacidad temporal y de la asistencia sanitaria en colaboración con las comunidades autónomas, la mutua los haya suscrito.

En virtud de todo esto, mediante esta Resolución se establecen las instrucciones sobre los requisitos y condiciones para el acceso en 2026 a los coeficientes del 0,07, 0,033, así como al incremento de la fracción de cuota a que se refiere el párrafo segundo de los apartados primero y segundo del señalado artículo 26 de la Orden PJC/297/2026, de 30 de marzo, así como establecer las normas de procedimiento a que han de ajustarse las solicitudes que a tal efecto formulen las mutuas colaboradoras.

-Resolución de 7 de julio de 2026, de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social y Pensiones, por la que se establece la planificación general de las actividades preventivas de la Seguridad Social a desarrollar por las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social en sus planes de actividades del año 2027 (BOE 17–7–2026)

Mediante esta resolución se organizan las actividades preventivas de la Seguridad Social que deben desarrollar las mutuas durante el ejercicio y se establecen los criterios y prioridades que han de regir la ejecución de estas actividades, con las que se da continuidad a las que ya se vienen realizando por las mutuas y que, tal como se prevé en el artículo 2.1 del Real Decreto 860/2018, de 13 de julio, se orientarán preferentemente a realizar en las pequeñas empresas, así como en las empresas y sectores con mayor siniestralidad en el año 2025, acciones de asesoramiento, divulgación, sensibilización e investigación, desarrollo e innovación en materia de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Esta planificación de las actividades preventivas se realiza conforme a la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023–2027, aprobada por acuerdo del Consejo de Ministros en su reunión del día 14 de marzo de 2023 y publicado mediante Resolución de la Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social de 20 de abril de 2023.

1.15. Otras normas de Seguridad Social

-Convenio. Comunidad Autónoma de Cantabria. Resolución de 4 de junio de 2026, de la Secretaría General Técnica, por la que se publica el Convenio entre el Instituto Nacional de la Seguridad Social, la Tesorería General de la Seguridad Social y la Comunidad Autónoma de Cantabria, para la cesión de información en materia de afiliación (BOE 15–6–2026)

-Convenio. Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha. Resolución de 29 de mayo de 2026, de la Secretaría General Técnica, por la que se publica el Convenio entre el Instituto Nacional de la Seguridad Social, la Tesorería General de la Seguridad Social y la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha, para la cesión de información en materia de afiliación (BOE 6–6–2016)

-Convenio. Comunidad Autónoma de las Illes Balears. Resolución de 20 de agosto de 2026, de la Secretaría General Técnica, por la que se publica el Convenio entre el Instituto Nacional de la Seguridad Social, la Tesorería General de la Seguridad Social y la Comunidad Autónoma de las Illes Balears, para la cesión de información en materia de afiliación (BOE 25–8–2026)

Convenio. Comunitat Valenciana. Resolución de 10 de julio de 2026, de la Secretaría General Técnica, por la que se publica el Convenio entre el Instituto Nacional de la Seguridad Social, el Instituto Social de la Marina y la Generalitat Valenciana, para el acceso telemático a los informes médicos de los expedientes administrativos del INSS y del ISM por parte de los Servicios Públicos de Salud (BOE 20–7–2026)

-Convenio. Resolución de 2 de julio de 2026, de la Secretaría General Técnica, por la que se publica la Adenda modificativa y de prórroga del Convenio entre la Tesorería General de la Seguridad Social y la Fundación Laboral de la Construcción, en materia de intercambio de información (BOE 13–7–2026).

-Convenio. Resolución de 15 de julio de 2026, de la Secretaría General Técnica, por la que se publica el Convenio entre la Tesorería General de la Seguridad Social, la Gerencia de Informática de la Seguridad Social y la Intervención General de la Seguridad Social, por el que se acuerda la

gestión y participación en la financiación conjunta del Plan de la Actividad Preventiva del Servicio de Prevención para el personal dependiente de los servicios centrales de dichas entidades (BOE 21–7–2026)

-Procedimientos administrativos. Gestión informatizada. Orden ISM/541/2026, de 27 de mayo, por la que se modifica la Orden ISM/903/2020, de 24 de septiembre, por la que se regulan las notificaciones y comunicaciones electrónicas en el ámbito de la Administración de la Seguridad Social (BOE 1–6–2026)

-Procedimientos administrativos. Gestión informatizada. Resolución de 15 de junio de 2026, del Instituto Social de la Marina, por la que se regula la automatización de ciertos actos y actuaciones en los procedimientos para el reconocimiento de determinadas prestaciones del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del mar (BOE 20–6–2026)

-Cartas de servicios. Resolución de 3 de julio de 2026, de la Subsecretaría, por la que se aprueba la actualización de la Carta de Servicios del Instituto Nacional de la Seguridad Social (BOE 1–8–2026)

1.16. Sanidad

-Medicamentos. Real Decreto 468/2026, de 10 de junio, por el que se modifica el Real Decreto 1345/2007, de 11 de octubre, por el que se regula el procedimiento de autorización, registro y condiciones de dispensación de los medicamentos de uso humano fabricados industrialmente (BOE 11–6–2026)

Se modifican los artículos 81, 84, 85 y 86 del capítulo, sobre el Sistema de verificación y autenticación de medicamentos, del Real Decreto 1345/2007, de 11 de octubre, en relación a ciertos casos de operaciones de los dispositivos de seguridad cuando se suministren medicamentos a determinadas entidades, como los centros penitenciarios o los centros de almacenamiento y distribución del Ministerio de Defensa, y al funcionamiento del Nodo SNSFarma, con el fin de facilitar la conexión al repositorio nacional de los servicios de farmacia y otras entidades autorizadas a dispensar medicamentos con cargo al Sistema Nacional de Salud.

-Especialidades farmacéuticas. Caducidad. Real Decreto 467/2026, de 10 de junio, por el que se regulan la devolución y destrucción de sustancias estupefacientes y psicotrópicas y de medicamentos estupefacientes por las oficinas y servicios de farmacia (BOE 12–6–2026)

Esta norma establece una regulación uniforme en todo el Estado para la devolución y destrucción de estupefacientes y psicotrópicos, materia que requiere un procedimiento garantista y homogéneo por razones de salud pública y prevención del desvío al tráfico ilícito, y no puede regularse mediante instrucciones internas o normativa autonómica.

-Personal estatutario de los servicios de salud. Resolución de 6 de julio de 2026, del Instituto Nacional de Gestión Sanitaria, por la que se modifican la Resolución de 17 de enero de 2018, por la que se aprueba el Plan de Ordenación de Recursos Humanos del INGESA, y la Resolución de 19 de enero de 2023, por la que se amplía su vigencia (BOE 13–7–2026).

Se lleva a cabo una modificación del Plan de Ordenación de Recursos Humanos del INGESA, aprobado por Resolución de 17 de enero de 2018, en sus aspectos relativos al personal que se ve desplazado como consecuencia de la resolución de procesos de selección y/o movilidad. Es consecuencia de la modificación de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, por la que se aprueba el

Estatuto Marco del personal estatuario de los servicios de salud, por el Real Decreto-ley 12/2022, de 5 de julio.

-Sistema Nacional de Salud. Orden SND/715/2026, de 8 de julio, por la que se modifica la Orden SCB/45/2019, de 22 de enero, por la que se modifica el anexo VI 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, se regula el procedimiento de inclusión, alteración y exclusión de la oferta de productos ortoprotésicos y se determinan los coeficientes de corrección (BOE 14–7–2026)

Se modifica la disposición adicional primera de la Orden SCB/45/2019, de 22 de enero, sobre la puesta en marcha de la oferta de productos ortoprotésicos, para los tipos de producto no elaborados a medida incluidos en el apartado de Sillas de ruedas del catálogo común de prestación ortoprotésica suplementaria, para introducirla de manera progresiva según los apartados contemplados en el anexo VI sobre Cartera común de servicios de prestación ortoprotésica del Real Decreto 1030/2006, de 15 de septiembre.

Con esta orden se pretende hacer efectivas las propuestas acordadas por el Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud, relativas a la modificación de la Orden SCB/45/2019, de 22 de enero, correspondiente a contemplar el UDI de los productos, regulado por el Reglamento (UE) 2017/745 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de abril de 2017, y la REF en el caso de los componentes, accesorios y recambios no considerados productos sanitarios, como sistema adicional en la de identificación de los productos financiados, la renovación de la oferta de los productos ortoprotésicos y la puesta en marcha de la oferta por apartados.

Además, esta modificación normativa está alineada con el Mecanismo de Recuperación y Resiliencia ya que tiene como fin fomentar la modernización, sostenibilidad, digitalización y equidad de la prestación ortoprotésica, como recoge la reforma 3 del componente 18 (C18.R3).

-Agencia Estatal de Salud Pública. Sedes. Orden PJC/781/2026, de 28 de julio, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 28 de julio de 2026, por el que se determina la sede física de la Agencia Estatal de Salud Pública (BOE 29–7–2026)

-Comunidad Autónoma de la Región de Murcia. Personal sanitario. Ley 2/2026, de 4 de junio, sobre infracciones y sanciones administrativas en materia de agresiones a profesionales sanitarios y demás personal de la red sanitaria de utilización pública de la Región de Murcia, en el ejercicio de sus funciones (BOE 20–6–2026)

-Comunidades autónomas. Convenio. Resolución de 13 de julio de 2026, de la Secretaría General Técnica, por la que se publica la Adenda de prórroga y modificación del Convenio con la Fundación Estatal Salud, Infancia y Bienestar Social, la Comunitat Valenciana y la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha, para el apoyo y cooperación de la atención comunitaria en salud mental en situaciones de emergencia y/o desastres naturales (BOE 21–7–2026)

-Sistema Nacional de Salud. Ley 3/2026, de 29 de julio, de modificación de normas sobre el programa de cribado neonatal del Sistema Nacional de Salud y de otra normativa (BOE 31–7–2026)

La finalidad de la presente Ley es mejorar el programa de cribado neonatal de enfermedades congénitas en prueba del talón del SNS, estableciendo la garantía de la evaluación del programa,

con una periodicidad mínima y, de acuerdo con el procedimiento, los criterios y los requisitos de evaluación a verificar desarrollados a tal efecto.

Se realizan una serie de reformas que buscan garantizar la actualización y mayor cohesión y equidad de los cribados neonatales en España, asegurando efectividad clínica, equidad territorial y formación a los profesionales, sostenibilidad e infraestructura.

Sin perjuicio de ello, las comunidades autónomas podrán seguir incorporando en sus respectivas carteras de servicios aquellas técnicas o procedimientos de cribado neonatal adicionales no incluidos en la cartera común, de acuerdo con la Ley 16/2003.

1.17. Asistencia social y servicios sociales

-Servicios sociales. Resolución de 23 de junio de 2026, 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 15 de junio de 2026, por el que se afirma un mapa global de los servicios y prestaciones de los sistemas públicos de servicios sociales en España, se identifica el listado del conjunto de servicios y prestaciones mínimo común y sus características básicas, y se establece el mecanismo de trabajo para el seguimiento, actualización y revisión de ambos, en el marco de los objetivos comunes de modernizar y reforzar la red pública de sistemas de servicios sociales (BOE 27–6–2026)

Esta Resolución responde a la creación y regulación del Sistema de Información Estatal de los Servicios Sociales (SIESS), que tiene por objeto integrar la información estadística relativa a los servicios sociales de las administraciones públicas, y establecer mecanismos de seguimiento y consulta.

Para el desarrollo del SIESS se crearon Grupos de Trabajo dependientes de la Comisión Delegada de Servicios Sociales con las comunidades y ciudades autónomas en los cuales se ha completado un mapa global de 50 servicios y prestaciones de servicios sociales en España con sus características básicas, de las cuales 41 son comunes a todas las comunidades y ciudades autónomas.

El mapa global y el listado del conjunto de servicios y prestaciones mínimo común con sus características básicas, así como la definición de los mecanismos de trabajo para su seguimiento, desarrollo y actualización a futuro, se elevó a Consejo Territorial.

-Servicios sociales. Resolución de 29 de agosto de 2026, de la Secretaría de Estado de Derechos Sociales, por la que se corrigen errores en la de 23 de junio de 2026, 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 15 de junio de 2026, por el que se afirma un mapa global de los servicios y prestaciones de los sistemas públicos de servicios sociales en España, se identifica el listado del conjunto de servicios y prestaciones mínimo común y sus características básicas, y se establece el mecanismo de trabajo para el seguimiento, actualización y revisión de ambos, en el marco de los objetivos comunes de modernizar y reforzar la red pública de sistemas de servicios sociales (BOE 31–8–2026)

Se corrige la Resolución de 23 de junio de 2026, 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 15 de junio de 2026, por el que se afirma un mapa global de los servicios y prestaciones de los sistemas públicos de servicios sociales en España, con la

inserción de los anexos I y II, que forman parte integrante del citado Acuerdo del Consejo Territorial y cuyos contenidos íntegros estarán disponibles en los enlaces url que se indican a continuación de cada uno de sendos anexos:

– Anexo I. Mapa Servicios y Prestaciones de los servicios sociales en España:

https://imserso.es/documents/d/global/20260627_anexoi_mapa_servicios_prestaciones

– Anexo II. Conjunto mínimo común de servicios y prestaciones de servicios sociales:

https://imserso.es/documents/d/global/20260627_anexoii_cmc_servicios_prestaciones

Con ello, se da cumplimiento al objeto de garantizar el acceso al contenido íntegro del Acuerdo del Consejo Territorial indicado, que define un conjunto mínimo común de servicios sociales y sus condiciones básicas, y se asume el compromiso de mantenerlos, así como se establece un mecanismo funcional para su seguimiento y revisión.

1.18. Dependencia y discapacidad

-Medidas urgentes. Real Decreto-ley 17/2026, de 23 de junio, de medidas extraordinarias para el fortalecimiento y consolidación del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia (BOE 24–6–2026) (Corrección de errores BOE 9–7–2026)

[Acuerdo de convalidación publicado por Resolución de 14 de julio de 2026, del Congreso de los Diputados (BOE 16–7–2026)]

La consolidación del SAAD bajo el nuevo enfoque de abordaje de los cuidados que emana de la propuesta de reforma de la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, y del texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social hacen imprescindible incrementar la corresponsabilidad de la Administración General del Estado con su financiación para contribuir a garantizar un adecuado y homogéneo despliegue en el conjunto del Estado de los nuevos derechos y servicios reconocidos.

Para ello, se modifica la disposición adicional centésima sexta de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023, actualmente prorrogados para el año 2026, con el fin de incrementar las cuantías del nivel mínimo de protección garantizado por la Administración General del Estado para cada persona beneficiaria del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia.

-Grado III Gran Dependencia: 660,00 Euros/mes

-Grado II Dependencia Severa: 260,00 Euros/mes

-Grado I Dependencia Moderada: 90,00 Euros/mes

-Grado III+, de dependencia extrema: 4.930 euros/mes

Asimismo, con objeto de atender al pago de las obligaciones que nacen a propósito de este real decreto-ley, se concede un suplemento de crédito en el Presupuesto de la sección 29 «Ministerio de Derechos Sociales, Consumo y Agenda 2030».

-Comunidad Autónoma de Cataluña. Personas en situación de dependencia. Decreto-ley 4/2026, de 28 de abril, de medidas urgentes en el ámbito de la dependencia (BOE 8–6–2026)

-Comunidad Autónoma de Cantabria. Convenio. Resolución de 12 de junio de 2026, del Instituto de Mayores y Servicios Sociales, por la que se publica el segundo Convenio con la Comunidad Autónoma de Cantabria, para establecer y regular el procedimiento que posibilite la interoperabilidad de los sistemas de información de la comunidad autónoma y del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia del Imserso (BOE 23–6–2026)

-Comunidad Autónoma de Extremadura. Medidas urgentes. Decreto-ley 2/2026, de 19 de mayo, por el que se adoptan medidas urgentes en materia de dependencia para la mejora de la atención a personas con Esclerosis Lateral Amiotrófica (ELA) y otras enfermedades o procesos de alta complejidad y curso irreversible en la Comunidad Autónoma de Extremadura, así como otras medidas urgentes de carácter social (BOE 6–7–2026)

-Convenios colectivos de trabajo. Resolución de 29 de junio de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación parcial del VIII Convenio marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal (residencias privadas de personas mayores y del servicio de ayuda a domicilio) (BOE 15–7–2026)

1.19. Medidas urgentes: laborales y de Seguridad Social

-Medidas laborales extraordinarias y urgentes para las personas afectadas por los incendios forestales. Real Decreto-ley 20/2026, de 29 de julio, por el que se establecen medidas urgentes de protección laboral y social frente a los incendios forestales (BOE 30–7–2026)

Como consecuencia de los incendios forestales, esta norma establece medidas extraordinarias que permitan a las personas trabajadoras atender las consecuencias inmediatas derivadas de la emergencia sin que ello comporte perjuicios en su relación laboral.

Aunque el ordenamiento laboral ya contempla determinados derechos de ausencia vinculados a situaciones de fuerza mayor o a la imposibilidad de acceder al centro de trabajo por decisiones de las autoridades competentes, la singularidad de esta emergencia de interés nacional hace preciso establecer un régimen extraordinario que atienda con agilidad necesidades específicas no plenamente cubiertas por la regulación general.

-Se configura una nueva prestación extraordinaria por emergencia extrema, que asegure la protección económica de las personas trabajadoras afectadas.

-Se contemplan medidas adicionales que garanticen una atención suficiente y minimicen los efectos de la pérdida de salario cuando la imposibilidad de reincorporación al puesto de trabajo no pueda atenderse mediante los derechos y las medidas ya previstos en el Estatuto de los Trabajadores, o, en su caso, una vez agotados estos.

-Se prevén las adaptaciones necesarias para garantizar la aplicación de determinadas medidas a las personas socias trabajadoras y socias de trabajo de las cooperativas, atendiendo a las especialidades derivadas de su régimen jurídico y asegurando un nivel de protección equivalente al de las personas trabajadoras por cuenta ajena.

-Se establecen medidas en materia de Seguridad Social, encaminadas a hacer frente a los impactos económicos y sociales originados por estos incendios forestales.

-En primer lugar, se establece la posibilidad de que, aquellos trabajadores autónomos que cesen total o parcialmente, de forma definitiva o temporal, en su actividad por las situaciones descritas en este real decreto-ley en los municipios afectados, puedan solicitar la prestación de cese de actividad sin que tengan que acreditar el requisito de periodo mínimo de cotización, ni la existencia de fuerza mayor.

-En segundo lugar, las empresas titulares de códigos de cuenta de cotización con domicilio de actividad en los municipios afectados, que hayan visto o vean impedido o limitado el desarrollo de su actividad normalizada, y a las que se les autorice un expediente de regulación temporal de empleo, podrán solicitar exenciones a la cotización a la Seguridad Social de las personas trabajadoras que tengan sus actividades suspendidas o reducidas como consecuencia de los incendios a que se refiere este real decreto-ley.

-La disposición adicional primera regula la aplicación de las medidas al personal del sector público (ausencias por fuerza mayor y extensión de los permisos por fallecimiento).

-Prestación extraordinaria por emergencia extrema. Resolución de 30 de julio de 2026, de la Dirección General del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se regula la tramitación del procedimiento de reconocimiento de las prestaciones por desempleo reguladas en el Real Decreto-ley 20/2026, de 29 de julio, por el que se establecen medidas urgentes de protección laboral y social frente a los incendios forestales (BOE 1–8–2026)

El Real Decreto-ley 20/2026, de 29 de julio, por el que se establecen medidas urgentes de protección laboral y social frente a los incendios forestales, crea una prestación extraordinaria por emergencia extrema durante el periodo de suspensión del contrato de trabajo, o de imposibilidad de realizar la prestación de servicios por las personas socias trabajadoras o socias de trabajo de cooperativas, por causa de los incendios forestales que hayan dado lugar a la adopción de medidas de protección civil.

Esta resolución tiene por objeto regular las condiciones y términos de los procedimientos de gestión de esta prestación extraordinaria. En lo no previsto expresamente en esta resolución se estará a lo dispuesto en el título III LGSS y sus normas de desarrollo.

-Certificados de empresa. A los efectos de acreditar la situación legal de desempleo de las personas trabajadoras que hayan solicitado la suspensión de su contrato en virtud de alguna de las situaciones previstas en el artículo 2 del Real Decreto-ley 20/2026, de 29 de julio, las empresas deberán remitir un certificado de empresa, a través de la aplicación Certific@2, indicando la fecha de inicio y fecha de fin del periodo de suspensión acordado, por un máximo de cuatro meses.

-Inscripción como demandantes de empleo de las personas solicitantes. El Servicio Público de Empleo Estatal reconocerá las prestaciones por desempleo, previa verificación de que la persona trabajadora se encuentra inscrita como demandante de empleo en el servicio público de empleo competente. En el supuesto de que la misma no se hubiera inscrito con anterioridad, se articulará un procedimiento de coordinación entre ambos servicios públicos con el fin de obtener los datos precisos que permitan realizar la inscripción de oficio y sucesivamente el reconocimiento de las prestaciones por desempleo.

-Pluralidad de suspensiones de contratos. En los casos en que una misma persona se encuentre afectada por varias suspensiones de contrato, por las causas previstas en el artículo 2 del Real Decreto ley 20/2026, de 29 de julio, se reconocerá una única prestación, que se calculará teniendo en cuenta las bases de cotización de todas las empresas afectadas.

-Efectos sobre otras prestaciones contributivas o subsidios por desempleo. En el supuesto de estar compatibilizando el trabajo que se ha visto afectado por la suspensión con una prestación contributiva o subsidio por desempleo, si se hubiera solicitado y reconocido la prestación extraordinaria por emergencia extrema, la prestación contributiva o subsidio por desempleo anteriores quedarán suspendidos y podrán ser reanudados a partir de la fecha de finalización de la prestación extraordinaria por emergencia extrema.

-Regularización de cuantías mínima y máxima por hijos a cargo, en los supuestos en que se actualice la información sobre hijos a cargo con posterioridad al reconocimiento inicial de la prestación, si se hubiera realizado algún pago, revisando la cuantía abonada.

-Medidas urgentes. Real Decreto-ley 22/2026, de 1 de septiembre, por el que se aprueban medidas urgentes de carácter social y económico de apoyo a la ciudad de Ceuta (BOE 2–9–2026)

Esta norma es consecuencia de la entrada irregular de personas migrantes en la ciudad de Ceuta los días 30 y 31 de julio, que generó una situación sin precedentes en el funcionamiento ordinario de sus administraciones públicas y sus servicios esenciales, así como en la vida de la ciudadanía. Por ello, mediante este real decreto-ley se ponen en marcha un conjunto de medidas económicas dirigidas, por un lado, a aliviar la presión sobre empresas y trabajadores autónomos, y, por otro, a reforzar el personal de los servicios esenciales en el territorio, especialmente en los ámbitos de sanidad, fuerzas y cuerpos de seguridad, defensa, educación y administración de justicia. Asimismo, es imprescindible reforzar de manera específica los dispositivos de atención a las personas menores de edad extranjeras no acompañadas.

El capítulo I abarca medidas de carácter económico de apoyo a empresas y autónomos en la ciudad de Ceuta.

El capítulo II despliega medidas extraordinarias para el refuerzo del sistema de acogida y de los servicios públicos en la ciudad de Ceuta.

El capítulo III contempla medidas en materia de empleo y Seguridad Social:

-Se establecen especialidades aplicables a los expedientes de regulación temporal de empleo que tengan como causa directa o indirecta los sucesos acaecidos en la ciudad de Ceuta a partir del 30 de julio de 2026, para que gocen de la protección aplicable a las situaciones de fuerza mayor.

Así, no se requerirá periodo de carencia para el reconocimiento de la prestación, su disfrute no implicará el consumo de cotización y la cuantía se obtendrá de aplicar a la base reguladora un porcentaje del 70 por ciento. A fin de agilizar la tramitación de suspensiones de contrato y reducciones de jornada por fuerza mayor, los informes de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social serán potestativos.

Ello no afectará a la comprobación posterior de los requisitos legalmente establecidos, como, en particular, la ausencia de falsedades o incorrecciones en los datos facilitados por la empresa o la

conexión suficiente de las medidas solicitadas con la causa que las origina, a los efectos sancionadores procedentes.

-Las empresas titulares de códigos de cuenta de cotización con domicilio de actividad en Ceuta podrán beneficiarse de una exención de la aportación empresarial correspondiente a las personas trabajadoras y a los periodos y porcentajes de jornada afectados por la suspensión del contrato o por la reducción de jornada.

-Se incrementan las bonificaciones en la cotización aplicables a las empresas y a las personas trabajadoras autónomas que realizan su actividad en determinados sectores de Ceuta y Melilla, hasta el setenta y cinco por ciento, reduciendo los costes fijos que deben soportar empresas y profesionales.

-En materia de empleo, se refuerza la financiación de programas de formación dirigidos prioritariamente a personas trabajadoras ocupadas en Ceuta.

-En materia de Seguridad Social, las medidas se aplican exclusivamente a empresas y personas trabajadoras autónomas vinculadas con la ciudad de Ceuta, se concentran en los meses inmediatamente posteriores a la crisis y se gradúan en función de la pérdida de ingresos y de la afectación de la actividad.

Se regula una prestación extraordinaria por cese de actividad destinada a las personas trabajadoras autónomas –incluidas en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos, en el Régimen Especial de Trabajadores del Mar o en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Propia Agrarios– con domicilio de residencia o actividad en la Ciudad Autónoma, y cuya actividad hubiese cesado total o parcialmente, ya sea de manera temporal o definitiva, a raíz de la reducción de la demanda y de la alteración de la actividad provocadas por la entrada masiva e irregular de personas migrantes y la posterior situación de emergencia, si bien vinculado a la reducción de los ingresos mensuales. La duración máxima de la prestación a los cuatro meses se vincula con el periodo durante el cual se prevé que continúen manifestándose las consecuencias económicas más intensas.

Se establece un aplazamiento extraordinario en el pago de las cuotas de la Seguridad Social y por conceptos de recaudación conjunta para las empresas y las personas trabajadoras autónomas vinculadas a Ceuta, sin que suponga una liberación de las obligaciones de cotización, sino una adaptación temporal de su cumplimiento.

1.20. Otras normas

-Organismos públicos. Real Decreto 466/2026, de 10 de junio, de adaptación de organismos públicos existentes en el ámbito estatal a la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público (BOE 12–6–2026).

-Comunidad Autónoma del Principado de Asturias. Colegios profesionales. Ley del Principado de Asturias 3/2026, de 13 de mayo, de Colegios Profesionales (BOE 6–6–2026)

-Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la No Discriminación. Estatutos. Real Decreto 606/2026, de 22 de julio, por el que se aprueba el Estatuto de la Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la No Discriminación, A.A.I. (BOE 25–7–2026)

-Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia. Resolución de 28 de julio de 2026, de la Subsecretaría, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 28 de julio de 2026, por

el que se aprueba la Adenda de cierre al Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia (BOE 30–7–2026)

2. CRÓNICA DE DOCTRINA JUDICIAL. JURISPRUDENCIA SELECCIONADA

Conflicto colectivo

-STS 29/05/2026, Nº de Recurso:28/2025, Nº de Resolución:522/2026, Ponente: Luisa María Gómez Garrido.

Conflicto colectivo: Grupo Cepsa. Diferenciación del conflicto jurídico y el conflicto de intereses, a los efectos de determinar el procedimiento adecuado (conflicto colectivo o impugnación de convenio colectivo), a la vista del art. 163.4 de la LRJS. Se concluye que la pretensión ejercitada puede encauzarse por el procedimiento de conflicto colectivo, en cuanto no se solicita la nulidad del Acuerdo concernido (que tiene, por remisión del Convenio, su misma eficacia general), ni se cuestiona la existencia de actos aplicativos. Los supuestos de baja por incapacidad temporal, y por motivos de conciliación que se especifican, no pueden originar una disminución de la retribución por incentivos, en cuanto no se guarda la debida proporción no solo en el tiempo, sino en los módulos u objetivos a considerar, ni se atiende a la justificación de los mismos a efectos de control de absentismo, razón por la que se confirma en este aspecto el criterio de la instancia. Por lo que se refiere al supuesto de sanción disciplinaria de suspensión de empleo y sueldo, se concluye que su valoración a los efectos considerados no constituye una multa de haber, y que se le debe aplicar los mismos criterios que en los casos anteriores en lo relativo al cálculo del incentivo; y por lo que respecta al descuento por inasistencias, se concluye que en el mismo se produce una duplicidad o reiteración en la consideración de las ausencias. En este punto se corrige el criterio de la Sala de instancia.

Prohibición de discriminación

-STJUE 18/06/2026, asunto C 522/24

Procedimiento prejudicial — Política social — Igualdad de trato en el empleo y la ocupación — Directiva 2000/78/CE — Artículo 1 — Objeto — Artículo 2, apartado 2, letras a) y b) — Prohibición de discriminación por motivos de convicciones — Normativa nacional que obliga a los militares a vacunarse contra el virus SARS-CoV-2 — Diferencia de trato basada en la pertenencia a una categoría profesional — Concepto de “convicciones” »

En el asunto C 522/24,

que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el Consiglio di Stato (Consejo de Estado, Italia), mediante resolución de 23 de julio de 2024, recibida en el Tribunal de Justicia el 29 de julio de 2024, en el procedimiento entre BG y ministero della Difesa, el Tribunal de Justicia (Sala Quinta) declara:

1) El artículo 2, apartado 2, letra a), de la Directiva 2000/78/CE 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, debe interpretarse en el sentido de que no se opone a una normativa nacional que establece la vacunación obligatoria del personal militar como requisito para poder ejercer su actividad profesional, mientras que el personal civil que ejerce sus funciones en el mismo entorno y en un contexto sanitario análogo no está sujeto a tal obligación, puesto que tal diferencia de trato no está comprendida en el ámbito de aplicación de ese artículo 2, apartado 2, letra a).

2) El artículo 2, apartado 2, letra b), de la Directiva 2000/78 debe interpretarse en el sentido de que no se opone, por motivos de discriminación indirecta por razón de convicciones, a una normativa nacional que impone, como requisito para poder ejercer su actividad profesional, la vacunación obligatoria a un militar que, a diferencia, en particular, de los demás militares que ejercen sus funciones en el mismo entorno, cuestiona tal vacunación, cuando los motivos de ese cuestionamiento constituyen opiniones en materia de salud pública que no están cubiertas por el concepto de «convicciones», en el sentido de esa Directiva, de modo que tal diferencia de trato no está comprendida en el ámbito de aplicación de ese artículo 2, apartado 2, letra b).

Libre circulación de trabajadores

-STJUE 16/07/2026, asuntos acumulados C-424/24 y C-425/24

Procedimiento prejudicial — Sanciones disciplinarias en el ámbito deportivo — Prohibición temporal de ejercer determinadas actividades profesionales impuesta por una asociación deportiva nacional a dos directivos de un club de fútbol profesional — Infracción consistente en efectuar o aprobar declaraciones financieras y contables falsas — Mercado interior — Artículos 45 TFUE y 56 TFUE — Obstáculo a la libertad de circulación de los trabajadores y a la libre prestación de servicios — Justificación — Objetivo legítimo de interés general — Regularidad de las competiciones deportivas — Respeto del principio de proporcionalidad — Determinación de las sanciones — Existencia de criterios transparentes, objetivos, no discriminatorios, proporcionados y controlables — Artículo 19 TUE, apartado 1, párrafo segundo — Tutela judicial efectiva — Artículo 47 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea — Derecho a la tutela judicial efectiva — Existencia de un control jurisdiccional efectivo — Normativa nacional que permite al órgano jurisdiccional competente, a efectos de controlar incidentalmente la legalidad de esas sanciones, conceder una indemnización a las personas sancionadas, pero no anular o suspender dichas sanciones »

En los asuntos acumulados C-424/24 y C-425/24, que tienen por objeto sendas peticiones de decisión prejudicial planteadas, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el Tribunale amministrativo regionale per il Lazio (Tribunal Regional de lo Contencioso-Administrativo del Lacio, Italia), mediante resoluciones de 6 de junio de 2024, recibidas en el Tribunal de Justicia el 17 de junio de 2024, en los procedimientos entre ZD (C-424/24), MI (C-425/24) el Tribunal de Justicia (Sala Quinta) declara:

1. Los artículos 45 TFUE y 56 TFUE deben interpretarse en el sentido de que no se oponen a una normativa nacional, tal como la interpretan los órganos jurisdiccionales nacionales competentes, que permite a una asociación deportiva nacional, habida cuenta de la autonomía jurídica que le reconoce el Derecho interno, imponer a unos directivos deportivos una sanción consistente en la prohibición temporal de ejercer determinadas actividades profesionales comprendidas en el ámbito de competencia de dicha asociación, como consecuencia de declaraciones financieras y contables falsas efectuadas violando los principios de lealtad, conveniencia y probidad, cuyo respeto se impone a esos directivos deportivos en virtud de la normativa que la referida asociación es competente para aplicar, a condición de que:

• la adopción de las disposiciones que permiten a esa asociación imponer tal sanción persiga algún objetivo legítimo de interés general compatible con el Tratado FUE, de naturaleza no puramente económica, y

• esas disposiciones respeten el principio de proporcionalidad, lo que implica que sean adecuadas para garantizar la consecución de alguno de esos objetivos, de forma congruente y

sistemática, y que la determinación caso por caso de las sanciones que establecen esté sujeta a criterios transparentes, objetivos y no discriminatorios que permitan tener en cuenta todas las circunstancias pertinentes y puedan ser objeto de un control jurisdiccional efectivo.

2. El artículo 19 TUE, apartado 1, párrafo segundo, en relación con el artículo 47 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, debe interpretarse en el sentido de que no se opone a una normativa nacional, tal como la interpretan los órganos jurisdiccionales nacionales competentes, que limita los poderes del órgano jurisdiccional nacional que debe controlar una sanción impuesta por una asociación deportiva nacional, «una vez agotada la vía de la justicia deportiva nacional», a conceder una indemnización cuando considere que esa sanción es contraria a Derecho, con exclusión de los poderes consistentes, por una parte, en conceder medidas cautelares a la espera de la decisión que se adopte sobre el fondo y, por otra parte, en anular dicha sanción y poner fin a sus efectos, a condición de que, al menos, el órgano incluido en esa «justicia deportiva nacional» que resuelve en última instancia:

sea un «órgano jurisdiccional», en el sentido del Derecho de la Unión, que presente las garantías de independencia e imparcialidad exigidas;

• esté establecido previamente por la ley en lo relativo a su existencia, composición y organización;

• ejerza una función jurisdiccional;

• siga un procedimiento que ofrezca las garantías necesarias, en particular las relativas al respeto del derecho de defensa y al respeto del principio de contradicción, y

• esté en condiciones de ejercer previamente un control jurisdiccional efectivo sobre la misma sanción.

Cualificaciones profesionales

-STJUE 25/06/2026, asunto C 343/25, entre Caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) de la Gironde y LX

Procedimiento prejudicial — Reconocimiento de cualificaciones profesionales — Directiva 2005/36/CE — Ámbito de aplicación — Artículo 3, apartado 1, letra a) — Normativa nacional que establece los requisitos para acceder al régimen de honorarios diferentes de los médicos que ejercen la profesión por cuenta propia — Médico que ha adquirido una cualificación en un centro hospitalario situado en otro Estado miembro — Exigencia de experiencia de dos años como "asistente de hospital" desempeñando su puesto en este centro en el marco de un contrato de trabajo — Artículo 49 TFUE — Libertad de establecimiento »

En el asunto C 343/25,

que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por la Cour de cassation (Tribunal de Casación, Francia), mediante resolución de 15 de mayo de 2025, recibida en el Tribunal de Justicia el 16 de mayo de 2025, en el procedimiento entre Caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) de la Gironde y LX, el Tribunal de Justicia (Sala Octava) declara:

1) La Directiva 2005/36/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 7 de septiembre de 2005, relativa al reconocimiento de cualificaciones profesionales (DO 2005, L 255, p. 22), en su versión modificada por la Directiva 2013/55/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de noviembre de 2013, debe interpretarse en el sentido de que no está comprendida en su ámbito de aplicación una normativa de un Estado miembro que supedita el acceso al régimen de honorarios diferentes de los médicos que ejercen por cuenta propia, cuando hayan obtenido una cualificación tras haber desempeñado un puesto de asistente en un centro hospitalario situado en otro Estado miembro, a la homologación de esta cualificación con la de «asistente de hospital», en el sentido de dicha normativa.

2) El artículo 49 TFUE debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa de un Estado miembro con arreglo a la cual se deniega el acceso al régimen de honorarios diferentes a un médico por cuenta propia que haya adquirido una cualificación tras haber desempeñado un puesto de asistente en un centro hospitalario situado en otro Estado miembro por haber desempeñado dicho puesto por cuenta propia, siempre y cuando ese médico haya desempeñado el puesto mencionado en condiciones equivalentes a las aplicables a los «asistentes de hospital» que ejerzan su actividad en el primer Estado miembro en el marco de un contrato de trabajo.

Trabajo a distancia

-STS 01/07/2026. Nº de Recurso: 131/2025, Nº de Resolución: 608/2026, Ponente: Rafael Antonio López Parada

Trabajo a distancia: Modificación unilateral del porcentaje de teletrabajo aplicable a los trabajadores con discapacidad, reduciéndolo del 100% al 75% desde el 1 de enero de 2025. La sentencia no incurrió en incongruencia extra petita. La acción no había caducado porque la comunicación de la empresa a la RLPT fue oral, en el transcurso de una reunión, aunque se levantara acta de la misma. La modificación del porcentaje de teletrabajo pactado en un acuerdo individual de trabajo a distancia no se rige por el régimen de las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, sino que, no existiendo un acuerdo colectivo vigente que fuese inaplicado, no está sometida a un periodo de consultas, ya que es materia de negociación individual y no puede ser impuesta a los trabajadores sin su consentimiento. Se estima parcialmente el recurso y la demanda para declarar la nulidad de las modificaciones del porcentaje de presencialidad en relación con aquellos trabajadores individuales que no hubieran prestado su consentimiento a la misma.

Tiempo de trabajo

-STSJ País Vasco 1636/2026, 6 de julio de 2026, Número de resolución: 1636/2026, Recurso número: 794/2026

Registro de jornada. Horas extraordinarias. Carga de la prueba. Voto particular. La falta de registro horario por parte de la empresa no implica automáticamente que deban darse por acreditadas las horas extraordinarias reclamadas cuando la persona trabajadora tiene un horario fijo pactado. Debe distinguirse entre los supuestos en los que existe un horario regular prefijado y aquellos en los que no existe. Cuando consta un horario fijo en el contrato, la ausencia de registro horario no permite tener por acreditadas automáticamente las horas extraordinarias reclamadas, sino que corresponde al trabajador aportar indicios de que se han producido excesos de jornada.

Modificación sustancial de condiciones de trabajo

-STS, Sala de lo Social, núm. 632/2026, de 7 de julio de 2026. Nº de Recurso: 193/2025, Nº de Resolución: 632/2026, Procedimiento: Recurso de casación. Ponente: Isabel Olmos Pares

No aprecia el Supremo que haya existido una modificación sustancial de las condiciones de trabajo en el Acuerdo Vacacional para 2025/2026 suscrito entre Delta Seguridad, SA y el Comité de empresa

La cuestión suscitada en el presente recurso radica en determinar si debe ser declarado nulo y sin efecto el Acuerdo Vacacional para el periodo 2025/2026 suscrito por la empresa Delta Seguridad, SA, y los sindicatos, por suponer una modificación sustancial de condiciones de trabajo, así como por vulnerar lo establecido en el Convenio colectivo estatal de empresas de seguridad privada.

Afirma el Tribunal que en el caso examinado no se está ante una modificación sustancial de las condiciones de trabajo, toda vez que no consta acreditado cuál era el sistema de vacaciones previas. Por otro lado, y, en contra de lo manifestado por los sindicatos recurrentes, el Acuerdo no ha alterado el régimen previsto en el Convenio de aplicación, pues, en relación con la fijación de los turnos rotatorios para el disfrute de vacaciones, se remite al Acuerdo que puedan alcanzar las partes, sin establecer limitaciones o criterios que condicionen la misma. En consecuencia, el TS declara la conformidad a derecho del Acuerdo impugnado.

Personal laboral de administración pública: Contratos temporales

-STS 30/06/2026. Nº de Recurso: 5544/2023, Nº de Resolución: 578/2026. Procedimiento: Recurso de casación para la unificación de doctrina Ponente: Sebastián Moralo Gallego

Contrato de duración determinada: COMUNIDAD DE MADRID. Abuso en la temporalidad. Sector público. Demanda declarativa. Trabajadora que ha prestado servicios mediante sucesivos contratos temporales. La contratación temporal es ilícita porque su objeto es el de atender necesidades permanentes del organismo empleador. No puede reconocerse la fijeza porque no ha superado un proceso selectivo para empleo fijo. Situación de abuso de temporalidad al prolongarse la prestación de servicio durante un periodo superior a tres años. Tras la STJUE (Gran sala) de 14 de abril de 2026 (C418/24, Obadal), en los términos que ha sido recepcionada por la STS 475/2026, de 11 de mayo, rcud. 3543/2023, desaparece la figura del trabajador indefinido no fijo. Procede declarar que la trabajadora se encuentra en situación de abuso de temporalidad y reconocer su derecho a reclamar el pago de una indemnización en tal concepto.

-STS 01/07/2026. Nº de Recurso: 4197/2023. Nº de Resolución: 605/2026. Ponente: Juan Manuel San Cristóbal Villanueva

Contrato de duración determinada. Indefinidos no fijos tras la STJUE Obadal. Trabajadora con contrato temporal de interinidad por vacante que tiene reconocido por sentencia la condición de indefinida discontinua no fija y solicita en su demanda y en el recurso exclusivamente la declaración de trabajadora «FIJA». Efectos de la STJUE Obadal en casos como el presente. Pertenece a la cadena del rcud 5544/2023 (Caso Obadal) con sentencia de contraste de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 11 de enero de 1996 Rec. nº 5359/1995. Desestimación del recurso reiterando doctrina del Pleno.

Cuestiones procesales

-STS 22/05/2026, Nº de Recurso:3239/2025, Nº de Resolución:495/2026, Ponente: Juan Manuel SAN Cristobal Villanueva

Recurso de casación para la unificación de doctrina: Análisis de los tres supuestos de interés casacional contemplados por nuestra LRJS tras la reforma efectuada por la LO 1/25.

1.- El nuevo art 219 de la LRJS tras la reforma del año pasado establece que procederá el recurso de casación para unificación de doctrina siempre que además de la contradicción «la Sala Social del Tribunal Supremo aprecie que el recurso presenta interés casacional objetivo». Y continúa diciendo que: «Existe interés casacional objetivo cuando se de alguno de los siguientes supuestos:

a) Si concurren circunstancias que aconsejen un nuevo pronunciamiento de la Sala.

b) Si la cuestión posee una trascendencia o proyección significativa.

c) Si el debate suscitado presenta relevancia para la formación de la jurisprudencia.»

Es patente que el contenido de nuestra Ley adjetiva en este aspecto es abierto e indeterminado, pero conviene fijar algunas bases interpretativas para ir aclarando su contenido.

A).- Por lo que se refiere a la primera de las variantes del interés casacional objetivo (en adelante, ICO), consistente en que «concurran circunstancias que aconsejen un nuevo pronunciamiento de la Sala», ello implica con seguridad que por ese cauce entrarían los supuestos de modificación legislativa que cuestione la jurisprudencia preexistente, o un pronunciamiento del TJUE, del TEDH o del TC que suponga una alteración siquiera aparente de la corriente jurisprudencial previa. También encajaría en ese supuesto la circunstancia de que la jurisprudencia preexistente fuera antigua, o que la realidad social ponga de manifiesto su posible obsolescencia. O cuando se considere imprescindible un nuevo pronunciamiento por entender la Sala que es necesario matizar o clarificar esa jurisprudencia; o bien reafirmarla si se aprecia que no ha llegado ser comprendida y por eso no es correctamente aplicada, o incluso rectificarla por aportarse razones sólidas que justifiquen su reconsideración, sin que este listado pueda considerarse cerrado.

B).- Por lo que respecta a la letra b) (que la cuestión posea «una trascendencia o proyección significativa»), la ley está haciendo referencia a todos esos supuestos en los que se tenga la percepción clara de que el debate tiene unos efectos que van mucho más allá del caso concreto debatido. La trascendencia supone estar o ir más allá de algo, superar la mera repercusión de un caso concreto, o apreciar que el asunto tiene una proyección general. Parece obvio que en este supuesto se enmarca la tradicional «afectación general», es decir, cuando el asunto afecta a todos o un gran número de trabajadores o beneficiarios de la seguridad social, pero no se agota en ella, puesto que bien pudiera encajar en ese supuesto un único asunto que, sin embargo, posee una proyección general indudable por así considerarlo la sala atendida la realidad social. También podría tener encaje en esta modalidad de ICO aquellos supuestos en que, aunque el asunto no tenga una proyección general para otros casos, sin embargo la cuestión sea «trascendente» por sí misma, esto es, afecte, vgr. a derechos fundamentales y esta sala aprecie que la respuesta ofrecida en la sentencia recurrida se ha separado abiertamente de nuestra doctrina en esa materia de tutela o de la del propio TC, o posiblemente también cuando la sala aprecie que la discusión se centra en la aplicación del Derecho Europeo y la respuesta ofrecida en la recurrida se pueda apreciar como contraria a la doctrina sentada por el TJUE, o sencillamente cuando esté en juego el Derecho Europeo y no exista pronunciamiento previo sobre la cuestión debatida por parte del TJUE (inexistencia de acto aclarado, sentencias TJUE Kubera, de 15 de octubre de 2024 -asunto C-144/23, y Remling, de 24 de marzo de 2026 -asunto C-767/23, en relación con las SSTJUE Cilfit y Consorzio, de 6 de octubre de 1982 -asunto C-283/1981 y 6 de octubre de 2021 -C-561/19, respectivamente).

C).- El último supuesto de ICO es el de «que el debate suscitado presente relevancia para la formación de la jurisprudencia». Como el precepto se refiere a la formación de jurisprudencia, hemos de entender que incluye sin duda aquellos casos en los que no existe jurisprudencia sobre la

cuestión planteada (no hay pronunciamiento alguno del TS, o sólo uno que no sea de Pleno). Pero la «formación» de la jurisprudencia no es solo un hito ocasional o puntual que se da en el momento de dictarse los dos primeros pronunciamientos de esta sala (art. 1.6 del Código Civil), y con ello se colma tal presupuesto, sino que la «formación» de jurisprudencia perfectamente puede incluir también la necesidad de su mantenimiento y consolidación en el tiempo, y servir a la acomodación de la doctrina de los TSJ a la jurisprudencia ya existente, de tal suerte que si la doctrina de la sentencia recurrida fuera claramente errónea o disconforme con la doctrina de esta sala, estaríamos, dándose la previa exigencia de contradicción, ante un supuesto de concurrencia del ICO de este apartado, que presenta en este punto una clara conexión con el de la letra a) del precepto.

2.- Por lo que se refiere a los motivos de casación de índole procesal, es conocida nuestra doctrina y no consideramos que la aplicación del requisito del ICO suponga modificación alguna de aquellos criterios tradicionales. De ellos se derivó una jurisprudencia constante que se ha mantenido sin fisuras señalando que «es doctrina consolidada de esta Sala IV la aplicación de criterios de mayor flexibilidad a la hora de valorar la concurrencia del requisito de contradicción cuando el motivo se sustenta en una infracción procesal, no siendo en estos casos necesaria la absoluta o sustancial identidad en las situaciones sustantivas contempladas en las sentencias en comparación, sino que la contradicción ha de estar referida a la controversia procesal planteada, debiendo existir la suficiente homogeneidad entre las infracciones procesales (STS 858/2022, de 26 de octubre, rcud. 3164/2019, entre otras muchas).» (STS 93/2026, de 28 de enero- rcud: 3654/2024). Para el éxito en la fase de admisión del rcud cuando se denuncie una infracción procesal generadora de indefensión, será preciso —exactamente igual que antes del ICO— traer sentencia contradictoria en lo tocante a la infracción procesal denunciada, y concurriendo la contradicción, si la sala aprecia indicios de prosperabilidad de esa infracción procesal que ha generado indefensión a la parte, se podrá entender concurrente el interés casacional que habilita el análisis de la cuestión planteada en el recurso. Ahora bien, debemos recordar aquí que, en determinados casos el requisito de la contradicción no es exigible (aunque sí la aportación de sentencia contradictoria). Estos casos son aquellos en los que se cuestiona la competencia internacional, la competencia funcional o la competencia territorial, no así cuando lo que se cuestiona es la competencia material. En efecto reiterada doctrina jurisprudencial ha afirmado que la determinación de la competencia internacional (SSTS de 16 de enero de 2018, rcud 3876/2015; 24 de enero de 2019, rcud 3450/2015; y 14 de febrero de 2020, recud 82/2017); territorial (STS de 10 de noviembre de 2021, rcud 2318/2020); y funcional (SSTS de 3 febrero 2016, rcud 2279/2014; 5 mayo de 2016, rcud 3494/2014; y 8 de septiembre de 2021, rcud 2978/2018, entre otras) es una cuestión de orden público cuya resolución ha de hacerse de oficio, por lo que no es exigible la concurrencia del presupuesto procesal de contradicción. Por el contrario, cuando se trata de competencia material se ha seguido exigiendo la concurrencia del requisito de la contradicción entre sentencias (por todas SSTS de 12 de mayo de 2021, rcud1628/2018; 13 de mayo de 2021, rcud 2686/2018 y 2 de junio de 2021, rcud 1973/2020). Y lo mismo cuanto está en cuestión la competencia objetiva (por todas STS 19 de abril de 2022, rcud 3595/2019). Puesto que en los casos en que la discusión se centra sobre la competencia internacional, funcional o territorial, no se exige el previo requisito de la contradicción, tampoco será necesario el cumplimiento exacto de los requisitos internos de los escritos ya referidos respecto del ICO, siendo que, además, estando en juego la competencia de esta propia sala del Tribunal Supremo, la existencia de ICO se da por supuesta, habilitando así el análisis de la cuestión competencial debatida.

3.- Es conveniente, también, destacar algunas consideraciones generales para los tres supuestos de interés casacional que contempla nuestra LRJS. En primer lugar, podemos afirmar que, atendidos sus términos, los tres supuestos son autónomos y autosuficientes, pero pueden ser acumulativos. Ello significa que bien puede articularse y fundamentarse adecuadamente un motivo de casación con invocación de cualquiera de las letras del art. 219, como hacerlo al amparo de varias

de ellas conjuntamente. En segundo lugar, el interés casacional es un interés casacional «objetivo», por lo que las controversias puramente casuísticas no revestirán por lo general interés casacional. En tercer lugar, deben quedar excluidas las controversias meramente repetitivas: si ya hay jurisprudencia sobre la materia, no cabe insistir para obtener posteriores pronunciamientos repetitivos del Tribunal, salvo, claro está, que la doctrina de la recurrida fuera contraria a la de esta sala. Del mismo modo, en cuarto lugar, la discusión sobre cuestiones fácticas debe seguir quedando al margen de todo supuesto de interés casacional, pues no se olvide que no corresponde a la casación unificadora la discusión sobre los hechos probados. Conclusión de todo lo expuesto es que la formación del juicio sobre la conveniencia de la admisión del rcud, desde el prisma del interés casacional objetivo, constituye una valoración innegablemente dotada de un margen de apreciación discrecional, en el que tiene —sin duda— una especial relevancia la importante tarea que la Abogacía ha de desarrollar en la invocación del ICO y su fundamentación, haciendo llegar al tribunal esa necesidad de un nuevo pronunciamiento, la gran repercusión del asunto controvertido o su proyección general. En otras palabras, y por acabar ya este apartado de nuestra sentencia, la exigencia de justificar el interés casacional objetivo desplaza el centro de gravedad del recurso desde la mera discrepancia con la sentencia recurrida hacia una tarea argumental más relevante: demostrar al Tribunal Supremo que el asunto trasciende del caso concreto y reclama una nueva intervención nomofiláctica. En ese contexto, la importante y esencial labor de los/as Abogado/as en la Administración de Justicia se ve reforzada y más reconocida, pues adquiere una importancia decisiva, ya que no basta con denunciar y fundamentar el error jurídico padecido, sino que es preciso construir una razón institucional de admisión: identificar la incertidumbre interpretativa existente, mostrar la insuficiencia o evolución de la doctrina precedente, evidenciar la proyección general del problema y explicar por qué la respuesta del Tribunal resulta necesaria para preservar la seguridad jurídica, la igualdad en la aplicación de la ley, la consolidación de la jurisprudencia y la coherencia del sistema. El recurso de casación, así concebido, no es ya solo una mera impugnación de una resolución concreta, sino una invitación fundada al Tribunal para que ejerza su función ordenadora y de cuidado y conservación del ordenamiento jurídico.

3. NOVEDADES BIBLIOGRÁFICAS

3.1. Relaciones de trabajo

Maldonado Montoya, J.P., Marín Moral, I. y Sempere Navarro, A.V. (Dir. y Coord.): *La retribución del trabajo. Límites legales y espontaneísmo social*, Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado, 2026, ISBN 978-84-340-3144-9, 1384 páginas

Menoya Zayas, S.: *El trabajo a bordo de buques de pesca frente a la transición ecológica*. Ediciones Laborum, Murcia, 2026. ISBN papel: 9791388025297, ISBN ebook: 9791388025303, Páginas: 256

Toledo Oms, A.: *Relación laboral y libertad religiosa*. Ediciones Laborum, Murcia, 2026. ISBN papel: 9791388025525, ISBN ebook: 9791388025471. Páginas: 1348

3.2. Derecho colectivo

VV.AA.: Observatorio de la negociación colectiva. La articulación y concurrencia de la negociación colectiva. Editorial Cinca, 2026, ISBN: 978-84-10167-93-3. Páginas: 620

3.3. Protección social

Chabannes, Matthieu: *De la jubilación clásica a la construcción de un nuevo espacio del ciclo vital*. Editorial CINCA, 2026, ISBN: 978-84-10167-61-2, Páginas: 415

De Barros, Mário Silveiro: *Derecho de la Seguridad Social en Portugal*, Ediciones Laborum, Murcia, 2026, ISBN papel: 9791388025679. ISBN ebook: 9791388025914. Páginas: 180

Monereo Pérez, J.L.y Maldonado Molina, J.A. (Dirs.): *Protección social de las personas mayores en un contexto de transformación digital y envejecimiento activo*. María José Caballero Pérez y Bianca Carolina Pigino, Editoras. tirant lo blanch, Valencia, 2026. ISBN: 979-13-7059-410-7. Páginas 786

Monereo Pérez, J.L. y Arrieta Idiakez, F.J. (Dirs.): *30 años del Pacto de Toledo. Pensiones y rentas mínimas garantizadas a debate*. Ediciones Laborum, Murcia, 2026. ISBN papel: 9791388025808. ISBN ebook: 9791388025815,

Rodríguez Iniesta, G. y Lasaosa Irigoyen, E. (Dirs.): *Derecho vivo de la Seguridad Social. X Seminario Permanente de Estudio y Actualización URJC-AESSS 2025*, Ediciones Laborum, Murcia, 2026, ISBN papel: 9791388025785. ISBN ebook: 9791388025792. Páginas: 326

3.4. Derecho procesal

Arufe Varela, A.: *Las Reglas de la Corte Suprema de los Estados Unidos. Traducción y comentario, desde la perspectiva procesal laboral y de seguridad social española*, Editorial: Atelier, 2026, Edición: 1ª, Formato: Open Access, Nº de páginas: 188, ISBN: 9791388250576

Molins García-Atance, J.: *La técnica de los recursos de casación del orden social,* Ediciones Laborum, Murcia, 2026. ISBN papel: 9791388025778. ISBN ebook: 9791388025907. Páginas: 315

Peral López, M.C.*: El orden social y el proceso laboral tras la Ley Orgánica 1/2025, de 2 de enero, de medidas en materia de eficiencia del Servicio Público de Justicia,* Editorial: Atelier, 2026, Edición: 1ª, Formato: Open Access, Nº de páginas: 344, ISBN: 9791388250675

3.5. Obras generales

Kahale Carrillo, D.T. (Dir.): *Igualdad real de oportunidades de la mujer migrante en España*. Ediciones Laborum, Murcia, 2026. ISBN papel: 9791388025730, ISBN ebook: 9791388025747. Páginas: 787

Kahale Carrillo, D.T. (Dir.): *La ley de movilidad sostenible. Régimen jurídico, gobernanza y transformación del sistema de transporte*. Ediciones Laborum, Murcia, 2026. ISBN papel: 9791388025662, Páginas: 609

Kahale Carrillo, D.T. (Dir.): *Violencia de género y mujeres en riesgos de exclusión social,* ISBN papel: 9791388025501, ISBN ebook: 9791388025518. Páginas: 515

Vila Tierno, F.: *Cuestiones laborales de actualidad II,* Ediciones Laborum, Murcia, 2026. ISBN ebook: 9791388025532. Páginas: 90

Villar Cañada, I.M. y Molina Navarrete, C. (Dirs.): *El «sistema de garantías multinivel» y su impacto en el derecho social español. Diálogos y conflictos a propósito del juicio de convencionalidad.* Ediciones Laborum, Murcia, 2026. ISBN papel: 9791388025716. Páginas: 322

Ushakova, Tatsiana: *Supervisión y control de las normas de la OIT. Del árbol al rizoma*, Editorial CINCA, 2026, ISBN: 978-84-10167-78-0, Páginas: 192

3.6. Manuales y tratados

Ballester Laguna, F. y Sirvent Hernández, N.: *Lecciones y Prácticas de Seguridad Social*, 14.ª ed. Editorial Cinca, 2026, ISBN: 978-84-10167-98-8, Páginas: 294

Cruz Villalon, J.: *Compendio de Derecho del Trabajo,* Décima novena edición, Editorial: TECNOS, 2026, ISBN: 978-84-309-9470-0, Páginas: 754

Garcia Murcia, J. y Martin Valverde, A.: *Derecho del Trabajo,* Trigésima quinta edición, Editorial TECNOS, 2026, ISBN: 978-84-309-9459-5, Páginas: 1032

García-Perrote Escartín, I.: *Manual de Derecho del Trabajo*, 16ª Edición, Editorial Tirant Lo Blanch, 2026, 1274 págs., Isbn Papel: 9791370595111, Isbn Ebook: 9791370595128

Gorelli Hernandez, J., Val Tena, A.L., Alzaga Ruiz, I, Arias Domínguez, A., Marín Alonso, I., Gutiérrez Pérez, M.: *Lecciones de Seguridad Social,* Editorial: Tecnos, 2026, ISBN: 978-84-309-9473-1, Páginas: 556

López Ahumada, J. E.: *Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Dogmática, reflexión y práctica*, Editorial CINCA, 2026, ISBN: 978-84-10167-90-2. Páginas: 474

Lozano Lares, F.: *Manual de Seguridad Social*. 5ª edición. ISBN papel: 9791388025556. ISBN ebook: 9791388025563. Ediciones Laborum, Murcia, 2026. páginas: 780

Lousada Arochena, J.F., Ron Latas, R.P. (Coords.): *Sistema de derecho procesal laboral*. 4ª edición. Ediciones Laborum, Murcia 2026. ISBN papel: 9791388025570. páginas: 552

Mercader Uguina, J.R. (Dir.), De La Puebla Pinilla, A., Gómez Abelleira, F.J.: *Lecciones de derecho del trabajo*, 19ª Edición, Editorial Tirant Lo Blanch, 2026, 1214 págs. Isbn Papel: 9791370592615, Isbn Ebook: 9791370592622

Monereo Pérez, J.L., Molina Navarrete, C., Moreno Vida, M.N., Vila Tierno, F.: *Manual de Derecho del Trabajo,* Vigésima cuarta edición, Editorial Comares, 2026, ISBN979-13-7033-157-3, Páginas: 836

Monereo Perez, J. L., Molina Navarrete, C., Quesada Segura, R., Moreno Vida, M.N., Maldonado Molina, J.A., Fernández Ramírez, M.: *Manual de Seguridad Social,* Vigésima segunda edición, Editorial Tecnos, 2026, ISBN: 978-84-309-9465-6, Páginas: 672

Montoya Melgar, A.: *Derecho del Trabajo,* Cuadragésima séptima edición. Revisada y actualizada por A.V. Sempere Navarro, Editorial Tecnos, 2026, ISBN: 978-84-309-9461-8, Páginas: 904

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 20 (3er Trimestre 2026)
ISSN: 2792-7962 – ISSNe: 2792-7970
Págs. 299-322

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
Universidad de Murcia
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. **Subdirección General de Prestaciones por Desempleo. Servicio Público de Empleo Estatal. Ministerio de Trabajo y Economía Social. Criterios de actuación**
   1.1. Acceso a las prestaciones por desempleo de aquellos trabajadores que han finalizado una relación laboral estando en situación de excedencia voluntaria en otra relación jurídica de prestación de servicios
   1.2. Acreditación del hecho causante del subsidio para víctimas de violencia sexual
2. **Agencia Española de Protección de Datos. Resoluciones de procedimientos de derechos**
   2.1. Control de la jornada laboral. Acceso de trabajador al registro de control entradas, salidas y vacaciones.
   2.2. Acoso Laboral. Activación del protocolo. Derecho de acceso a los informes obrantes en el expediente instruido

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,* 20 (2026): 299-322.

[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. SUBDIRECCIÓN GENERAL DE PRESTACIONES POR DESEMPLEO. SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL. MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL. CRITERIOS DE ACTUACIÓN[2]

1.1. Acceso a las prestaciones por desempleo de aquellos trabajadores que han finalizado una relación laboral estando en situación de excedencia voluntaria en otra relación jurídica de prestación de servicios

Referencia: Ficha excedencia 1–198

Criterio de actuación:

Cuando un trabajador que está en excedencia voluntaria en una empresa, solicita prestación por desempleo por la finalización de otra relación laboral, y se acredite debidamente que aún no ha transcurrido el periodo mínimo por el que se le concedió dicha excedencia, periodo durante el cual carece de eficacia su derecho preferente a reingreso, no será necesario que solicite éste para acreditar situación legal de desempleo. No obstante, si por reunir todos los requisitos legalmente exigibles le es reconocido un derecho a percibir prestación por desempleo, el abono de la prestación se suspenderá en la fecha en que el trabajador pueda solicitar el reingreso preferente por haber transcurrido el periodo mínimo de excedencia concedido, a la espera de que presente la correspondiente solicitud y la empresa empleadora responda[3].

Si dicho plazo ya hubiera transcurrido o bien no estuviera contemplado un periodo obligatorio mínimo de duración en la excedencia concedida, el trabajador está obligado a solicitar el reingreso para ser considerado en situación legal de desempleo. En tanto la empresa o la Administración Pública en la que el trabajador esté en excedencia, no haya dado respuesta a esta petición, no es posible resolver la solicitud de prestaciones por desempleo. Esta necesidad de demorar el reconocimiento del expediente de prestaciones por desempleo hasta que el empleador se manifieste sobre la petición de reingreso del trabajador excedente está plenamente justificada, ya que, la certificación de la empresa comunicando la imposibilidad del reingreso se hace imprescindible para acreditar la involuntariedad del interesado en la situación de carencia de empleo, y en consecuencia, para acreditar el requisito de estar en situación legal de desempleo.

En caso de que no quede debidamente acreditado que el trabajador haya instado el reingreso, o si rechaza el puesto de trabajo ofertado por la empresa cuando éste sea el adecuado, el SEPE resolverá denegando la solicitud de prestaciones, en aplicación de lo dispuesto en el art. 267.2.d) del TR.LGSS.

En los supuestos de excedencia por cuidado de hijos o familiares —así como otras forzosas que tengan reserva de puesto de trabajo—, se deberá instar el reingreso sin que haya transcurrido un período mínimo y solo se aprobará la prestación por desempleo, siempre que reúna el resto de requisitos exigidos por la norma, cuando se le haya denegado aquel por parte de la empresa.

[2] Accesibles en portal transparencia SEPE.

[3] Véanse:
Arts. 262.1, 266 c), 267 de la LGSS.
Art. 45, 46 y 48 E.T.
Art.89 Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP)
Art. 29 Ley 30/1984, de 2 de agosto, Ley de Protección por desempleo (LPD).
Art. 13 a 19 del R.D. 365/1995, de 10 de marzo, reglamento para la aplicación de la Ley de Protección por Desempleo.

Los funcionarios de carrera que, estando en situación de excedencia voluntaria por interés particular, presten servicios en otra empresa y cesen con situación legal de desempleo, podrán acceder a las prestaciones por desempleo siempre que no hayan transcurrido el período de dos años desde la concesión de la excedencia. En el supuesto de que haya transcurrido un plazo inferior, se le pondrá como fecha final aquella en la que se cumplan dos años, dado que se puede solicitar el reingreso en la función pública una vez transcurrido este período. Los funcionarios interinos no tienen derecho a las excedencias voluntarias por interés particular, por lo que —aún en el supuesto de que se les haya concedido contra legem— no podrán acceder a las prestaciones por desempleo.

1.2. Acreditación del hecho causante del subsidio para víctimas de violencia sexual

Referencia: Ficha acreditación de víctimas.

Criterio de actuación

A los efectos del acceso al subsidio para víctimas de violencia sexual, ésta podrá acreditarse mediante alguno de los siguientes títulos[4]:

-Modelo común que consta como anexo 1 del Acuerdo de 17 de noviembre de 2025 emitido dentro de los cinco años anteriores a la solicitud del subsidio por alguno de los órganos, organismos, servicios o recursos de las administraciones públicas habilitados para ello.

-Sentencia condenatoria por un delito de violencia sexual, orden de protección o cualquier otra resolución judicial que declare la existencia de violencia sexual o acuerde una medida cautelar a favor de la víctima, o informe del Ministerio fiscal, que hayan sido emitidos dentro de los cinco años anteriores a la solicitud del subsidio.

No obstante, si la responsabilidad penal recogida en la sentencia es superior a cinco años será ésta última la vigencia del título acreditativo. Si se trata de víctimas de trata de seres humanos con fines de explotación sexual, podrá acreditarse mediante alguno de los siguientes títulos:

-Modelo unificado para la acreditación administrativa de la condición de víctima de trata de seres humanos y/o explotación sexual emitido por alguna de las entidades y organismos públicos habilitados para ello.

-Identificación formal de víctimas de trata de seres humanos con fines de explotación sexual realizada por las autoridades policiales con formación y cualificación específica, conforme a lo establecido en el artículo 149.2 del actual Real Decreto 1155/2024, de 19 de noviembre.

Si desde la fecha de emisión de cualquiera de los títulos acreditativos de la violencia sexual hasta la de la solicitud del subsidio hubieran transcurrido más de seis meses, se considerará como fecha del hecho causante del subsidio la de su solicitud.

[4] Ver:
Disposición Adicional quincuagésima octava del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.
Artículo 3 Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.
Acuerdo de la Conferencia Sectorial de Igualdad de 27 de mayo de 2022 relativo a la acreditación administrativa de la condición de víctima de trata de seres humanos y/o explotación sexual, publicado por Resolución de 7 de julio de 2022.
Acuerdo de la Conferencia Sectorial de Igualdad de 17 de noviembre de 2025, relativo a las situaciones de violencias sexuales, publicado por Resolución de 10 de diciembre de 2025.

2. AGENCIA ESPAÑOLA DE PROTECCIÓN DE DATOS. RESOLUCIONES DE PROCEDIMIENTOS DE DERECHOS

2.1. Control de la jornada laboral. Acceso de trabajador al registro de control entradas, salidas y vacaciones.

Referencia expediente núm.: EXP202519882

Resolución de procedimiento de derechos

Vista la reclamación registrada en fecha 9 de octubre de 2025 ante esta Agencia y realizadas las actuaciones procedimentales previstas en el Título VIII de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (en lo sucesivo, LOPDGDD), se han constatado los siguientes

Hechos

PRIMERO: Con fecha 9 de octubre de 2025 tuvo entrada en esta Agencia reclamación presentada por A.A.A. (en adelante, la parte reclamante) contra COLEGIO NOTARIAL DE LAS ISLAS CANARIAS (en adelante, la parte reclamada) por no haber sido debidamente atendido el derecho de acceso.

La parte reclamante indica que trabajó para la entidad reclamada, entre el 10 de septiembre de 2019 y el 12 de agosto de 2024 y que el 16 de agosto de 2024 y el 6 de agosto de 2025 (aparece sello de Correos de 06.08.25 y entrega de 08.08.25), solicitó a la citada entidad acceso al registro de jornada laboral.

Con su escrito de reclamación ante la AEPD adjunta:

-Correo electrónico de fecha 08/06/2024 de la parte reclamante a la parte reclamada solicitando «(…) la expedición de un informe del registro de entradas y salidas como empleada del Colegio Notarial y las vacaciones disfrutadas estando contratada.»

-escrito que ha dirigido a la parte reclamada indicando que, con fecha 16 de agosto de 2024 ya solicitó acceso al registro de jornada de su período como empleada de la parte reclamada y, como no obtuvo respuesta, reitera dicha petición. El escrito está fechado el 6 de agosto de 2025 y prueba de entrega, con fecha de 8 de agosto de 2025.

SEGUNDO: De conformidad con el artículo 65.4 de la LOPDGDD, se dio traslado de dicha reclamación a la parte reclamada, para que procediese a su análisis e informase a esta Agencia en el plazo de un mes, de las acciones llevadas a cabo para adecuarse a los requisitos previstos en la normativa de protección de datos.

La notificación del traslado de la reclamación, que se practicó conforme a las normas establecidas en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas (en adelante, LPACAP), fue realizada en fecha 19/11/2025 como consta en el acuse de recibo que obra en el expediente.

Con fecha 17 de diciembre de 2025 se recibe en esta Agencia escrito de respuesta indicando lo siguiente:

"(...) la reclamante fue despedida el 12 de agosto de 2024 y cuatro días después —el 16 de agosto de 2024— ejerció su primer derecho de acceso al registro de su jornada laboral, el cual, como bien sabe, durante las semanas posteriores fue atendido por el Colegio en el marco de las negociaciones entre las defensas de ambas partes, poniéndose a disposición de su defensa letrada, entre otra información laboral, dicho registro horario, pero que no fue consultado en ningún momento (porque no lo consideró necesario o por el motivo que fuera), y el 22 de mayo de 2025 la parte demandante acepta que nada más tiene que reclamar al Colegio "por todos los conceptos de la relación laboral."

(...)

(...) si el 22 de mayo de 2025 manifestó en sede judicial que nada más tenía derecho a reclamar al Colegio, cuando el 6 de agosto de 2025, por segunda vez vuelve a solicitar al Colegio su derecho de acceso al registro de su jornada laboral, el Colegio no procedió a contestar a la reclamante porque esa petición era abusiva, pues ya le había ofrecido cualquier información laboral relativo al registro horario, y había renunciado a cualquier reclamación posterior, y su motivación no era otra que de hostigar y molestar al Colegio mediante un ejercicio abusivo —y si se nos permite decir, también torticero— de sus derechos de protección de datos (...)".

TERCERO: El resultado del trámite de traslado indicado en el Hecho anterior no permitió entender satisfechas las pretensiones de la parte reclamante. Con fecha 9 de enero de 2026, se produjo la admisión a trámite de la reclamación presentada.

Mediante acuerdo de la Presidencia de la Agencia Española de Protección de Datos de fecha 12 de enero de 2026, se concedió a la parte reclamada trámite de audiencia, para que en el plazo de diez días hábiles presentase las alegaciones que estimara convenientes.

La parte reclamada presentó un escrito ante esta Agencia con fecha 2 de febrero de 2026 en el que señala, en síntesis, y por lo que al presente procedimiento interesa que la relación laboral entre el Colegio y la reclamante quedó extinguida el 12 de agosto de 2024, no el 12 de agosto de 2025 como indica la parte reclamante, tal como consta en la copia del acta del ***JUZGADO.1 de fecha ***FECHA.1 de 2025 que aporta, y que esa afirmación falsa hace que la AEPD instruya este procedimiento.

"Pero ese no es el único engaño que realiza a la AEPD mediante su reclamación. Pues el 6 de agosto de 2025, cuando ejerció ese derecho, la reclamante ya sabe que en las relaciones previas a la resolución judicial del ***FECHA.1 de 2025, que se habían llevado a cabo entre las defensas letradas del Colegio y de la empleada despedida, el Colegio, en contestación a su derecho de acceso formulado el 16 de agosto de 2024, había puesto a disposición de la reclamante, hasta el mismo día ***FECHA.1 de 2025, toda la documentación que solicitó a través de su defensa, incluyendo toda la información relativa al registro de su jornada laboral. Y en esa fecha de ***FECHA.1, renuncia a reclamar ninguna otra información de su relación laboral con el empleador, pues así lo indica la referida resolución: "La parte demandante acepta, acordándose por ambas, que, mediante el percibo de la expresada cantidad total, ambas se dan por saldadas y recíprocamente finiquitadas, sin que nada más tengan que reclamarse por todos los conceptos de la relación laboral."

La parte reclamada continua que *"Entonces, si el ***FECHA.1 de 2025 manifestó en sede judicial que nada más tenía derecho a reclamar al Colegio, cuando el 6 de agosto de 2025, por segunda vez vuelve a solicitar al Colegio su derecho de acceso al registro de su jornada laboral, el Colegio no procedió a contestar a la reclamante porque esa petición era abusiva, pues ya le había*

ofrecido cualquier información laboral relativo al registro horario, y había renunciado a cualquier reclamación posterior, y su motivación no era otra que de hostigar y molestar al Colegio mediante un ejercicio abusivo (...)

Mediante ese ejercicio abusivo de su derecho de protección de datos la reclamante pretende, de alguna manera, perjudicar al Colegio. Y esto es así porque sus pretensiones en sede judicial no fueron atendidas tal y como había solicitado al Juzgado. (...)

Pues bien, ese ejercicio de protección de datos en fecha 6 de agosto de 2025 no tenía fundamento alguno, constituyendo un manifiesto abuso del derecho de acceso, pues el artículo 15 del Reglamento General de Protección de Datos (RGPD), como sabemos, otorga a los interesados el derecho a acceder a sus datos personales y a obtener información sobre su tratamiento, pero si ese derecho es objeto de abuso, esa solicitud debe decretarse como infundada, y en consecuencia, debería determinar necesariamente la inadmisión a trámite de la presente reclamación, por carecer del más mínimo fundamento.

La parte reclamada añade que consideró que el derecho de acceso de fecha 6 de agosto de 2025 fue manifiestamente abusivo porque:

-Fue una solicitud repetida y excesiva, como ya indicó anteriormente.

-Fue una solicitud infundada: "Esta segunda solicitud de derecho de acceso se realizó con la intención de hostigar o molestar al Colegio, y en definitiva, perjudicarlo, y no por un interés legítimo en acceder a esa información. (...) Como la AEPD ha indicado en muchas resoluciones, el derecho de acceso tiene límites y no puede ejercerse por motivos maliciosos claramente desvinculados de la protección de datos personales.

-Fue una solicitud sin finalidad definida o explícita: la solicitud carecía de un propósito claramente definido o explícito relacionado con la protección de datos personales y tampoco estaba relacionada con el interés legítimo de la solicitante, pues carecía del mismo. El 6 de agosto de 2025 esa información no la necesitaba para nada, o al menos en ningún momento motivó mínimamente su petición (...)".

CUARTO: Examinado el escrito presentado por la parte reclamada, se trasladó a la parte reclamante, para que, en el plazo de diez días hábiles formulase las alegaciones que considerase oportunas.

Con fecha 15 de febrero de 2026 la parte reclamante presentó un escrito ante esta Agencia en el que manifiesta, en síntesis y por lo que al presente procedimiento interesa,

"PRIMERO.– Que la reclamación presentada tiene por objeto exclusivo el ejercicio del derecho de acceso a mis datos personales, concretamente a los registros de mi jornada, correspondientes a mi relación laboral, (información recopilada a través de mi huella dactilar), conforme al artículo 15 del Reglamento 2016/679 (RGPD).

SEGUNDO.– Que las solicitudes previas fueron realizadas en ejercicio legítimo de dicho derecho, sin haber obtenido respuesta dentro de los plazos legalmente establecidos. La reiteración de solicitudes se debió única y exclusivamente a la ausencia de contestación, no existiendo en ningún caso voluntad de hostigamiento.

TERCERO.– En relación con la supuesta «errata» en el año indicado en uno de los escritos, se trata de un error material sin relevancia jurídica, habiéndose adjuntado en todo momento documentación oficial donde consta la fecha correcta de despido. No ha existido intención alguna de inducir a error ni de engañar a ese organismo.

CUARTO.– El acuerdo alcanzado en sede judicial en el ámbito laboral no limita ni extingue los derechos reconocidos por la normativa de protección de datos, al tratarse de materias y derechos distintos."

QUINTO: Otorgada audiencia a la parte reclamada, ésta presentó un escrito ante esta Agencia con fecha 22 de abril de 2026 la parte en el que manifiesta, en síntesis y por lo que al presente procedimiento interesa, que, como ya manifestó anteriormente, es falso que la parte reclamante no obtuviera respuesta a su derecho de acceso de fecha 16 de agosto de 2024*, «(...) pues cuando ejerció ese derecho, de inmediato, el Colegio, en contestación a su derecho, había puesto a disposición de la reclamante y de su defensa letrada (...) toda la documentación que solicitaron al Colegio, incluyendo toda la información relativa al registro de su jornada laboral.»*

*(...) Y en consecuencia, igualmente, como esta parte denunciada ya ha manifestado, es también falso que las dos solicitudes formuladas por la denunciante se debieran «única y exclusivamente a la ausencia de conte*stación*». En relación a la primera, de fecha 16 de agosto de 2024, la obligación del Colegio fue cumplida comunicándole que había puesto a disposición de la reclamante y de su defensa el referido registro de su jornada laboral, y si durante esos 9 meses hasta la fecha del juicio en ningún momento se interesaron por ese registro fue porque ni a su defensa letrada ni a la reclamante les interesaba lo más mínimo la información solicitada (…*)

Y en relación a la ausencia de contestación a la segunda petición del ejercicio del derecho de acceso, la parte reclamada reitera que fue una solicitud repetitiva y excesiva, infundada y sin finalidad definida o explícita.

"Es cierto, como alega la denunciante, que el acuerdo alcanzado por las partes en sede judicial en el ámbito laboral no limita ni extingue los derechos reconocidos por la normativa de protección de datos, pero también es cierto que esa normativa no permite que los derechos sean ejercidos en abuso de derecho ni para fines espurios y perniciosos contra ninguna entidad, como reacción a un despido laboral, pues desvirtúa y pervierte los verdaderos objetivos de esta normativa, que es reforzar la protección de los derechos de los individuos respecto a sus datos personales.

La parte reclamada añade que es falso que la parte reclamante cometiera «un error material sin relevancia jurídica» en relación al año indicado en su escrito de reclamación presentado a la AEPD. «(...) la única motivación para realizar ante este organismo público esa manifestación falsa fue la de engañar a dicho organismo, pues al indicar en su reclamación (fechada el 9 de octubre de 2025) que trabajó hasta el 12 de agosto de 2025 consigue hacer creer a la AEPD, erróneamente, de que el 6 de agosto de 2025 cuando realizó la segunda solicitud de derecho de acceso al registro de jornada laboral, todavía era empleada del Colegio (...)»

Fundamentos de derecho

I

Competencia

De acuerdo con los poderes que el artículo 58.2 del Reglamento (UE) 2016/679 (Reglamento General de Protección de Datos, en adelante RGPD), otorga a cada autoridad de control y según lo establecido en los artículos 47, 48.1 y 64.1 de la LOPDGDD, es competente para resolver este procedimiento la Presidencia de la Agencia Española de Protección de Datos.

Asimismo, el artículo 63.2 de la LOPDGDD determina que: «*Los procedimientos tramitados por la Agencia Española de Protección de Datos se regirán por lo dispuesto en el Reglamento (UE) 2016/679, en la presente ley orgánica, por las disposiciones reglamentarias dictadas en su desarrollo y, en cuanto no las contradigan, con carácter subsidiario, por las normas generales sobre los procedimientos administrativos.»*

II

Cuestiones previas

De conformidad con lo establecido en el artículo 55 del RGPD, la Agencia Española de Protección de Datos es competente para desempeñar las funciones que se le asignan en su artículo 57, entre ellas, la de hacer aplicar el Reglamento y promover la sensibilización de los responsables y los encargados del tratamiento acerca de las obligaciones que les incumben, así como tratar las reclamaciones presentadas por un interesado e investigar, en la medida oportuna, el motivo de las mismas.

Correlativamente, el artículo 31 del RGPD establece la obligación de los responsables y encargados del tratamiento de cooperar con la autoridad de control que lo solicite en el desempeño de sus funciones. Para el caso de que éstos hayan designado un delegado de protección de datos, el artículo 39 del RGPD atribuye a éste la función de cooperar con dicha autoridad.

De conformidad con esta normativa, siguiendo el trámite previsto en el artículo 65.4 de la LOPDGDD, con carácter previo a la admisión a trámite de la reclamación de ejercicio de los derechos regulados en los artículos 15 a 22 del RGPD, que da lugar al presente procedimiento, se dio traslado de la misma a la parte reclamada para que procediese a su análisis, diera respuesta a esta Agencia en el plazo de un mes y acreditara haber facilitado al reclamante la respuesta debida.

El resultado de dicho traslado no permitió entender satisfechas las pretensiones de la parte reclamante. En consecuencia, con fecha 9 de enero de 2026, a los efectos previstos en su artículo 64.1 y 65 de la LOPDGDD, se admitió a trámite la reclamación presentada. Dicha admisión a trámite determina la apertura del presente procedimiento de falta de atención de una solicitud de ejercicio de los derechos establecidos en los artículos 15 a 22 del RGPD, regulado en el artículo 64.1 de la LOPDGDD, según el cual:

"Cuando el procedimiento se refiera exclusivamente a la falta de atención de una solicitud de ejercicio de los derechos establecidos en los artículos 15 a 22 del Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, se iniciará por acuerdo de admisión a trámite, que se adoptará conforme a lo establecido en el artículo 65 de esta ley orgánica.

En este caso el plazo para resolver el procedimiento será de seis meses a contar desde la fecha en que hubiera sido notificado al reclamante el acuerdo de admisión a trámite. Transcurrido ese plazo, el interesado podrá considerar estimada su reclamación".

El artículo 58.2 del RGPD confiere a la Agencia Española de Protección de Datos una serie de poderes correctivos a los efectos de corregir cualquier infracción del RGPD, de entre los que se incluye *«ordenar al responsable o encargado del tratamiento que atiendan las solicitudes de ejercicio de los derechos del interesado en virtud del presente Reglamento.»*

III

Derechos de las personas en materia de protección de datos personales

Los derechos de las personas en materia de protección de datos personales están regulados en los artículos 15 a 22 del RGPD y 13 a 18 de la LOPDGDD. Se contemplan los derechos de acceso, rectificación, supresión, oposición, derecho a la limitación del tratamiento y derecho a la portabilidad. Los aspectos formales relativos al ejercicio de esos derechos se establecen en los artículos 12 del RGPD y 12 de la LOPDGDD. Se tiene en cuenta, además, lo expresado en los Considerandos 59 y siguientes del RGPD.

De conformidad con lo dispuesto en estas normas, el responsable del tratamiento debe arbitrar fórmulas y mecanismos para facilitar al interesado el ejercicio de sus derechos, que serán gratuitas (sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 12.5 y 15.3 del RGPD), y viene obligado a responder las solicitudes formuladas a más tardar en un mes, salvo que pueda demostrar que no está en condiciones de identificar al interesado, y a expresar sus motivos en caso de que no fuera a atender dicha solicitud. Recae sobre el responsable la prueba del cumplimiento del deber de responder a la solicitud de ejercicio de sus derechos formulada por el afectado.

La comunicación que se dirija al interesado con ocasión de su solicitud deberá expresarse en forma concisa, transparente, inteligible y de fácil acceso, con un lenguaje claro y sencillo.

IV

Derecho de acceso

Conforme a lo establecido en el artículo 15 del RGPD y artículo 13 de la LOPDGDD, «el interesado tiene derecho a obtener del responsable del tratamiento confirmación de si se están tratando o no datos personales que le conciernen y, en tal caso, derecho de acceso a los datos personales».

Tratándose del derecho de acceso a los datos personales, de acuerdo con lo establecido en el artículo 13 de la LOPDGDD, cuando el ejercicio del derecho se refiera a una gran cantidad de datos, el responsable podrá solicitar al afectado que especifique los «datos o actividades de tratamiento a los que se refiere la solicitud». El derecho se entenderá otorgado si el responsable facilita un acceso remoto a los datos, teniéndose por atendida la solicitud (si bien el interesado podrá solicitar la información referida a los extremos previstos en el artículo 15 del RGPD).

El ejercicio de este derecho se podrá considerar repetitivo si se ejerce en más de una ocasión durante el plazo de seis meses, a menos que exista causa legítima para ello.

Por otra parte, la solicitud será considerada excesiva cuando el afectado elija un medio distinto al que se le ofrece que suponga un coste desproporcionado, que deberá ser asumido por el afectado.

Al igual que el resto de los derechos del interesado, el derecho de acceso es un derecho personalísimo. Permite al ciudadano obtener información sobre el tratamiento que se está haciendo de

sus datos, la posibilidad de obtener una copia de los datos personales que le conciernan y que estén siendo objeto de tratamiento, así como información, en particular, sobre los fines del tratamiento, las categorías de datos personales de que se trate, los destinatarios o categorías de destinatarios a los que podrán comunicarse los datos, el plazo previsto o criterios de conservación, la posibilidad de ejercitar otros derechos, el derecho a presentar una reclamación ante la autoridad de control, la información disponible sobre el origen de los datos (si estos no se han obtenido directamente de titular), la existencia de decisiones automatizadas, incluida la elaboración de perfiles, e información sobre transferencias de datos personales a un tercer país o a una organización internacional. La posibilidad de obtener copia de los datos personales objeto de tratamiento no afectará negativamente a los derechos y libertades de otros.

V

Conclusión

El procedimiento de derechos se instruye como consecuencia de la falta de atención de alguno de los derechos regulados en la normativa de protección de datos. Por ello, en el presente caso sólo se analizarán y valorarán los hechos relativos al ejercicio de estos derechos, quedando fuera el resto de cuestiones planteadas por las partes.

En el presente supuesto, y por lo que al presente procedimiento interesa, ha quedado acreditado que la parte reclamante solicitó a la parte reclamada *«(...) la expedición de un informe del registro de entradas y salidas como empleada del Colegio Notarial y las vacaciones disfrutadas estando contratada»,* sin recibir respuesta, y posteriormente, un año después, volvió a solicitar los mismos datos con un resultado similar.

Durante la instrucción del presente procedimiento, la parte reclamada ha indicado, respecto de la primera solicitud, que puso a disposición de la defensa de la parte reclamante toda la información solicitada y que desde ese momento hasta la fecha del juicio, en ningún momento se interesaron por ese registro de fichajes, y, respecto a la solicitud de agosto de 2025, no justificó el motivo por el que solicitaba ese acceso y lo consideró infundado y repetitivo, y además, "*Y en esa fecha de ***FECHA.1, renuncia a reclamar ninguna otra información de su relación laboral con el empleador, pues así lo indica la referida resolución: "La parte demandante acepta, acordándose por ambas, que, mediante el percibo de la expresada cantidad total, ambas se dan por saldadas y recíprocamente finiquitadas, sin que nada más tengan que reclamarse por todos los conceptos de la relación laboral."*

A continuación, analizaremos la solicitud de acceso y las respuestas de la parte reclamada.

i) Las Directrices 1/2022 el Consejo Europeo de Protección de Datos (en adelante, CEPD) adoptadas el 28 de marzo de 2023, por la que se aprueba la Guía de aplicación del artículo 15 del RGPD, sobre el Derecho de Acceso del Interesado, indica que:

ii) "*d). ¿Entra la solicitud en el ámbito de aplicación del artículo 15?*

50. Cabe señalar que el RGPD no introduce ningún requisito formal para las personas que solicitan acceso a los datos. Para presentar la solicitud de acceso, basta con que las personas solicitantes especifiquen que desean saber qué datos personales que les conciernen trata el responsable del tratamiento. Por lo tanto, el responsable del tratamiento no puede negarse a facilitar los datos

haciendo referencia a la falta de indicación de la base jurídica de la solicitud, especialmente a la falta de una referencia específica al derecho de acceso o al RGPD.

Por ejemplo, para presentar una solicitud, bastaría con que el solicitante indicara:

— *que desea acceder a los datos personales que le conciernen;*

— *que está ejerciendo su derecho de acceso; o*

— *que desea conocer la información que le concierne que trata el responsable del tratamiento.*

Hay que tener en cuenta que los solicitantes pueden no estar familiarizados con los entresijos del RGPD y que es aconsejable no ser muy estrictos con las personas que ejercen su derecho de acceso, particular cuando lo ejercen menores de edad. Como se ha indicado anteriormente, en caso de duda, se recomienda que el responsable del tratamiento pida al interesado que lo solicite que especifique el objeto de la solicitud.

e) ¿Desean los interesados acceder a la totalidad o a parte de la información tratada sobre ellos?

51. Además, el responsable del tratamiento debe evaluar si las solicitudes presentadas por la persona solicitante se refieren a la totalidad o a parte de la información tratada sobre ellas. Toda limitación del alcance de una solicitud a una disposición específica del artículo 15 del RGPD, realizada por los interesados, debe ser clara e inequívoca. Por ejemplo, si los interesados requieren literalmente «información sobre los datos tratados en relación con ellos», el responsable del tratamiento debe suponer que los interesados tienen la intención de ejercer plenamente su derecho en virtud del artículo 15, apartados 1 y 2, del RGPD. Dicha solicitud no debe interpretarse en el sentido de que los interesados deseen recibir únicamente las categorías de datos personales que se están tratando y renunciar a su derecho a recibir la información enumerada en el artículo 15, apartado 1, letras a) a h). Esto sería diferente, por ejemplo, cuando los interesados deseen, con respecto a los datos que especifiquen, tener acceso a la fuente u origen de los datos personales o al plazo de conservación especificado. En tal caso, el responsable del tratamiento podrá limitar su respuesta a la información específica solicitada".

Por lo tanto, la solicitud del registro de horario forma parte del derecho de acceso regulado en la normativa de protección de datos.

i) Respecto a las manifestaciones relativas a que la solicitud de la parte reclamante era «abusiva», cabe recordar que el RGPD establece la posibilidad de catalogar las solicitudes como «manifiestamente infundadas» o «excesivas».

El artículo 12, apartado 5, del RGPD permite a los responsables del tratamiento rechazar solicitudes que sean manifiestamente infundadas o excesivas, o cobrar un canon razonable por dichas solicitudes. Estos conceptos deben interpretarse en sentido estricto. Dado que existen muy pocos requisitos previos en relación con las solicitudes de acceso, el alcance de considerar que una solicitud es manifiestamente infundada es bastante limitado. Las solicitudes excesivas dependen de las características específicas del sector en el que opera el responsable del tratamiento. Cuanto más a menudo se producen cambios en la base de datos del responsable del tratamiento, con mayor frecuencia puede permitirse al interesado solicitar el acceso sin que sea excesivo. En lugar de denegar el acceso, el responsable del tratamiento puede decidir cobrar un canon al interesado. Esto solo sería

pertinente en el caso de solicitudes excesivas con el fin de cubrir los costes administrativos que puedan ocasionar dichas solicitudes.

Ahora bien, tales categorías deben interpretarse en sentido estricto y requieren, en cualquier caso, la demostración por parte del responsable, lo que no se ha producido en el presente caso al no haberse argumentado tales afirmaciones (esto es, el carácter excesivo o infundado) en el sentido del RGPD. Se recuerda que el CEPD señala al respecto que:

«175. El artículo 12, apartado 5, del RGPD permite a los responsables del tratamiento ignorar las solicitudes de derecho de acceso que sean manifiestamente infundadas o excesivas. Estos conceptos deben interpretarse en sentido estricto, ya que no deben socavarse los principios de transparencia y los derechos gratuitos de los interesados. 176. Los responsables del tratamiento deben poder demostrar a la persona por qué consideran que la solicitud es manifiestamente infundada o excesiva y, si se les solicita, explicar los motivos a la autoridad de control competente. Cada solicitud debe examinarse caso por caso en el contexto en el que se presenta para decidir si es manifiestamente infundada o excesiva».

En este caso, no puede considerarse que la solicitud tenga carácter repetitivo.

ii) la normativa de protección de datos no establece que haya que justificar el ejercicio de los derechos regulados en dicha normativa, Así, las Directrices 01/2022 sobre los derechos de los interesados — Derecho de acceso del Comité Europeo de Protección de Datos, señalan que:

13. Habida cuenta del amplio objetivo del derecho de acceso, dicho objetivo del derecho de acceso no es adecuado para ser analizado como condición previa para el ejercicio del derecho de acceso por parte del responsable del tratamiento en el marco de su evaluación de las solicitudes de acceso. Así pues, los responsables del tratamiento no deben evaluar «por qué» el interesado solicita acceso, sino únicamente «qué» solicita el interesado (véase la sección 3 sobre el análisis de la solicitud) y si se tienen datos personales referentes a esa persona (véase la sección 4). Por lo tanto, por ejemplo, el responsable del tratamiento no debería denegar el acceso por que sepa o sospeche que el interesado puede utilizar los datos solicitados para defenderse ante los tribunales en caso de despido o controversia comercial con el citado responsable. En cuanto a los límites y restricciones del derecho de acceso, véase la sección 6.

En consecuencia de lo anteriormente indicado, el derecho de acceso al registro de fichaje, en tanto que son datos personales, es conforme a la normativa de protección de datos, y la parte reclamada ha de atender dicho derecho, o denegar motivadamente, y comunicárselo expresamente a la parte reclamada, tal como establece el artículo 12.4 de la LOPDGDD.

En cuanto a las manifestaciones de la parte reclamada indicando que, según lo dispuesto en la sentencia, la parte reclamante "(…) en esa fecha de ***FECHA.1, renuncia a reclamar ninguna otra información de su relación laboral con el empleador, pues así lo indica la referida resolución: "*La parte demandante acepta, acordándose por ambas, que, mediante el percibo de la expresada cantidad total, ambas se dan por saldadas y recíprocamente finiquitadas, sin que nada más tengan que reclamarodos los conceptos de la relación laboral."*, lo expresado por la sentencia es que la parte reclamante renuncia a reclamar cantidades adeudadas a la parte reclamada. Sin embargo, el hecho de que la parte reclamante ejercite su derecho de acceso no contraviene en ningún momento ese acuerdo.

No cabe aceptar que la respuesta que corresponda dar pueda manifestarse con ocasión de un mero trámite administrativo, como es la formulación de alegaciones con motivo del presente procedimiento, iniciado precisamente por no atender debidamente la solicitud en cuestión.

Las normas antes citadas no permiten que pueda obviarse la solicitud como si no se hubiera planteado, dejándola sin la respuesta que obligatoriamente deberán emitir los responsables, aún en el supuesto de que no existan datos en los ficheros o incluso en aquellos supuestos en los que no reuniera los requisitos previstos, en cuyo caso el destinatario de dicha solicitud viene igualmente obligado a requerir la subsanación de las deficiencias observadas o, en su caso, denegar la solicitud motivadamente indicando las causas por las que no procede considerar el derecho de que se trate.

Por tanto, la solicitud que se formule obliga al responsable a dar respuesta expresa en todo caso, empleando para ello cualquier medio que justifique la recepción de la contestación.

En el caso que nos ocupa, si bien como consecuencia de la tramitación del presente procedimiento, consta que el reclamante ha obtenido respuesta a su solicitud.

Vistos los preceptos citados y demás de general aplicación, la Presidencia de la Agencia Española de Protección de Datos RESUELVE

PRIMERO: ESTIMAR por motivos formales la reclamación formulada por A.A.A. al considerar que se ha infringido lo dispuesto en el artículo 15 del RGPD. No obstante, no procede la emisión de verificación por la parte reclamada al haberse puesto en conocimiento del reclamado por parte de la AEPD la respuesta a la solicitud del derecho ejercido.

SEGUNDO: NOTIFICAR la presente resolución a A.A.A. y a COLEGIO NOTARIAL DE LAS ISLAS CANARIAS.

De conformidad con lo establecido en el artículo 50 de la LOPDGDD, la presente Resolución se hará pública. La publicación se realizará una vez haya sido notificada a los interesados.

Contra esta resolución, que pone fin a la vía administrativa conforme al artículo 48.6 de la LOPDGDD, y de acuerdo con lo establecido en el artículo 123 de la LPACAP, los interesados podrán interponer, potestativamente, recurso de reposición ante la Presidencia de la Agencia Española de Protección de Datos en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente a la notificación de esta resolución o directamente recurso contencioso administrativo ante la Sala de lo Contencioso-administrativo de la Audiencia Nacional, con arreglo a lo dispuesto en el artículo 25 y en el apartado 5 de la disposición adicional cuarta de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativa, en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente a la notificación de este acto, según lo previsto en el artículo 46.1 de la referida Ley. 1381–101025

2.2. Acoso Laboral. Activación del protocolo. Derecho de acceso a los informes obrantes en el expediente instruido

Expediente N.º: EXP202600011

Resolución de procedimiento de derechos

Vista la reclamación registrada en fecha 27 de octubre de 2025 ante esta Agencia y realizadas las actuaciones procedimentales previstas en el Título VIII de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de

diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (en lo sucesivo, LOPDGDD), se han constatado los siguientes

Hechos

PRIMERO: Con fecha 27 de octubre de 2025 tuvo entrada en esta Agencia reclamación presentada por A.A.A. (en adelante, la parte reclamante) contra SAFETY WORK, S.L. (en adelante, la parte reclamada) por no haber sido debidamente atendido el derecho de acceso.

La parte reclamante expone que solicitó la activación del protocolo de acoso laboral en su lugar de trabajo en varias ocasiones, hasta que, con fecha 28 de febrero de 2024, recibió citación para una revisión médica y psicológica en la empresa reclamada, que se realizó el ***FECHA.1.

La parte reclamante refiere que, según el protocolo de acoso de su lugar de trabajo, se debía designar un asesor confidencial para mediar y, en caso de no resolverse, trasladar el informe a Recursos Humanos para resolverlo en 60 días; sin embargo, la citada parte indica desconocer quién fue el asesor designado y no constan actuaciones internas de investigación.

La parte reclamante menciona que, en marzo y abril de 2024, fue atendido por una persona que se presentó como psicóloga en la parte reclamada, que confirmó la existencia de acoso laboral.

Posteriormente, solicitó los informes en reiteradas ocasiones, sin haberlos recibido.

La parte reclamante expresa que la parte reclamada le contestó mediante correo electrónico de 28 de mayo de 2024, indicando que no se le podía hacer llegar los informes porque estaban involucrados otros compañeros y comprometía su confidencialidad y protección de datos.

Asimismo, relata que descubrió que la persona que lo atendió no estaba colegiada como psicóloga, generando dudas sobre la validez de los informes y posible intrusismo laboral, tras consultar con el Colegio de Psicólogos de Cataluña, por medio del Consejo de la Psicología de España, y que lo puso en conocimiento de la empresa para la que trabaja.

La parte reclamante afirma haber detectado irregularidades y falta de transparencia en el Comité de Salud y Seguridad Laboral de su empresa. La parte reclamante ha aportado diversa documentación, entre otros:

-Correo electrónico de fecha 28 de mayo de 2024 de la parte reclamada a la parte reclamante indicando, entre otras cuestiones, que no le pueden facilitar el informe de la psicóloga porque están involucrados otros compañeros, y se rompería la confidencialidad y la protección de datos.

-Correo electrónico de fecha 04 de junio de 2024 de la parte reclamante dirigido a la parte reclamada en el que solicita:

"1 En cuanto a la revisión médica efectuada el pasado ***FECHA.1, deseo saber si tengo alguna restricción de cualquier tipo para poder ejercer mi función como ***PUESTO.1. 2.

En cuanto a las visitas realizadas con la psicóloga, B.B.B., los días 4 de marzo y 25 de marzo de 2024, solicito recibir el informe relativo exclusivamente a mi persona, y no a terceros.

En caso de que en dicho informe consten datos de otras personas, estos pueden ser anonimizados sin ningún problema."

-Correo electrónico de fecha 28 de octubre de 2024 de la parte reclamada a la parte reclamante respondiendo a una petición de cita en el que le indican que el contrato de esa entidad con ***ORGANISMO.1 ha finalizado.

-Correo electrónico de fecha 28 de octubre de 2024 de la parte reclamante a la parte reclamada solicitando, entre otros, nuevamente los informes que haya realizado la psicóloga.

SEGUNDO: Con fecha 02 de enero de 2026, teniendo en cuenta que la documentación se encuentra en catalán, desde esta Agencia se requirió a la parte reclamante la subsanación de su reclamación, según lo dispuesto en el artículo 15.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas (en adelante, LPACAP) que dispone que: «*La lengua de los procedimientos tramitados por la Administración General del Estado será el castellano. […]»* para que aportase la reclamación y la documentación adjunta traducida a la lengua española, indicándole que, de no subsanarse la reclamación en el plazo señalado y de conformidad con lo previsto en el artículo 68.1 de la LPACAP, se le tendría por desistido de su petición, previa resolución que deberá dictarse en los términos previstos en el artículo 21 de la citada Ley.

TERCERO: Con fecha 12 de enero de 2026 la parte reclamante cumplimentó la subsanación solicitada aportando los documentos en castellano.

CUARTO: De conformidad con el artículo 65.4 de la LOPDGDD, se dio traslado de dicha reclamación a la parte reclamada, para que procediese a su análisis e informase a esta Agencia en el plazo de un mes, de las acciones llevadas a cabo para adecuarse a los requisitos previstos en la normativa de protección de datos.

La notificación del traslado de la reclamación, que se practicó conforme a las normas establecidas en la LPACAP mediante notificación electrónica, no fue recogida por la parte reclamada, dentro del plazo de puesta a disposición, entendiéndose rechazada conforme a lo previsto en el art. 43.2 de la LPACAP en fecha 24 de enero de 2026, como consta en el certificado que obra en el expediente.

Aunque la notificación se practicó por medios electrónicos, a título informativo se envió una copia por correo postal que fue notificada fehacientemente en fecha 3 de febrero de 2026. En dicha notificación, se le recordaba a la parte reclamada su obligación de relacionarse electrónicamente con la Administración, y se le informaban de los medios de acceso a dichas notificaciones, reiterando que, en lo sucesivo, se le notificaría exclusivamente por medios electrónicos.

No se ha recibido respuesta a este escrito de traslado.

QUINTO: De acuerdo con los artículos 64.1 y 65.5 de la LOPDGDD, la decisión sobre la admisión o inadmisión a trámite de la reclamación, deberá notificarse a la parte reclamante en el plazo de tres meses. Si transcurrido este plazo no se produjera dicha notificación, cuando la reclamación verse sobre la falta de atención de una solicitud de ejercicio de derechos, el procedimiento se considerará iniciado a partir de la fecha en que se cumplan tres meses desde que la reclamación tuvo entrada en la Agencia.

Según lo expuesto, y teniendo en cuenta que la reclamación se presentó en esta Agencia en fecha 27 de octubre de 2025, el procedimiento de atención de solicitud de ejercicio de derechos se considera iniciado al haber transcurrido tres meses desde que la misma tuvo entrada en la AEPD.

Con fecha 27 de enero de 2026, se produjo la admisión a trámite de la reclamación presentada.

Mediante acuerdo de la Presidencia de la Agencia Española de Protección de Datos de fecha 8 de abril de 2026, se concedió a la parte reclamada trámite de audiencia, para que en el plazo de diez días hábiles presentase las alegaciones que estimara convenientes.

La parte reclamada presentó un escrito ante esta Agencia con fecha 30 de abril de 2026 en el que, en síntesis, y por lo que al presente procedimiento interesa, señala:

"PRIMERO: Sobre la inexistencia del informe reclamado y falta de objeto del derecho de acceso.

El reclamante fundamenta su pretensión en la solicitud de copia de un supuesto «informe psicosocial» o «estudio de acoso» que atribuye a mi representada. Al respecto se informa a esta Autoridad que dicho documento es inexistente.

*Safety Work, S.L. no ha elaborado, emitido ni facturado informe psicosocial alguno sobre (...) al ***ORGANISMO.1 en las fechas referenciadas. El derecho de acceso regulado en el art. 15 del RGPD se refiere a datos personales existentes en poder del responsable. En el presente caso, no existe soporte documental ni tratamiento de datos automatizado que contenga el informe objeto de la controversia, por lo que la entrega del mismo resulta materialmente imposible.*

SEGUNDO: Sobre la naturaleza de las intervenciones o entrevistas y la cualificación del personal interviniente.

A fin de clarificar los hechos descritos por el reclamante, es imperativo precisar la naturaleza de las actuaciones realizadas por el personal de Safety Work S.L.

1. Inexistencia de una evaluación clínica o psicológica. El reclamante alude a una intervención por parte de una «psicóloga». (...) Independientemente de la titulación académica (...) su intervención no se produjo en el ejercicio de la psicología clínica ni facultativa, sino en el marco de una fase de prospección preliminar.

2. Actuaciones de mera prospección: Las reuniones mantenidas tuvieron como único objeto la recogida de información indiciaria para determinar la viabilidad o necesidad incoar, en su caso, un estudio psicosocial formal o un protocolo de acoso. Esta labor se limitó a una toma de contacto y valoración inicial que no alcanzó la categoría de «evaluación de riesgos» ni de «informe pericial». Al tratarse de una gestión meramente preparatoria que no cristalizó en un encargo en firme, no se procedió a facturar servicio de ningún tipo al cliente, reforzando así la inexistencia de un producto terminado o informe final.

3. Entrevistas colaterales sin resultado documental: En dicha fase de prospección, se mantuvieron intercambios de opiniones con otros dos integrantes de la plantilla con el único fin de contrastar la procedencia técnica de realizar un estudio posterior. Estas actuaciones deben calificarse como diligencias previas de carácter informal que, al no haber cristalizado en un encargo en firme

por parte del cliente ni en una metodología técnica reglada, no generaron soporte documental, registro de datos ni informe de resultados de ningún tipo.

4. Inexistencia de diagnóstico de acoso: Por lo expuesto, resulta jurídicamente imposible que el técnico interviniente «confirmara» la existencia de acoso laboral, por cuanto dicha conclusión requeriría de una evaluación psicosocial multimetódica y de un proceso contradictorio que, como se ha reiterado, nunca llegó a producirse ni a documentarse.

TERCERO. Aclaración sobre la comunicación de fecha 28 de mayo de 2024.

En relación con el correo electrónico citado en la reclamación, donde se indicaba la imposibilidad de entrega por «confidencialidad de terceros», esta parte desea aclarar que dicha respuesta fue fruto de un error administrativo involuntario.

Ante la insistencia del reclamante y el volumen de consultas gestionadas, se remitió una respuesta estandarizada propia de casos donde el informe si existe. Sin embargo, tras la auditoría interna realizada a raíz de este expediente, se confirma que el motivo real de la no entrega no fue la privacidad de terceros, sino la inexistencia física y jurídica del informe, al no haberse concluido ni formalizado el servicio de prevención.

CUARTO. Ausencia de vulneración del RGPD.

Para que exista una vulneración del derecho de acceso, debe existir una negativa injustificada a facilitar datos obrantes en poder del responsable. Al no constar en los sistemas de SAFETY WORK, S.L. el informe psicosocial solicitado, no existe tratamiento de datos personales que puedan ser objeto de exhibición más allá de los datos meramente identificativos del contacto, los cuales no han sido el objeto de la disputa. (...)".

SEXTO: Examinado el escrito presentado por la parte reclamada, se trasladó a la parte reclamante, para que, en el plazo de diez días hábiles formulase las alegaciones que considerase oportunas.

La parte reclamante presentó un escrito con fecha 07 de mayo de 2026 en el que señala, en síntesis, y por lo que al presente procedimiento interesa, que:

"(…) las alegaciones de SAFETY WORK desplazan indebidamente el centro del debate. La entidad reclamada pretende reducir la controversia a la supuesta inexistencia de un "informe psicosocial" finalizado, cuando el derecho de acceso del artículo 15 del Reglamento (UE) 2016/679 no se agota en la entrega de un documento final ni depende de que exista un producto cerrado, facturado o formalmente denominado "informe". Lo relevante es si se trataron datos personales del reclamante, en cualquier soporte y bajo cualquier forma, incluyendo notas, registros, comunicaciones, valoraciones, borradores, informes parciales, documentación sanitaria o preventiva, correos electrónicos, actas, fichas, hojas de consentimiento o confidencialidad y cualesquiera comunicaciones remitidas al Ayuntamiento o al comité constituido al efecto.

Por ello, aun en la hipótesis de que no existiera un "informe final" en sentido estricto, SAFETY WORK seguía obligada a informar de manera clara y completa sobre los datos personales tratados, las categorías de datos, los destinatarios, las finalidades del tratamiento, la base legitimadora, el plazo de conservación y, en su caso, a facilitar copia de tales datos, con las disociaciones o

limitaciones estrictamente necesarias para proteger derechos de terceros. La negativa global basada en la inexistencia de un documento terminado resulta, por tanto, insuficiente."

SEGUNDA.- Las propias manifestaciones de SAFETY WORK acreditan que no se trató *de una mera gestión informal o de simple contacto.*

*SAFETY WORK sostiene en su escrito que no elaboró informe alguno, que no existió tratamiento relevante de datos personales y que sus actuaciones fueron meramente preparatorias o de prospección. Sin embargo, tal afirmación queda contradicha por las propias manifestaciones del (...), responsable técnico de SAFETY WORK, en la reunión mantenida con mi representado el día ***FECHA.1, cuya transcripción se acompaña.*

En dicha conversación, C.C.C. no se limita a describir una actuación informal, sino que explica expresamente que, tras la petición formal presentada por A.A.A. y la intervención del Comité de Seguridad y Salud, se habían acordado actuaciones vinculadas al protocolo. En concreto, indica que SAFETY WORK utilizaría el denominado «método instituto», consistente en dos rondas mínimas de entrevistas a las personas implicadas, con posibilidad de ampliar las entrevistas a más personas.

Añade, además, que esa primera ronda se haría «a través de la psicóloga», que la decisión de ampliar o no entrevistas la tomaría la psicóloga, y que todo lo declarado quedaría canalizado a través de ella y del departamento de Vigilancia de la Salud.

La trascendencia de esta manifestación es evidente. No estamos ante una llamada, una consulta verbal aislada o una gestión administrativa de agenda, sino ante un procedimiento organizado, con entrevistas personales, intervención de una profesional presentada como psicóloga, entrega de documentación de confidencialidad, tratamiento de información de salud y previsión de emisión de informes.

De forma particularmente relevante, C.C.C. manifestó que, «una vez terminado todo el recorrido», la psicóloga emitiría un informe, y que posteriormente SAFETY WORK, como servicio de prevención, emitiría también informe y lo devolvería al comité constituido para tramitar el acoso. Esta explicación es incompatible con la tesis sostenida ahora ante la AEPD, según la cual no existió soporte documental, registro de datos ni tratamiento materialmente relevante.

La misma conversación contiene otros extremos igualmente significativos. C.C.C. reconoce que se había solicitado a SAFETY WORK un informe sobre medidas cautelares, que la entidad había respondido la semana anterior y que, tras la revisión médica, el doctor emitiría un informe en un plazo breve. También se alude a la necesidad de aportar documentación médica, concretamente (...), y a la remisión de documentación por un canal específico para no romper la cadena de custodia. Tales expresiones revelan la existencia de un tratamiento estructurado de datos personales y, además, de datos relativos a la salud, lo que refuerza la especial exigencia de transparencia y diligencia.

TERCERA.- El correo electrónico de SAFETY WORK reconoce expresamente la existencia de documentación, informe y remisión al comité.

La contradicción de SAFETY WORK no se limita a la conversación mantenida con C.C.C.. En el correo electrónico aportado como documento, la propia entidad responde por escrito a mi representado y le indica que debe aportar su plan de medicación, aclarando que «debemos documentar toda la información» y que el informe quedaría concluido a la espera del dictamen del departamento de Vigilancia de la Salud.

*En el mismo correo, ante la solicitud de mi representado relativa a la obtención de copia de los informes que se remitirían al ***ORGANISMO.1, SAFETY WORK no niega la existencia de tales informes, sino que contesta que seguirá el procedimiento estándar y que «el informe, con las anotaciones que no sean de carácter restrictivo por la protección de datos y de la intimidad de los interesados, se remitirá al Comité constituido a tal efecto, a fin de continuar el procedimiento de acoso establecido». Esta respuesta es esencial, porque no se trata de una mención genérica o accidental, sino de una contestación individualizada a una petición concreta del reclamante.*

SAFETY WORK pretende ahora explicar esta comunicación como una respuesta estandarizada emitida por error. Sin embargo, dicha explicación no resulta convincente.

La contestación se realiza punto por punto, en relación con cuestiones concretas planteadas por A.A.A.: el plan de medicación, la existencia de informes, visita con la psicóloga, la documentación que debía llevar y el procedimiento a seguir. No parece razonable sostener que una respuesta individualizada, que además contiene referencias concretas al expediente personal y a la documentación sanitaria o preventiva del reclamante, carezca de valor y deba reputarse un mero error administrativo sin consecuencia alguna.

Además, el propio correo confirma una nueva cita con la psicóloga para el día (…). La existencia de citas con una profesional presentada como psicóloga, vinculadas al procedimiento de acoso y precedidas o seguidas de solicitud de documentación médica, evidencia que SAFETY WORK trató datos personales del reclamante de una intensidad muy superior a la meramente identificativa.

CUARTA.- La inexistencia de un informe final no extingue el derecho de acceso ni permite negar todo tratamiento de datos personales.

La alegación principal de SAFETY WORK parte de una premisa errónea: equiparar el derecho de acceso con la entrega de un informe final determinado. El artículo 15 RGPD reconoce al interesado el derecho a obtener confirmación de si se están tratando datos personales que le conciernen y, en tal caso, acceso a dichos datos y a la información complementaria prevista en la norma. Ese derecho se proyecta sobre los datos personales tratados, no únicamente sobre documentos finales, firmados, facturados o formalmente cerrados.

*Por ello, aunque SAFETY WORK sostenga que no llegó a emitir un informe psicosocial definitivo, ello no excluiría la existencia de datos personales tratados durante las actuaciones realizadas. En el presente caso, como mínimo, resulta acreditada o razonablemente inferible la existencia de registros de citación, comunicaciones con ***ORGANISMO.1, correos electrónicos internos o externos, notas de entrevista, documentación de confidencialidad, datos relativos a la situación laboral del reclamante, datos relativos a salud, documentación médica solicitada o recibida, informes o valoraciones preventivas, comunicaciones al comité y, en su caso, borradores o informes parciales.*

*La tesis de SAFETY WORK, llevada a sus últimas consecuencias, permitiría a cualquier responsable o encargado eludir el derecho de acceso afirmando que no existe un documento «final» o que el trabajo no fue facturado. Tal planteamiento no es compatible con el RGPD. El tratamiento de datos personales comprende, entre otras operaciones, la recogida, registro, organización, conservación, consulta, utilización, comunicación por transmisión y supresión de datos. Desde el momento en que SAFETY WORK cita al trabajador, le entrevista, le solicita documentación médica, canaliza información a través de Vigilancia de la Salud, mantiene comunicaciones con ***ORGANISMO.1 y prevé o realiza una remisión al comité, existe tratamiento de datos personales.*

Si dentro de esos datos constaran referencias a terceras personas o extremos que pudieran afectar a derechos de otros interesados, la solución conforme al RGPD no es la denegación total, sino la entrega parcial, la anonimización, la disociación o la motivación concreta de las limitaciones aplicables. La protección de terceros no puede convertirse en una cláusula genérica para negar al reclamante el acceso a sus propios datos.

QUINTA.- Especial relevancia de los datos de salud y de la información psicosocial tratada.

*(...) La especial categoría de tales datos refuerza la necesidad de que la entidad reclamada explique con precisión qué datos trató, con qué finalidad, bajo qué base jurídica, por cuenta de quién actuaba, a quién los comunicó y durante cuánto tiempo los conserva. Si SAFETY WORK considera que actuaba únicamente como encargada del tratamiento por cuenta de ***ORGANISMO.1, deberá identificar tal condición, aportar el contrato o instrumento jurídico correspondiente y acreditar qué instrucciones recibió. Si, por el contrario, actuó como responsable respecto de determinadas actuaciones de Vigilancia de la Salud o prevención, deberá asumir las obligaciones derivadas de tal posición. Lo que no resulta admisible es negar toda relevancia del tratamiento cuando existen actuaciones documentadas de carácter preventivo, sanitario o psicosocial. (...)"*

La parte reclamante explica la relevancia de la titulación de la persona que le atendió, señalando que en sus reuniones se identificó como psicóloga y la parte reclamada indica que es personal técnico.

La parte reclamante manifiesta, en relación a «(...) la pretendida ausencia de encargo firme, facturación o producto terminado» alegada por la parte reclamada, que«(...) si SAFETY WORK realmente no emitió informe alguno, debe acreditarlo de manera suficiente y congruente, explicando entonces qué ocurrió con las entrevistas realizadas, con las notas o registros generados, con la documentación de confidencialidad, con la documentación médica solicitada, con las comunicaciones al Ayuntamiento y con la respuesta escrita en la que se afirmaba que el informe se remitiría al comité. La mera negación genérica no satisface el deber de transparencia exigido por el RGPD.»

SÉPTIMO: Otorgada audiencia a la parte reclamada, no consta que ésta haya presentado ninguna respuesta ante esta Agencia.

Fundamentos de derecho

I

Competencia

De acuerdo con los poderes que el artículo 58.2 del Reglamento (UE) 2016/679 (Reglamento General de Protección de Datos, en adelante RGPD), otorga a cada autoridad de control y según lo establecido en los artículos 47, 48.1 y 64.1 de la LOPDGDD, es competente para resolver este procedimiento la Presidencia de la Agencia Española de Protección de Datos.

Asimismo, el artículo 63.2 de la LOPDGDD determina que: "Los procedimientos tramitados por la Agencia Española de Protección de Datos se regirán por lo dispuesto en el Reglamento (UE) 2016/679, en la presente ley orgánica, por las disposiciones reglamentarias dictadas en su desarrollo y, en cuanto no las contradigan, con carácter subsidiario, por las normas generales sobre los procedimientos administrativos

II

Cuestiones previas

De conformidad con lo establecido en el artículo 55 del RGPD, la Agencia Española de Protección de Datos es competente para desempeñar las funciones que se le asignan en su artículo 57, entre ellas, la de hacer aplicar el Reglamento y promover la sensibilización de los responsables y los encargados del tratamiento acerca de las obligaciones que les incumben, así como tratar las reclamaciones presentadas por un interesado e investigar, en la medida oportuna, el motivo de las mismas.

Correlativamente, el artículo 31 del RGPD establece la obligación de los responsables y encargados del tratamiento de cooperar con la autoridad de control que lo solicite en el desempeño de sus funciones. Para el caso de que éstos hayan designado un delegado de protección de datos, el artículo 39 del RGPD atribuye a éste la función de cooperar con dicha autoridad.

De conformidad con esta normativa, siguiendo el trámite previsto en el artículo 65.4 de la LOPDGDD, con carácter previo a la admisión a trámite de la reclamación de ejercicio de los derechos regulados en los artículos 15 a 22 del RGPD, que da lugar al presente procedimiento, se dio traslado de la misma a la parte reclamada para que procediese a su análisis, diera respuesta a esta Agencia en el plazo de un mes y acreditara haber facilitado al reclamante la respuesta debida.

El resultado de dicho traslado no permitió entender satisfechas las pretensiones de la parte reclamante. En consecuencia, con fecha 27 de enero de 2026, a los efectos previstos en su artículo 64.1 y 65 de la LOPDGDD, se admitió a trámite la reclamación presentada. Dicha admisión a trámite determina la apertura del presente procedimiento de falta de atención de una solicitud de ejercicio de los derechos establecidos en los artículos 15 a 22 del RGPD, regulado en el artículo 64.1 de la LOPDGDD, según el cual:

"Cuando el procedimiento se refiera exclusivamente a la falta de atención de una solicitud de ejercicio de los derechos establecidos en los artículos 15 a 22 del Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, se iniciará por acuerdo de admisión a trámite, que se adoptará conforme a lo establecido en el artículo 65 de esta ley orgánica.

En este caso el plazo para resolver el procedimiento será de seis meses a contar desde la fecha en que hubiera sido notificado al reclamante el acuerdo de admisión a trámite. Transcurrido ese plazo, el interesado podrá considerar estimada su reclamación".

El artículo 58.2 del RGPD confiere a la Agencia Española de Protección de Datos una serie de poderes correctivos a los efectos de corregir cualquier infracción del RGPD, de entre los que se incluye "ordenar al responsable o encargado del tratamiento que atiendan las solicitudes de ejercicio de los derechos del interesado en virtud del presente Reglamento.

III

Derechos de las personas en materia de protección de datos personales

Los derechos de las personas en materia de protección de datos personales están regulados en los artículos 15 a 22 del RGPD y 13 a 18 de la LOPDGDD. Se contemplan los derechos de acceso, rectificación, supresión, oposición, derecho a la limitación del tratamiento y derecho a la portabilidad.

Los aspectos formales relativos al ejercicio de esos derechos se establecen en los artículos 12 del RGPD y 12 de la LOPDGDD.

Se tiene en cuenta, además, lo expresado en los Considerandos 59 y siguientes del RGPD.

De conformidad con lo dispuesto en estas normas, el responsable del tratamiento debe arbitrar fórmulas y mecanismos para facilitar al interesado el ejercicio de sus derechos, que serán gratuitas (sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 12.5 y 15.3 del RGPD), y viene obligado a responder las solicitudes formuladas a más tardar en un mes, salvo que pueda demostrar que no está en condiciones de identificar al interesado, y a expresar sus motivos en caso de que no fuera a atender dicha solicitud. Recae sobre el responsable la prueba del cumplimiento del deber de responder a la solicitud de ejercicio de sus derechos formulada por el afectado.

La comunicación que se dirija al interesado con ocasión de su solicitud deberá expresarse en forma concisa, transparente, inteligible y de fácil acceso, con un lenguaje claro y sencillo.

IV

Derecho de acceso

Conforme a lo establecido en el artículo 15 del RGPD y artículo 13 de la LOPDGDD, *«el interesado tiene derecho a obtener del responsable del tratamiento confirmación de si se están tratando o no datos personales que le conciernen y, en tal caso, derecho de acceso a los datos personales*».

Tratándose del derecho de acceso a los datos personales, de acuerdo con lo establecido en el artículo 13 de la LOPDGDD, cuando el ejercicio del derecho se refiera a una gran cantidad de datos, el responsable podrá solicitar al afectado que especifique los «*datos o actividades de tratamiento a los que se refiere la solicitud*». El derecho se entenderá otorgado si el responsable facilita un acceso remoto a los datos, teniéndose por atendida la solicitud (si bien el interesado podrá solicitar la información referida a los extremos previstos en el artículo 15 del RGPD).

El ejercicio de este derecho se podrá considerar repetitivo si se ejerce en más de una ocasión durante el plazo de seis meses, a menos que exista causa legítima para ello.

Por otra parte, la solicitud será considerada excesiva cuando el afectado elija un medio distinto al que se le ofrece que suponga un coste desproporcionado, que deberá ser asumido por el afectado.

Al igual que el resto de los derechos del interesado, el derecho de acceso es un derecho personalísimo. Permite al ciudadano obtener información sobre el tratamiento que se está haciendo de sus datos, la posibilidad de obtener una copia de los datos personales que le conciernan y que estén siendo objeto de tratamiento, así como información, en particular, sobre los fines del tratamiento, las categorías de datos personales de que se trate, los destinatarios o categorías de destinatarios a los que podrán comunicarse los datos, el plazo previsto o criterios de conservación, la posibilidad de ejercitar otros derechos, el derecho a presentar una reclamación ante la autoridad de control, la información disponible sobre el origen de los datos (si estos no se han obtenido directamente de titular), la existencia de decisiones automatizadas, incluida la elaboración de perfiles, e información sobre transferencias de datos personales a un tercer país o a una organización internacional. La posibilidad de obtener copia de los datos personales objeto de tratamiento no afectará negativamente a los derechos y libertades de otros.

V

Conclusión

Antes de entrar en el fondo del asunto, hay que tener en cuenta lo siguiente:

- El procedimiento de derechos se instruye como consecuencia de la falta de atención de alguno de los derechos regulados en la normativa de protección de datos. Por ello, en el presente caso sólo se analizarán y valorarán los hechos relativos al ejercicio de estos derechos, quedando fuera el resto de cuestiones planteadas por las partes.

-Dicho procedimiento se instruye tras la reclamación presentada ante esta Agencia cuando se ejerce un derecho ante un responsable de tratamiento y éste no contesta, o en caso de contestar no atiende, o no deniega motivadamente el mismo, en el plazo establecido en la normativa de protección.

-Esta Agencia carece de competencias para analizar lo referente al protocolo de acoso laboral solicitado por la parte reclamante (documentos que lo componen, titulación de las partes intervinientes, plazos, …).

En el presente caso, y por lo que al presente procedimiento interesa, ha quedado acreditado que la parte reclamante solicitó a la parte reclamada «*En cuanto a las visitas realizadas con la psicóloga, B.B.B., los días (...), solicito recibir el informe relativo exclusivamente a mi persona, y no a terceros»* indicando que en caso de que consten datos de otras personas, los pueden anonimizar, y que la parte reclamada le contestó denegando dicho acceso porque constaban datos de terceros y eso podría comprometer su intimidad y protección de datos.

La petición de la parte reclamante a la parte reclamada fue un acceso parcial a sus datos personales, ciñéndolos al informe emitido, o que debería haber emitido, la doctora que le examinó. Por ello, no puede aceptarse lo indicado por la parte reclamante en sus alegaciones, pretendiendo que la parte reclamada le facilite todos los datos de que dispone, dado que la parte reclamante sólo solicitó una parte de dichos datos.

Durante la instrucción del presente procedimiento, la parte reclamada ha señalado que dicha contestación fue *«(...) fruto de un error administrativo involuntario.»*

Ante la insistencia del reclamante y el volumen de consultas gestionadas, se remitió una respuesta estandarizada propia de casos donde el informe si existe. Sin embargo, tras la auditoría interna realizada a raíz de este expediente, se confirma que el motivo real de la no entrega no fue la privacidad de terceros, sino la inexistencia física y jurídica del informe, al no haberse concluido ni formalizado el servicio de prevención."

No obstante, a pesar de que la parte reclamada reconoce que no denegó de forma correcta la atención del derecho de acceso, no ha aportado prueba documental alguna que permita considerar que haya remitido a la parte reclamante una respuesta expresa informando de dichos extremos, y atendiendo, o denegando motivadamente, el acceso solicitado, conforme lo dispuesto en el artículo 12.4 de la LOPDGDD.

No cabe aceptar que la respuesta que corresponda dar pueda manifestarse con ocasión de un mero trámite administrativo, como es la formulación de alegaciones con motivo del presente procedimiento, iniciado precisamente por no atender debidamente la solicitud en cuestión.

Las normas antes citadas no permiten que pueda obviarse la solicitud como si no se hubiera planteado, dejándola sin la respuesta que obligatoriamente deberán emitir los responsables, aún en el supuesto de que no existan datos en los ficheros o incluso en aquellos supuestos en los que no reuniera los requisitos previstos, en cuyo caso el destinatario de dicha solicitud viene igualmente obligado a requerir la subsanación de las deficiencias observadas o, en su caso, denegar la solicitud motivadamente indicando las causas por las que no procede considerar el derecho de que se trate.

Por tanto, la solicitud que se formule obliga al responsable a dar respuesta expresa en todo caso, empleando para ello cualquier medio que justifique la recepción de la contestación.

En el caso que nos ocupa, si bien como consecuencia de la tramitación del presente procedimiento, consta que la parte reclamante ha obtenido respuesta a su solicitud.

Vistos los preceptos citados y demás de general aplicación, la Presidencia de la Agencia Española de Protección de Datos

Resuelve:

PRIMERO: ESTIMAR por motivos formales la reclamación formulada por A.A.A. al considerar que se ha infringido lo dispuesto en el artículo 15 del RGPD. No obstante, no procede la emisión de verificación por la parte reclamada al haberse puesto en conocimiento del reclamado por parte de la AEPD la respuesta a la solicitud del derecho ejercido.

SEGUNDO: NOTIFICAR la presente resolución a A.A.A. y a SAFETY WORK, S.L.

De conformidad con lo establecido en el artículo 50 de la LOPDGDD, la presente Resolución se hará pública. La publicación se realizará una vez haya sido notificada a los interesados.

Contra esta resolución, que pone fin a la vía administrativa conforme al artículo 48.6 de la LOPDGDD, y de acuerdo con lo establecido en el artículo 123 de la LPACAP, los interesados podrán interponer, potestativamente, recurso de reposición ante la Presidencia de la Agencia Española de Protección de Datos en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente a la notificación de esta resolución o directamente recurso contencioso administrativo ante la Sala de lo Contencioso-administrativo de la Audiencia Nacional, con arreglo a lo dispuesto en el artículo 25 y en el apartado 5 de la disposición adicional cuarta de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativa, en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente a la notificación de este acto, según lo previsto en el artículo 46.1 de la referida Ley.

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 o la versión editorial publicada en repositorios institucionales o temáticos de acceso abierto, teniendo en cuenta los plazos y los términos establecidos por la entidad financiadora de la investigación publicada. El depósito, salvo otra indicación por la entidad financiadora, deberá producirse con una **licencia Creative Commons Reconocimiento-No comercial-Sin obra derivada 4.0 Internacional** (CC BY-NC-ND 4.0).

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
20
9 772792 797000