

Vol. 5

Núm. 1, abril 2026

Trabajo y Empresa

**Revista de Derecho
del Trabajo**



COMITÉ CIENTÍFICO DE LA EDITORIAL TIRANT LO BLANCH

MARÍA JOSÉ AÑÓN ROIG

*Catedrática de Filosofía del Derecho
de la Universidad de Valencia*

ANA CAÑIZARES LASO

*Catedrática de Derecho Civil
de la Universidad de Málaga*

JORGE A. CERDIO HERRÁN

*Catedrático de Teoría y Filosofía del Derecho
Instituto Tecnológico Autónomo de México*

JOSÉ RAMÓN COSSÍO DÍAZ

*Ministro en retiro de la Suprema
Corte de Justicia de la Nación
y miembro de El Colegio Nacional*

MARÍA LUISA CUERDA ARNAU

*Catedrática de Derecho Penal
de la Universidad Jaume I de Castellón*

MANUEL DÍAZ MARTÍNEZ

Catedrático de Derecho Procesal de la UNED

CARMEN DOMÍNGUEZ HIDALGO

*Catedrática de Derecho Civil
de la Pontificia Universidad Católica de Chile*

EDUARDO FERRER MAC-GREGOR POISOT

*Juez de la Corte Interamericana
de Derechos Humanos
Investigador del Instituto de Investigaciones
Jurídicas de la UNAM*

OWEN FISS

*Catedrático emérito de Teoría del Derecho
de la Universidad de Yale (EEUU)*

JOSÉ ANTONIO GARCÍA-CRUCES GONZÁLEZ

Catedrático de Derecho Mercantil de la UNED

JOSÉ LUIS GONZÁLEZ CUSSAC

*Catedrático de Derecho Penal
de la Universidad de Valencia*

LUIS LÓPEZ GUERRA

*Catedrático de Derecho Constitucional
de la Universidad Carlos III de Madrid*

ÁNGEL M. LÓPEZ Y LÓPEZ

*Catedrático de Derecho Civil
de la Universidad de Sevilla*

MARTA LORENTE SARIÑENA

*Catedrática de Historia del Derecho
de la Universidad Autónoma de Madrid*

JAVIER DE LUCAS MARTÍN

*Catedrático de Filosofía del Derecho
y Filosofía Política de la Universidad de Valencia*

VÍCTOR MORENO CATENA

*Catedrático de Derecho Procesal
de la Universidad Carlos III de Madrid*

FRANCISCO MUÑOZ CONDE

*Catedrático de Derecho Penal
de la Universidad Pablo de Olavide de Sevilla*

ANGELIKA NUSSBERGER

*Catedrática de Derecho Constitucional
e Internacional en la Universidad de Colonia
(Alemania). Miembro de la Comisión de Venecia*

HÉCTOR OLASOLO ALONSO

*Catedrático de Derecho Internacional
de la Universidad del Rosario (Colombia)
y Presidente del Instituto Ibero-Americano
de La Haya (Holanda)*

LUCIANO PAREJO ALFONSO

*Catedrático de Derecho Administrativo
de la Universidad Carlos III de Madrid*

CONSUELO RAMÓN CHORNET

*Catedrática de Derecho Internacional
Público y Relaciones Internacionales
de la Universidad de Valencia*

TOMÁS SALA FRANCO

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

IGNACIO SANCHO GARGALLO

*Magistrado de la Sala Primera (Civil)
del Tribunal Supremo de España*

ELISA SPECKMAN GUERRA

*Directora del Instituto de Investigaciones
Históricas de la UNAM*

RUTH ZIMMERLING

*Catedrática de Ciencia Política
de la Universidad de Mainz (Alemania)*

Fueron miembros de este Comité:

Emilio Beltrán Sánchez, Rosario Valpuesta Fernández y Tomás S. Vives Antón

Procedimiento de selección de originales, ver página web:
www.tirant.net/index.php/editorial/procedimiento-de-seleccion-de-originales

Trabajo y Empresa

Revista de Derecho del Trabajo

Vol. 5
N.º 1, abril 2026

tirant lo blanch
Valencia 2026

Director:

Francisco Pérez de los Cobos Orihuel. *Catedrático. Universidad Complutense de Madrid.*

Secretario de redacción:

Ángel Jurado Segovia. *Profesor Contratado Doctor. Universidad Complutense de Madrid.*

Comité de redacción:

María Amparo García Rubio. *Profesora Titular. Universidad de Valencia.*

Juan Gil Plana. *Profesor Titular. Universidad Complutense de Madrid.*

Mónica Llano Sánchez. *Profesora Titular. Universidad Complutense de Madrid.*

Magdalena Llopart Bennàssar. *Profesora Titular. Universidad de las Islas Baleares.*

Enrique Nores Torres. *Profesor Titular. Universidad de Valencia.*

Javier Thibault Aranda. *Profesor Titular. Universidad Complutense de Madrid.*

© TIRANT LO BLANCH
EDITA: TIRANT LO BLANCH
C/ Artes Gráficas, 14 - 46010 - Valencia
TELFOS.: 96/361 00 48 - 50
FAX: 96/369 41 51
Email: tlb@tirant.com
www.tirant.com
Librería virtual: www.tirant.es
ISSN: 2952-1351
MAQUETA: Innovatext
Esta obra cuenta con Licencia Creative Commons vía: [CC BY-NC-ND 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/)

Si tiene alguna queja o sugerencia, envíenos un mail a: atencioncliente@tirant.com. En caso de no ser atendida su sugerencia, por favor, lea en www.tirant.net/index.php/empresa/politicas-de-empresa nuestro Procedimiento de quejas.

Responsabilidad Social Corporativa: <http://www.tirant.net/Docs/RSCtirant.pdf>

Índice



Presentación	7
Francisco Pérez de los Cobos Orihuel	
Los mecanismos de solución extrajudicial en el proceso laboral: análisis a partir de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social	9
María Antonia Castro Argüelles	
Contornos aplicativos de la prohibición legal de celebrar contratos públicos relativa al plan de igualdad obligatorio en empresas de 50 o más trabajadores	41
Erik Monreal Bringsvaerd	
El derecho de defensa previa del trabajador frente al despido disciplinario .	69
Francisco Ramos Moragues	
Reseña de actualidad judicial	107
Erik Monreal Bringsvaerd	
Ángel Jurado Segovia	
Sobre la revista	119
Equipo editorial	121
Normas de edición e instrucciones para la remisión de originales	125

Presentación



El número undécimo de la revista “Trabajo y Empresa” es un número enjundioso. Lo conforman tres interesantes y documentados estudios que abordan cuestiones del mayor interés, teórico y práctico.

Abre el número un riguroso ensayo de la profesora Castro Argüelles, Catedrática de Derecho del Trabajo de la Universidad de Oviedo, que lleva por título “Los mecanismos de solución extrajudicial en el proceso laboral; análisis a partir de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social”. Su título responde fielmente a su contenido, pues aprovechando los cambios introducidos por la Ley Orgánica 1/2025, de 2 de enero, de medidas en materia de eficiencia del servicio público de justicia, la autora hace un exhaustivo y certero repaso de la configuración legal de los mecanismos alternativos de solución de conflictos en el orden social a partir de la Ley 35/2011, reguladora de jurisdicción social. El análisis pormenorizado de los diferentes mecanismos y su interacción con el proceso judicial, lleva a la autora a cerrar su ensayo con unas interesantes reflexiones críticas sobre el conjunto del sistema, a cuya lectura particularmente reenvío.

El segundo ensayo lo firma el Catedrático de la Universidad de las Islas Baleares y miembro del Comité Científico de la revista, Erik Monreal Bringsvaerd, y lleva por prolijo título el de “Contornos aplicativos de la prohibición legal de celebrar contratos públicos relativa al plan de igualdad obligatorio en empresas de 50 o más trabajadores”. Como es sabido, el art. 71.1.d) de la Ley 9/2017, de Contratos del Sector Público, hace recaer sobre las entidades que forman parte del sector público una prohibición para contratar con las empresas de 50 o más trabajadores que no cumplan con la obligación de contar con un plan de igualdad conforme a lo dispuesto en el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, plan que deben inscribir en el Registro laboral correspondiente. Pues bien,

en este muy interesante y útil estudio se aborda la problemática situación derivada de la interpretación judicial de este precepto; esto es, cuál es el verdadero alcance de la obligación legal, así como las vías de defensa de las que disponen las empresas que puedan por incumplirla verse excluidas del proceso de licitación.

El tercer y último estudio de este número lo firma Francisco Ramos Moragues, profesor Titular de la Universidad de Valencia. En él se analizan, ante el inexplicable silencio del legislador, las consecuencias que cabe extraer de la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 18 de noviembre del 2024, que reconoció eficacia directa al art. 7 del Convenio núm. 158 de la OIT y, en consecuencia, entendió que el empresario que pretenda llevar a cabo un despido disciplinario debe, antes de adoptar tal decisión, garantizar al trabajador la oportunidad de defenderse frente a los hechos y faltas que se le imputan. Se formula el autor los distintos interrogantes que abre la ausencia de la regulación legal de este derecho y ofrece para los mismos sugerentes respuestas. No obstante, concluye su texto mostrándose escéptico sobre si el nuevo derecho en la práctica va a tener incidencia significativa en la reconsideración de las decisiones empresariales.

Como es habitual, cierra el número una selección jurisprudencial, que reseña algunos pronunciamientos que, desde la redacción de la revista, hemos estimado más interesantes de entre los dictados en los últimos meses.

Francisco Pérez de los Cobos Orihuel

El Director

Los mecanismos de solución extrajudicial en el proceso laboral: análisis a partir de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social

María Antonia Castro Argüelles

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Oviedo
Miembro del Grupo de investigación de la UCM 971102-JUSPLA

Alternative dispute resolution mechanisms in labor proceedings: an analysis based on the Law Regulating Social Jurisdiction

SUMARIO:

1. INTRODUCCIÓN. 2. CONCILIACIÓN PREVIA: ADMINISTRATIVA O AUTÓNOMA. 3. CONCILIACIÓN ANTICIPADA Y CONCILIACIÓN JUDICIAL. 4. LA MEDIACIÓN ANTES Y DURANTE EL PROCESO JUDICIAL. 5. EL ARBITRAJE. 6. REFLEXIONES FINALES. 7. BIBLIOGRAFÍA.

RESUMEN: El presente estudio examina la configuración y el alcance de los mecanismos alternativos de solución de conflictos en el orden social a partir de la Ley 36/2011, reguladora de la jurisdicción social, y de los cambios introducidos por la Ley Orgánica 1/2025, de medidas en materia de eficiencia del servicio público de justicia. Se analizan la conciliación, la mediación y el arbitraje poniendo el acento en su distinta interacción con el proceso judicial laboral. Mientras la conciliación y la mediación pueden actuar como fases previas o integradas en el propio procedimiento, el arbitraje opera de forma externa, como vía sustitutiva del proceso, aunque sus resultados se someten al control de la jurisdicción social. Finalmente, se valoran los desafíos normativos y prácticos que persisten para su plena consolidación como instrumentos eficaces de tutela de los derechos laborales.

Palabras clave: Jurisdicción social, Conciliación laboral, Mediación, Arbitraje, Medios alternativos de solución de conflictos, Desjudicialización, Eficiencia procesal, proceso laboral, modalidades procesales.

ABSTRACT: This study examines the structure and scope of alternative dispute resolution mechanisms in the social (labor) order, based on Law 36/2011, which regulates the social jurisdiction, and the changes introduced by Organic Law 1/2025, on measures to improve the efficiency of the public justice service. Conciliation, mediation, and arbitration are analyzed, with an emphasis on their differing interaction with labor judicial procedures. While conciliation and mediation can function as preliminary stages or be integrated into the procedures themselves, arbitration operates externally, as an alternative to the judicial process, although its outcomes are subject to review by the social jurisdiction. Finally, the normative and practical challenges that persist for their full consolidation as effective instruments for the protection of labor rights are assessed.

Keywords: Social Jurisdiction, Labour Conciliation, Mediation, Arbitration, Alternative Dispute Resolution Mechanisms, Dejudicialisation, Procedural Efficiency, Labour Procedure, Procedural Modalities.

1. INTRODUCCIÓN

Uno de los objetivos fundamentales de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social (LRJS) fue contribuir a una mayor agilidad en la tramitación procesal, mediante diversas medidas orientadas a la simplificación y eficiencia del proceso, entre las que destaca el fomento de mecanismos alternativos de solución de conflictos, especialmente la conciliación y la mediación. En este sentido, la Ley introdujo importantes novedades, como el impulso tanto de la mediación previa como de la intraprocesal, la creación de una modalidad procesal específica para la impugnación de laudos arbitrales, la posibilidad de revisar laudos firmes y la facultad de alcanzar una transacción judicial en cualquier momento del procedimiento, incluida la fase de ejecución (Preámbulo de la Ley).

El Título V del Libro I (de la evitación de proceso) reúne las principales disposiciones orientadas a favorecer la solución anticipada o extrajudicial de los conflictos laborales, reforzando así la vocación conciliadora y desjudicializadora del orden social¹. En particular, el Capítulo I, antes limitado a la conciliación previa, amplía su alcance para incluir referencias específicas a la mediación y al arbitraje, regulando tanto su eficacia como su impugnación².

- 1 Sobre "los métodos alternativos de solución de disputas y la necesidad de introducirlos en el sistema de justicia", Arastey Sahún, M. L., "Medidas alternativas de solución de conflictos laborales, estado de la cuestión y perspectiva de futuro", en Granados Romera, M.I. y González de Patto, R.M. (Dir.) *Procedimientos alternativos de solución de conflictos. Una perspectiva interdisciplinar*, Thomson Reuters Aranzadi, 2020, pp.31-47, p.33, para quien "esto supone dejar entrar al conflicto real en la órbita del proceso".
- 2 El Capítulo II del mismo Título V hace referencia al agotamiento de la vía administrativa previa que, aunque es un requisito obligatorio antes de iniciar el proceso judicial, no debe considerarse un mecanismo alternativo de solución extrajudicial del conflicto. Se trata de un trámite administrativo que no implica acuerdo ni la intervención de un tercero neutral, y su función principal es permitir a la Administración revisar su actuación para, en ocasiones, evitar la judicialización. Por ello, su naturaleza es más

Ahora bien, la LRJS no otorga a todos estos mecanismos el mismo grado de integración en el proceso judicial. Mientras la conciliación y la mediación pueden desplegarse como fases previas o incluso integradas en el propio procedimiento, el arbitraje mantiene una posición externa: actúa como una vía alternativa al proceso judicial cuyos resultados —el laudo— están sujetos al control y ejecución por los órganos jurisdiccionales.

Por otra parte, junto a su función sustitutiva —esto es, la posibilidad de resolver el conflicto sin necesidad de acudir al proceso judicial—, la LRJS también les reconoce una función procesal o institucional, en la medida en que determinadas actuaciones realizadas ante los órganos de conciliación, mediación o arbitraje producen efectos jurídicos dentro del propio proceso laboral.

Así, el artículo 19.2 permite que, en procedimientos con más de diez demandantes, la representación común pueda otorgarse ante los servicios administrativos competentes en materia de conciliación, mediación o arbitraje, que ejercen un papel formal e instrumental, similar al de un notario o al de un LAJ; y el artículo 23.5 atribuye efectos jurídicos a los actos realizados ante estos servicios, como la interrupción de la prescripción cuando el empresario reconoce una deuda laboral.

La Ley Orgánica 1/2025, de 2 de enero, de medidas en materia de eficiencia del servicio público de justicia, ha impulsado de manera transversal los medios alternativos o adecuados de solución de controversias³. Su regulación se centra, principalmente, en el ámbito civil y mercantil, pero sus principios refuerzan la colaboración entre la vía extrajudicial y la jurisdiccional en el orden social, promoviendo una cultura negociadora orientada a la eficiencia y a reducir la litigiosidad.

De un lado, la Ley potencia el papel de profesionales jurídicos diversos, incluidos los graduados sociales, en la gestión y desarrollo de la conciliación privada que permita alcanzar un acuerdo conciliatorio con la parte a la que se pretenda demandar. Se establecen también requisitos profesionales para quienes intervienen en los mecanismos alternativos de resolución de conflictos con el objetivo de garantizar la cualificación y profesionalización de estos procesos (art. 15), lo que viene a reafirmar la confianza en las vías extrajudiciales que ya se aprecia en la LRJS⁴.

procesal y administrativa que conciliadora o mediadora. Así lo recuerda Sempere Navarro, A.V., "Prologo", en Granados Romera, M.I. y González de Patto, R.M. (Dir.) *Procedimientos alternativos de solución de conflictos. Una perspectiva interdisciplinar*, Thomson Reuters Aranzadi, 2020, pp.19-27, p. 25, con cita STC 120/1993, 19 de abril, FJ. 4. Sobre el tema, SSTC 60/1989, 16 de marzo, FJ.2, 120/1993. FJ. 3, 122/1993, 19 de abril, FJ.2, y STS 30 de noviembre de 2000, rec.1355/2000.

3 Lamo Rubio, L., "La conciliación intraprocesal social en la Ley Orgánica de eficiencia del Servicio Público de Justicia", *Diario la Ley*, núm. 10648, Sección Tribuna, 21 de enero de 2025, pp. 1-16.

4 Así lo anuncia de manera expresa el preámbulo de la norma: "con los métodos alternativos o adecuados de solución de controversias se incrementa el protagonismo de las profesiones jurídicas, especialmente por el papel negociador de la abogacía que se garantiza en todo caso, pero también de los procuradores y procuradoras de los tribunales, las personas profesionales de la mediación, los

En esta misma línea, la disposición final vigesimoquinta de la Ley Orgánica 1/2025 ha reformado la Ley 23/2015, de 21 de julio, de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, para permitir que el personal funcionario previsto en su artículo 3 pueda participar, de forma puntual y ajena a sus funciones inspectoras, en actividades de conciliación, mediación y arbitraje en huelgas y otros conflictos laborales, en el ámbito de los sistemas autónomos de solución de conflictos laborales previstos en convenios colectivos o acuerdos interprofesionales (art. 83 ET)⁵.

De otro lado, la disposición final trigésima primera de la LO 1/2025 encarga al Gobierno un desarrollo normativo específico de los medios de solución de controversias para los conflictos en que la Administración pública sea parte. Un desarrollo que incidirá en aquellos litigios que involucren a la Administración o a sus organismos.

Aunque la LO 1/2025 no introduce una reforma profunda de la LRJS en esta materia, sí ha modificado directamente varios preceptos —los párrafos 1 y 2 del artículo 65, art. 83.3, art. 84 apartados 1 y 3— para ajustar el régimen de efectos de la conciliación y mediación previas y reforzar su eficacia. Entre las novedades más relevantes se encuentra la regulación de la conciliación anticipada, incluida la posibilidad de realizarla por vía telemática, así como la consideración expresa de la conciliación alcanzada ante el/la Letrado/a de la Administración de Justicia (LAJ) como conciliación judicial (nuevo art. 84.1). Asimismo, se introduce la aprobación judicial del acuerdo conciliatorio alcanzado una vez iniciado el juicio y la obligación de registrar, por parte del/ de la LAJ los aspectos controvertidos en caso de conciliación anticipada sin acuerdo, reforzando la seguridad jurídica y clarificando los plazos y efectos de estos trámites. También se prevé la posibilidad de sancionar la incomparecencia injustificada y la obligación de advertir a las partes sobre cuestiones procesales que puedan afectar al procedimiento, consolidando así la relevancia de la conciliación tanto anticipada como en el seno del juicio.

Más allá de estos cambios, la Ley contribuye a fortalecer el entorno normativo e institucional en el que operan los mecanismos alternativos, reforzando indirectamente la vocación conciliadora y desjudicializadora que la LRJS atribuye a los órganos extrajudiciales. Este impulso normativo, junto con la creciente integración entre la vía extrajudicial y la jurisdiccional, subraya la importancia de analizar en profundidad

graduados y graduadas sociales, los notarios y notarias y los registradores y registradoras de la propiedad, amén de otros muchos profesionales”.

- 5 Sobre la conveniencia de adscribir funciones conciliadoras a figuras dotadas de autoridad institucional en el ámbito de las relaciones laborales, como la Inspección de Trabajo, dado que la conciliación exige cierta proactividad por parte del tercero neutral., Ojeda Avilés, A., *Mediación y arbitraje en conflictos laborales. Una perspectiva internacional*, Thomson Reuters Aranzadi, 2021, p.171. Conviene señalar que la Ley 23/2015 ya contemplaba, en su artículo 1.2, la posibilidad de que la Inspección asumiera funciones de conciliación, mediación y arbitraje “en su caso”, lo que permitía una cierta intervención institucional en este ámbito. No obstante, la modificación introducida en 2025 aporta una novedad relevante, al prever la participación de los funcionarios inspectores fuera del marco estricto de su función inspectora, como expertos en los sistemas autónomos de solución de conflictos laborales, y al establecer de forma expresa que tales actividades quedan exceptuadas del régimen general de incompatibilidades previsto en la Ley 53/1984, siempre que no tengan carácter permanente.

el papel de los principales mecanismos extrajudiciales⁶ —conciliación, mediación y arbitraje— en el proceso laboral, su evolución normativa, su aplicación práctica y los desafíos que aún persisten para su consolidación como alternativas eficaces al litigio.

2. CONCILIACIÓN PREVIA: ADMINISTRATIVA O AUTÓNOMA

La conciliación aparece mencionada en la LRJS como un requisito previo, necesario para la tramitación del proceso. Según el art. 63 LRJS: “Será requisito previo para la tramitación del proceso el intento de conciliación (...) ante el servicio administrativo correspondiente (...) o ante el órgano que asuma estas funciones (...)”.

Por tanto, esta conciliación debe llevarse a cabo antes de presentar la demanda, en sede administrativa, ante el Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación (SMAC), dependiente de la Dirección Provincial de Empleo y Seguridad Social, o bien ante el órgano equivalente que corresponda según la Comunidad Autónoma que haya asumido competencias de ejecución en materia laboral, a la que, en su caso, corresponden la organización y gestión de estos servicios⁷.

No obstante, la conciliación previa puede llevarse a cabo por otros cauces establecidos para la solución extrajudicial de conflictos laborales, en los términos legal o convencionalmente previstos (conciliación extrajudicial convencional). En este sentido, como advierte expresamente el art. 63 LRJS, también es posible el intento de conciliación previa ante los órganos creados al amparo de los acuerdos interprofesionales o convenios colectivos previstos en el art. 83 ET (o mediante los acuerdos de interés profesional a los que se refieren el artículo 13 y el apartado 1 del artículo 18 de la Ley del Estatuto del Trabajo Autónomo).

En concreto, VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (VI ASAC), encomienda a la Fundación SIMA-FSP (Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje – Fundación del Sector Público) la gestión de los procedimientos y actuaciones en él reguladas⁸. Este Acuerdo no sustituye la conciliación previa obligatoria

6 Así los califica Ojeda Avilés, A., *Mediación y arbitraje en conflictos laborales. Una perspectiva internacional*, Thomson Reuters Aranzadi, 2021, p. 165.

7 Como se aclara en VV.AA. [Lousada Arochena, J.F. y Ron Latas, P.(Coords.)] *Sistema de Derecho Procesal Laboral*, 2ª Edición, Laborum, 2019, p. 97, inicialmente el servicio administrativo era de ámbito nacional (el Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación, creado por Real Decreto Ley 5/1979, de 26 de enero) Posteriormente esa competencia fue transferida a las Comunidades Autónomas, que han organizado sus servicios propios. En aquellas que no han asumido esta competencia, la conciliación se intenta ante el Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación (SMAC) dependiente de la Dirección Provincial de Empleo y Seguridad Social (órgano estatal).

8 En concreto, el 26 de noviembre de 2020 tuvo lugar la firma del VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC) por las Organizaciones Sindicales UGT y CCOO y las Organizaciones Empresariales CEOE y CEPYME. Este VI Acuerdo, publicado en el BOE de 23 de diciembre de 2020 por Resolución de la DGT de 10 de diciembre de 2020, da continuidad a los suscritos desde el año 1996, encomendando a la Fundación SIMA-FSP la gestión de los procedimientos y actuaciones en él reguladas.

del art. 63 LJS, sino que convive con ella. Está pensado para resolver conflictos colectivos. En efecto, quedan fuera del ámbito funcional de VI Acuerdo la solución de conflictos individuales, así como aquellos otros que no se encuentren expresamente contemplados en el propio acuerdo. No obstante, estos podrán someterse, en su caso, a los procedimientos de mediación previstos en acuerdos, autonómicos o sectoriales, o en los convenios colectivos de aplicación.

Como se expondrá más adelante, la mediación en conflictos individuales está adquiriendo un papel cada vez más relevante en diversos marcos autonómicos, donde la mayoría de los sistemas ya la contemplan de forma operativa, aunque con carácter generalmente voluntario y con determinadas limitaciones materiales⁹.

En todo caso, el hecho de que el trámite pre procesal pueda cumplirse por otros cauces previstos convencionalmente ha reducido el margen de actuación de la conciliación en sede administrativa¹⁰, limitándola principalmente a los conflictos individuales y no a todos¹¹.

Por otro lado, también se ha señalado que la conciliación administrativa, tal como se practica habitualmente, se aleja de la definición clásica de conciliación, que la concibe como un procedimiento autocompositivo asistido: es decir, como un proceso en el que las partes gestionan por sí mismas la solución de sus discrepancias, con la ayuda de un tercero neutral y cualificado que facilita el diálogo, sin proponer —y mucho menos imponer— soluciones¹². En la práctica, sin embargo, el personal encargado de dirigir las sesiones en sede administrativa suele adoptar un rol meramente formal o registral, limitándose a recoger el acuerdo o desacuerdo entre las partes, sin desplegar funciones proactivas de orientación jurídica o impulso de soluciones¹³.

9 Molina Navarrete, C., "Procedimientos autonómicos de solución extrajudicial de conflictos laborales: balance de convergencias y divergencias 30 años después", *Temas Laborales*, núm.154/2020, pp. 79-120, p. 103.

10 Por ejemplo, según el VI ASEC (art. 11.1), los conflictos colectivos están sujetos a otros requisitos pre procesales, que tienen que ver con la intervención de la comisión paritaria, siguiendo lo dispuesto en el art.91 ET. Según este precepto, en los supuestos de conflicto colectivo relativo a la interpretación o aplicación del convenio, deberá intervenir la comisión paritaria del mismo con carácter previo al planteamiento formal del conflicto, ya sea en el ámbito de los procedimientos de mediación o arbitraje previstos en dicho artículo, o ante el órgano judicial competente.

11 Lo que ha sido criticado por González de Patto, R.M., "Mediación y proceso social: expectativas, realidades y perspectivas de futuro", en Granados Romera, M.I. y González de Patto, R.M., *Procedimientos alternativos de solución de conflictos. Una perspectiva interdisciplinar*, Thomson Aranzadi Reuters, 2020, p.79

12 Sobre la mediación y el rol de mediador, Ojeda Avilés, A., *Mediación y arbitraje en conflictos laborales. Una perspectiva internacional*, Thomson Reuters Aranzadi, 2021, pp. 168 y 170. Una distinción muy básica entre conciliación y mediación aparece, por ejemplo, en el Acuerdo Interprofesional sobre procedimientos voluntarios para la resolución de conflictos el País Vasco (PRECO), según el cual, en la conciliación un conciliador o conciliadora trata de que las partes alcancen un acuerdo que solucione el conflicto. En la mediación, el mediador o mediadora intenta que alcancen tal acuerdo y, si no lo consigue, les presenta una propuesta formal que cada parte debe aceptar o rechazar.

13 González de Patto, R.M., "Mediación y proceso social: expectativas, realidades y perspectivas de futuro", en Granados Romera, M.I. y González de Patto, R.M., *Procedimientos alternativos de solución de conflictos. Una perspectiva interdisciplinar*, Thomson Aranzadi Reuters, 2020, p.79

Con todo, la LRJS configura la conciliación previa, ya sea administrativa ya convencional, como un trámite fundamental en la solución de conflictos laborales, que se orienta a evitar el litigio y sus consecuencias, tales como la dilación y el gasto innecesario de recursos procesales¹⁴.

En este sentido, la conciliación previa constituye un presupuesto procesal imprescindible¹⁵, cuya omisión puede conllevar el archivo de las actuaciones, salvo en los supuestos legalmente exceptuados. Así, el art. 81 de la LRJS atribuye al Letrado o Letrada de la Administración de Justicia (LAJ) la competencia para controlar de oficio su cumplimiento, de manera que, cuando la demanda se presenta sin acompañar la certificación del acto de conciliación, o al menos la papeleta correspondiente, el/la LAJ, sin perjuicio de resolver sobre la admisión y proceder al señalamiento, requerirá al demandante para que subsane dicha omisión en un plazo de quince días, con apercibimiento de archivo de las actuaciones en caso de incumplimiento.

Se trata de una exigencia plenamente compatible con el derecho a la tutela judicial efectiva. Así lo ha mantenido la doctrina del Tribunal Constitucional, según la cual, estas exigencias procesales suponen únicamente un aplazamiento de la intervención de los órganos judiciales, que en ningún caso excluye el conocimiento jurisdiccional de la cuestión controvertida. Además, son trámites proporcionados y justificados, ya que su fin no es otro que procurar una solución extraprocésal de la controversia, lo cual resulta beneficioso tanto para las partes, que pueden resolver así el problema de forma más rápida y acomodada a sus intereses, como para el desenvolvimiento del sistema judicial en su conjunto que ve aliviada su carga de trabajo¹⁶.

Más en concreto, el Tribunal Constitucional ha destacado la utilidad del trámite de conciliación previa, en tanto permite a la parte demandada conocer con antelación la pretensión de la parte demandante y valorar la posibilidad de alcanzar un acuerdo extrajudicial que evite la continuación del conflicto en sede jurisdiccional¹⁷. En consecuencia, debe existir una correlación entre los hechos y pretensiones formulados en el acto de conciliación previa y los expresados en la demanda judicial. Así lo exige expresamente el art.80.1.c) LRJS según el cual en ningún caso podrán alegarse hechos distintos de los aducidos en conciliación, salvo los hechos nuevos o que no hubieran podido conocerse con anterioridad.

La finalidad de esta exigencia es facilitar la solución extrajudicial del conflicto, pero sin perjudicar el derecho de acción del demandante, especialmente en casos sujetos a plazos de caducidad o prescripción. A tal fin, la prescripción se interrumpe y la caducidad se suspende desde la presentación de la solicitud de conciliación, y se

14 SSTC 354/1993, de 29 de noviembre, FJ 4; 12/2003, de 28 de enero, FJ 5, y STC 127/2006, de 24 de abril, FJ 4,

15 A estas dos consideraciones, la STS 17 de febrero de 1997, rec.1457/1998, añadió una tercera: la de ser un contrato-transacción cuando la conciliación llega a término.

16 STC 217/1991, 14 de noviembre, FJ 4.

17 STC 127/2006, de 24 de abril.

reanuda o reinicia al día siguiente de intentada la conciliación, o transcurridos quince hábiles desde la presentación sin que se haya celebrado (art. 65.1 LRJS). En cualquier caso, transcurrido el plazo de treinta días hábiles sin haberse celebrado el acto de conciliación o sin haberse alcanzado acuerdo en la misma, se tendrá por terminado el procedimiento y cumplido el trámite de conciliación. Así lo dispone literalmente el art. 65.2 LRJS, sin entrar a valorar las razones por las que no se celebró, ni de quién haya sido la responsabilidad¹⁸.

Ahora bien, el art. 66.1 LRJS establece la obligatoriedad de asistencia al acto para ambas partes, atribuyendo consecuencias negativas por inasistencia injustificada. Según este precepto si el demandante no asiste injustificadamente, el órgano judicial podrá archivar la demanda, se le tendrá por desistido de la misma, condenándole en costas si hubiera temeridad. Si es la otra parte la que no comparece, la conciliación se tendrá por intentada sin efecto, continuando el proceso. Por último, si la sentencia que finalmente se dicte coincide esencialmente con la pretensión contenida en la papeleta de conciliación, el juez o tribunal impondrán a la parte que no haya comparecido sin causa justificada las costas del proceso, incluidos honorarios —hasta el límite de seiscientos euros— del letrado o graduado social colegiado de la parte contraria que hubieren intervenido. Aunque no haya temeridad ni mala fe (art. 66.3 LRJS).

La Ley Orgánica 1/2025 ha introducido una modificación en el artículo 83.3 LRJS, incorporando la posibilidad de que, como consecuencia de esa conducta de incomparecencia injustificada del demandado al acto de conciliación administrativa, el juez, además, pueda imponerle una sanción en sentencia, conforme a lo dispuesto en el artículo 97.3 LRJS. Esta previsión refuerza el deber de colaboración procesal del demandado, atribuyendo relevancia jurídica a su falta de asistencia.

Cabe destacar que el artículo 97.3 LRJS, por su parte, había sido objeto de reforma mediante el Real Decreto-ley 6/2023, de 19 de diciembre. En su redacción originaria contemplaba la imposición de sanciones pecuniarias a quienes actuaran con mala fe, temeridad o no comparecieran injustificadamente al acto de conciliación. La reforma de 2023 vinculó expresamente esta incomparecencia con lo dispuesto en el artículo 83.3 LRJS y amplió el alcance de la sanción, permitiendo también castigar a quien, aun compareciendo, hubiese forzado un juicio innecesario, cuando la sentencia coincidiera sustancialmente con lo solicitado en la papeleta de conciliación o en la solicitud de mediación. Con ello, se busca desincentivar conductas dilatorias y promover una resolución eficaz del conflicto en fases previas al juicio.

Se exceptúan del requisito del intento de conciliación una serie de procesos contemplados en el artículo 64 LRJS. Se trata de supuestos en los que concurren razones

18 Díaz Sáez, R. "La convocatoria a los actos de conciliación y/o juicio en la Ley reguladora de la Jurisdicción social: ¿Fin de la única pero sucesiva citación?", *Diario la Ley*, núm.9753, *Tribuna 14 de diciembre de 2020*, pp. 1-8.

de distinto orden que hacen innecesario o inadecuado este trámite¹⁹. Estas razones están relacionadas, en algunos casos, con la propia naturaleza del proceso o del objeto litigioso, porque no existe margen para la negociación, ya sea porque el litigio versa sobre derechos indisponibles o porque se trata de decisiones administrativas.

Así ocurre con los procesos en los que se exige el agotamiento de la vía administrativa previa a la vía judicial, conforme al artículo 64.1 LRJS, como sucede habitualmente cuando se demanda a una Administración pública en su condición de empleadora. En estos casos, el artículo 69.2 LRJS establece que no es necesario el intento de conciliación o mediación previa, dado que ya existe una fase administrativa en la que puede resolverse el conflicto. De igual modo, se excluyen, los procesos relativos a la Seguridad Social, en los que el margen para una posible transacción entre las partes es inexistente, dada la aplicación de normas imperativas o el control de legalidad de resoluciones administrativas²⁰.

También quedan exceptuados los procesos iniciados de oficio, en los que no existen partes privadas en conflicto que puedan negociar entre sí; los de impugnación de convenios colectivos, cuyo objetivo no es alcanzar un acuerdo entre sujetos sino declarar si un convenio vulnera la ley; los de impugnación de los estatutos de un sindicato, que persiguen verificar el ajuste de los mismos a la legalidad vigente; los de tutela de derechos fundamentales y libertades públicas, en los que están en juego derechos indisponibles²¹; los procesos de anulación de laudos arbitrales, en los que se cuestiona la validez del laudo y no un derecho susceptible de negociación o transacción; y los de impugnación de acuerdos de conciliaciones, mediaciones y transacciones, en los que se discute la validez del acuerdo alcanzado en el procedimiento previo.

Por otra parte, también se exceptúan del trámite de conciliación previa los procesos en los que es esencial la urgencia e inmediatez de la respuesta judicial para

19 VV.AA. [Lousada Arochena, J.F. y Ron Latas, P.(Coords.)], *Sistema de Derecho Procesal Laboral*, 2.ª Edición, Ediciones Laborum, 2019, p.98.

20 Como recuerda Virolés Piñol, R.M., "Artículo 64. Excepciones a la conciliación o mediación previas", VV.AA., *Comentarios a la Ley reguladora de la Jurisdicción Social*, 2.ª Edición, Lex Nova, 2011, p. 331, la diferencia entre la reclamación administrativa previa y el agotamiento de la vía administrativa previa a la judicial radica en la clase de actividad de la Administración pública que vaya a ser objeto de controversia judicial. Procederá la reclamación previa cuando la Administración vaya a ser demandada como empleadora de su personal laboral, y el agotamiento de la vía administrativa previa cuando el proceso jurisdiccional social tenga por objeto la impugnación de actos administrativos de contenido laboral que esa Administración haya realizado, no como empleadora, sino como poder público. El art. 71 LRJ establece la obligación de formular reclamación previa cuando se demanda a la entidad gestora.

21 En los que las exigencias derivadas del art. 53.2 LRJS, en virtud del cual los procesos ordinarios de amparo han de estar presididos por los principios de preferencia y sumariedad, justificarían también la innecesariedad de la conciliación preprocesal. A esta razón se suman las apuntadas por el TC (STC 81/1992, de 28 de mayo), según el cual, en litigios que afectan al orden público o derechos indisponibles, en los que deben entenderse incluidos los litigios sobre derechos fundamentales y libertades públicas, no procede la conciliación (ni siquiera tiene sentido) pues este trámite retrasaría injustificadamente el restablecimiento del derecho, entraría en contradicción con los principios de preferencia y sumariedad del art. 53.2 CE y equivaldría a dilatar la lesión del derecho fundamental.

garantizar la efectividad del derecho en juego²². Así sucede en los procesos relativos al disfrute de vacaciones; la movilidad geográfica; la modificación sustancial de las condiciones de trabajo; la suspensión del contrato y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor. Asimismo, se encuentran excluidos los procesos en materia electoral, que requieren una respuesta rápida para garantizar la validez del proceso electoral y una decisión objetiva no negociable²³; los procesos sobre derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, caracterizados por la ley como procedimientos urgentes con tramitación preferente; los relativos al acceso, reversión y modificación del trabajo a distancia, en los que el derecho en juego requiere una tutela judicial rápida y eficaz; y aquellos en los que se ejercitan acciones laborales de protección contra la violencia de género, que plantean situaciones de especial gravedad y riesgo personal y demandan una intervención judicial rápida, directa y eficaz, sin obstáculos formales previos.

En esta misma línea, se incluyen los procesos de impugnación del despido colectivo promovidos por los representantes de los trabajadores, en los que la urgencia e inmediatez de la respuesta judicial resulta esencial. Además, en estos supuestos ya se ha desarrollado un periodo de consultas entre las partes —exigido legalmente como trámite previo al despido colectivo—, lo que justifica la exclusión de una nueva instancia de conciliación administrativa.

Por último, otras exclusiones recogidas en el artículo 64.1 LRJS responden a razones de eficiencia procesal o política legislativa, con el objetivo de reducir la litigiosidad o agilizar procedimientos, eliminando el trámite cuando no aporta un valor real al proceso. Así sucede con la exclusión de los procesos monitorios laborales, incorporada por el Real Decreto-ley 6/2023²⁴.

Por razones análogas de eficiencia y simplificación procesal, la doctrina ha entendido que puede justificarse también la exclusión del requisito de conciliación o mediación previa en los supuestos del artículo 64.2.a LRJS. Este precepto exige de dicho trámite a los procesos en que la representación procesal corresponde al Abogado del Estado, a los Letrados de la Administración de la Seguridad Social, de las Comunidades Autónomas, de las Administraciones Locales o de las Cortes Generales. Parte de la doctrina sostiene que esta exclusión debe aplicarse incluso cuando, junto a la

22 Fernández-Lomana García, M., y San Cristóbal Villanueva, J.M., *Ley reguladora de la Jurisdicción Social comentada, con jurisprudencia sistemática y concordancias*, 2.ª Edición, Lefebvre El Derecho, 2015, p.307.

23 Como señala Virolés Piñol, R.M., "Artículo 64. Excepciones a la conciliación o mediación previas", VV.AA., *Comentarios a la Ley reguladora de la Jurisdicción Social*, 2.ª Edición, Lex Nova, 2011, p. 321, la excepción se refiere tanto a los supuestos de impugnación de la resolución administrativa que niega el depósito (art. 167 y ss. LRJS) como a la impugnación propiamente de los estatutos de los sindicatos (arts. 173 y ss. LRJS).

24 Previsión normativa que Lamo Rubio, J. "La reforma sobre eficiencia procesal en el orden social: aproximación crítica (Real Decreto Ley 6/2023)", *Diario La Ley*, núm, 10431, Sección Tribuna, 23 de enero de 2024, p. 17, considera acertada y de utilidad para potenciar la utilización de proceso monitorio como uno más de los mecanismos de reducción de litigiosidad.

Administración pública, concurren personas privadas como codemandadas, siempre que la pretensión principal se dirija frente a aquella, "pues si el asunto litigioso puede resolverse en vía administrativa, es evidente que está fuera del ámbito dispositivo de las demás partes que, junto al Estado y otro ente público, han sido demandados"²⁵. Igualmente, se exceptúan los supuestos en que, durante el proceso, sea necesario dirigir o ampliar la demanda frente a nuevos demandados, evitando así reiniciar un trámite conciliatorio previo innecesario²⁶.

Conviene precisar, en todo caso, que la exclusión del trámite de conciliación previa en los procesos previstos en el artículo 64 LRJS no equivale a una prohibición de conciliación²⁷ —al menos no en todos los casos²⁸— si la pretensión que se ejercita es susceptible de transacción y si las partes deciden voluntariamente, de común acuerdo, acudir a tal vía. Así se deduce de lo dispuesto del propio art. 64, apartado 3, según el cual, cuando la naturaleza de la pretensión ejercitada permita que el acuerdo alcanzado en conciliación o mediación tenga eficacia jurídica²⁹, las partes podrán, de común acuerdo y en tiempo oportuno (antes de que expire el plazo legal para presentar la demanda³⁰), acudir a estas vías previas. En tal supuesto, la ley reconoce efectos jurídicos relevantes a esa actuación voluntaria, disponiendo expresamente que, por esa vía, se suspenderán los plazos de caducidad o se interrumpirán los de prescripción, conforme a lo regulado en el artículo siguiente (art. 65 LRJS).

Parece claro que se sigue tratando de una vía previa al inicio del proceso, no de una conciliación intraprocesal, puesto que los efectos suspensivos e interruptivos que le atribuye expresamente el art. 64.3 LRJS no tendrían sentido iniciado el proceso.

25 Virolés Piñol, R.M., "Artículo 64. Excepciones a la conciliación o mediación previas", VV.AA., *Comentarios a la Ley reguladora de la Jurisdicción Social*, 2.ª Edición, Lex Nova, 2011, p. 321. VV.AA. [Lousada Arochena, J.F. y Ron Latas, P.(Coords)], *Sistema de Derecho Procesal Laboral*, 2.ª Edición, Ediciones Laborum, 2019, p. 99-

26 Como aclara Virolés Piñol, R.M., "Artículo 64. Excepciones a la conciliación o mediación previas", VV.AA., *Comentarios a la Ley reguladora de la Jurisdicción Social*, 2.ª Edición, Lex Nova, 2011, p. 322, se trata de supuestos en que, iniciado un proceso y agotado debidamente el trámite de conciliación previa contra el inicialmente demandado, fuera necesario ampliar la demanda a personas que, en principio, no fueron demandadas. Para VV.AA. [Lousada Arochena, J.F. y Ron Latas, P.(Coords)], *Sistema de Derecho Procesal Laboral*, 2.ª Edición, Ediciones Laborum, 2019, p. 99, con esta excepción se trata de garantizar la celeridad procesal, evitando que la ampliación de la demanda obligue a reiterar el intento de intentar la conciliación, sin que ello suponga indefensión para la parte frente a la que se dirige nuevamente la demanda, dado que siempre cabe la posibilidad de llegar a un acuerdo con la parte demandante en el posterior trámite de conciliación judicial.

27 Fernández-Lomana García, M., y San Cristóbal Villanueva, J.M., *Ley reguladora de la Jurisdicción Social comentada, con jurisprudencia sistemática y concordancias*, 2.ª Edición, Lefebvre El Derecho, 2015, p.304.

28 Así lo advierte Virolés Piñol, R.M., "Art. 64. Excepciones a la conciliación o mediación previas, VV.AA., *Comentarios a la Ley reguladora de la Jurisdicción Social*, 2.ª Edición, Lex Nova, 2011, p.320.

29 VV.AA. [Lousada Arochena, J.F. y Ron Latas, P.(Coords)], *Sistema de Derecho Procesal Laboral*, 2.ª Edición, Ediciones Laborum, 2019, p.99.

30 VV.AA. [Lousada Arochena, J.F. y Ron Latas, P.(Coords)], *Sistema de Derecho Procesal Laboral*, 2.ª Edición, Ediciones Laborum, 2019, p.100, la presentación de la papeleta de conciliación está sujeta a los mismos plazos que la presentación de la demanda.

Si este trámite preprocesal culmina con éxito y las partes alcanzan un acuerdo, este podrá entenderse, en el caso de un conflicto individual, como un negocio jurídico asimilable a un contrato de transacción, en el sentido del artículo 1809 del Código Civil, según sostiene una parte de la doctrina³¹. Aunque la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social no lo califica expresamente como tal, se le atribuye esa naturaleza por cuanto pone fin a un litigio mediante cesiones recíprocas entre las partes, con eficacia vinculante y fuerza ejecutiva (art. 68.1 LRJS).

No obstante, la doctrina no suele reconocer a estos acuerdos efectos de cosa juzgada, sin perjuicio de los efectos propios del contrato de transacción. Esta diferencia se aprecia con mayor claridad si se compara con la conciliación judicial, a la que la LRJS sí parece atribuir efectos de cosa juzgada en determinados supuestos. Así, por ejemplo, el artículo 124.13.b.2 de la LRJS establece que el acuerdo alcanzado en conciliación judicial dentro de un proceso de despido colectivo tiene eficacia de cosa juzgada sobre los procesos individuales posteriores, limitando su objeto a las cuestiones de carácter estrictamente individual no resueltas en la vía colectiva³².

En el caso de conflictos colectivos, el acuerdo podrá tener la eficacia jurídica de un convenio colectivo, siempre que quienes lo suscriban ostenten la legitimación y se cumplan los requisitos exigidos por las normas aplicables (art. 156.2 LRJS)³³. De no concurrir tales requisitos, el acuerdo tendrá una eficacia limitada, alcanzando únicamente a los trabajadores y empresarios representados por los firmantes³⁴.

Lo acordado en conciliación se podrá ejecutar directamente como si fuera una sentencia, sin necesidad de ratificación ante el juez o tribunal, por lo que, si la otra parte no cumple el acuerdo, se puede acudir directamente a la ejecución conforme a lo establecido en el Libro Cuarto de la LRJS que regula los procedimientos de ejecución forzosa (art. 68.1 LRJS)³⁵. Con todo, la falta de intervención judicial que asegure el control y garantía de la resolución también puede traer consigo que la ejecución directa de los acuerdos presente algunas limitaciones³⁶.

31 STS 26 de octubre de 2001, rec.25/2001.

32 Violés Piñol, R.M., "Art. 67. "Impugnación del acuerdo de conciliación o de mediación", VV.AA., *Comentarios a la Ley reguladora de la Jurisdicción Social*, 2.ª Edición, Lex Nova, 2011, p.328.

33 Como advierte Ojeda Avilés, A., *Mediación y arbitraje en conflictos laborales. Una perspectiva internacional*, Thomson Reuters Aranzadi, 2021, p. 169, los compromisos alcanzados en conciliación pueden tener, conforme al artículo 156.3 LRJS, la misma eficacia que un convenio colectivo, no tienen por sí mismos naturaleza de convenio colectivo, salvo que hayan sido negociados conforme a los requisitos formales y materiales exigidos por el Estatuto de los Trabajadores para estos últimos.

34 González de Patto, R.M., "Mediación y proceso social: expectativas, realidades y perspectivas de futuro", en Granados Romera, M.I. y González de Patto, R.M., *Procedimientos alternativos de solución de conflictos. Una perspectiva interdisciplinar*, Thomson Aranzadi Reuters, 2020, p.79.

35 STS 15 de julio de 1997, rec.1283/96

36 Así la STS 13 de octubre de 2008, rec. 3465/2007, en la que se pone de manifiesto como la falta de supervisión judicial puede implicar que no se reconozcan ciertos efectos, como la cobertura del Fondo de Garantía Salarial en materia de indemnizaciones por despido, diferenciándose así de la conciliación judicial.

Por último, aunque el acuerdo alcanzado en conciliación se puede ejecutar directamente como si fuera una sentencia, también puede ser impugnado ante el Juzgado o Tribunal competente para conocer del asunto objeto de conciliación, mediante una acción de nulidad (art. 67 LRJS), ya sea por las partes o por terceros perjudicados, cuando concurren causas que invalidan los contratos o existan motivos de ilegalidad o lesividad. Esta acción debe ejercitarse en un plazo de 30 días hábiles desde el acuerdo o desde su conocimiento por los terceros afectados³⁷. La jurisprudencia ha matizado que este plazo se refiere a los pactos o acuerdos individuales, no a los de alcance colectivo que podrán impugnarse mientras el acuerdo esté vigente y despliegue sus efectos³⁸.

3. CONCILIACIÓN ANTICIPADA Y CONCILIACIÓN JUDICIAL

Junto a la conciliación previa del art. 63 LRJS, la LRJS regula también la conciliación intraprocesal que permite que, aunque haya fracasado —o incluso no se haya producido, por estar excluida— la conciliación previa, se pueda llegar a una solución pactada por las partes. Así lo dispone el artículo 84.1 LRJS, al establecer que “el juez o tribunal instará a las partes a que procuren un acuerdo conciliatorio antes de comenzar la vista oral”. Este mandato se suma al objetivo general de hacer que los procedimientos laborales sean más rápidos y eficientes, sin renunciar al derecho a la tutela judicial efectiva³⁹.

De acuerdo con el artículo 82.2 LRJS, los actos de conciliación y juicio se celebran por separado, correspondiendo el primero al Letrado o Letrada de la Administración de Justicia (LAJ) y el segundo al juez/a o magistrado/a. Por ello, y con carácter previo a la vista, el/la LAJ debe intentar una conciliación entre las partes, sin perjuicio de que el/la juez/a o magistrado/a pueda promover también la conciliación durante el juicio, de manera que esta conciliación judicial o intraprocesal permanece abierta a lo largo de todo el procedimiento, pudiendo activarse tanto en la fase de juicio como en ejecución, salvo que el litigio verse sobre derechos indisponibles. Por ello, al efectuar el señalamiento de vistas y juicios, el/la LAJ debe tener en cuenta esta secuencia procesal y verificar si el procedimiento admite o no el intento de conciliación intraprocesal, conforme a lo previsto en la LRJS.

La celebración del acto de conciliación ante el/la LAJ podrá tener lugar en una fecha distinta y anterior a la celebración del juicio⁴⁰, cuando así lo solicite cualquiera

37 Violes Piñol, R.M., “Artículo 67. Impugnación del acuerdo de conciliación o de mediación”, en VV.AA., *Comentarios a la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social*, 2ª Edición, Lex Nova, 2011, p.67.

38 STS 15 de julio de 1997, rec.1283/96, STS 15 de julio de 1997, rec.452/1997.

39 Lamo Rubio, J., “La conciliación intraprocesal social en la Ley Orgánica de eficiencia del Servicio Público de Justicia”, *Diario la Ley*, núm. 10648, Sección Tribuna, 21 de enero de 2025, pp. 1-16, p.6.

40 Sobre el tema, Díaz Sáez, R. y Escudero Moratalla, J.F., “La convocatoria a los actos de conciliación y/o juicio en la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social: ¿Fin de la única pero sucesiva citación”, *Diario la Ley*, núm. 9753, Tribuna, 14 de diciembre de 2020, pp.1-6.

de las partes con una justificación razonada —por ejemplo, por la existencia de negociaciones previas o la voluntad expresada de resolver el conflicto—, o cuando lo acuerde de oficio el/la LAJ si aprecia que, por la naturaleza del litigio o por la solución adoptada en casos análogos, resulta previsible que las partes puedan llegar a un entendimiento⁴¹. La LO 1/2025 de 2 de enero, ha reforzado esta competencia al permitir que el/la LAJ convoque el acto de conciliación de oficio, sin que lo pidan las partes, si entiende que, por la naturaleza de las circunstancias del litigio o por la solución dada judicialmente en casos análogos, pudiera ser factible que las partes alcanzaran un acuerdo, “descargando así de trabajo al órgano judicial” (Preámbulo LO 1/2025)⁴².

El art. 84.3 LRJS contempla esta posibilidad bajo la denominación de “conciliación anticipada”⁴³, que persigue una doble finalidad; de un lado, reforzar la función conciliadora del/de la LAJ en este orden jurisdiccional social, y, de otro, optimizar la gestión de la agenda judicial, evitando disfunciones que se producen cuando conciliación y juicio se celebran el mismo día (retrasos, esperas, suspensiones por falta de tiempo). Al separar ambos actos, el Juzgado puede programar con mayor previsibilidad qué asuntos llegarán efectivamente a juicio, cuánto tiempo se requerirá para cada uno y distribuir mejor el tiempo disponible en la agenda diaria⁴⁴.

En la práctica, una vez admitida la demanda y verificada la concurrencia de los requisitos exigidos, en la misma resolución de admisión a trámite, el/la LAJ señalará el día y la hora en que hayan de tener lugar, separada o sucesivamente, los actos de conciliación y de juicio, debiendo mediar un mínimo de diez días entre la citación y la efectiva celebración de dichos actos, salvo en los supuestos en que la ley disponga otra cosa o se trate de un nuevo señalamiento tras una suspensión (art. 82.1 LRJS). El acto de conciliación anticipada se celebrará, en todo caso, a partir de los diez días desde la admisión de la demanda y con una antelación mínima de treinta días res-

41 Lamo Rubio, J., “La conciliación intraprocésal social en la Ley Orgánica de eficiencia del Servicio Público de Justicia”, *Diario la Ley*, núm. 10648, Sección Tribuna, 21 de enero de 2025, pp. 1-16, p.7. Para 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*, núm.15, 2025, pp. 29-52, p. 42, para quien, la finalidad de esta medida es optimizar la organización del calendario judicial, promoviendo la celebración temprana de los actos de conciliación y evitando la inactividad que se produce en los juzgados cuando varios litigios se resuelven por acuerdo el mismo día, lo que hasta ahora generaba una pérdida de tiempo procesal que resulta especialmente relevante en el contexto actual.

42 Sin embargo, para Lamo Rubio, J., “La conciliación intraprocésal social en la Ley Orgánica de eficiencia del Servicio Público de Justicia”, *Diario la Ley*, núm. 10648, Sección Tribuna, 21 de enero de 2025, p.6, la experiencia demuestra que los métodos propuestos no son determinantes para obtener la máxima agilización posible en la jurisdicción social al no resolver el problema de fondo, que es que hay demasiados casos y muy pocos juzgados para atenderlos. Según este autor, en la práctica, menos del 50% de los casos laborales tienen conciliación intraprocésal obligatoria.

43 Lamo Rubio, J., “La conciliación intraprocésal social en la Ley Orgánica de eficiencia del Servicio Público de Justicia”, *Diario la Ley*, núm. 10648, Sección Tribuna, 21 de enero de 2025, p.6.

44 Así lo mantienen, Díaz Sáez, R. y Escudero Moratalla, J.F., “La convocatoria a los actos de conciliación t/o juicio en la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social: ¿Fin de la única pero sucesiva citación”, *Diario la Ley*, núm. 9753, Tribuna, 14 de diciembre de 2020, p.1

pecto de la fecha señalada para el juicio, salvo que la ley prevea expresamente una excepción (art. 82.3 LRJS). Asimismo, al señalar el acto de conciliación anticipada, se procurará fijar en un mismo día los procedimientos que afecten a los mismos interesados y no puedan ser acumulados.

Para agilizar la tramitación y evitar comparecencias innecesarias, la LO 1/2005 permite que las partes anticipen la conciliación mediante trámite escrito o vía telemática, además de la comparecencia presencial. Así, el/la LAJ puede aprobar el acuerdo antes del juicio si las partes lo remiten firmado digitalmente⁴⁵. Algunos autores han interpretado que esta conciliación por vía telemática solo es válida si se ha señalado conciliación anticipada. Sin embargo, el art. 84.1 LRJS no establece expresamente esa limitación. De otro lado, la lógica de la reforma (agilización, digitalización, desjudicialización) apunta a favorecer acuerdos telemáticos siempre que sea posible, incluso el mismo día del juicio⁴⁶.

Por otra parte, el artículo 83.1 LRJS contempla la posibilidad de suspensión de los actos de conciliación (y juicio) estableciendo que dicha suspensión solo podrá acordarse por una única vez, bien a petición conjunta de ambas partes o por motivos debidamente justificados ante el/la LAJ, fijándose nueva fecha dentro de los diez días siguientes a la suspensión. Excepcionalmente, y siempre que se acrediten circunstancias trascendentes, podrá acordarse una segunda suspensión.

Si el actor, debidamente citado, no comparece ni alega causa justificada para la suspensión del acto de conciliación, el/la LAJ le tendrá por desistido de la demanda (art. 83.2 LRJS). Si es el demandado quien no comparece sin causa justificada, el acto de conciliación continuará, sin necesidad de declarar su rebeldía (art. 83.3 LRJS). En definitiva, los actos de conciliación (y juicio) no podrán suspenderse por la incomparecencia del demandado, salvo causas justificadas y en los supuestos legalmente previstos; circunstancia de la que habrá sido debidamente advertido en la cédula de citación (art. 82.4 LRJS).

En caso de incomparecencia injustificada a los actos de conciliación ante el/la Letrado/a de la Administración de Justicia, se aplicarán por el juez o tribunal las medidas previstas en el art. 97.3 LRJS, que remite al apartado 3 del art. 66. Este precepto establece expresamente la posibilidad de imponer condena en costas cuando la sentencia coincida sustancialmente con las pretensiones iniciales del demandante. La imposición de las medidas previstas se efectuará a solicitud de parte o de oficio, previa audiencia en el acto de la vista de las partes personadas (art.97.3 LRJS).

Como se ha dicho ya, los actos de conciliación ante el/la LAJ han podido convocarse de oficio o a instancia de cualquiera de las partes (art. 82.2 LRJS). Esta distinción no es irrelevante, puesto que puede afectar a la valoración de la incomparecencia

45 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*, núm.15, 2025, p. 44.

46 Lamo Rubio, J., "La conciliación intraprocesal social en la Ley Orgánica de eficiencia del Servicio Público de Justicia", *Diario la Ley*, núm. 10648, Sección Tribuna, 21 de enero de 2025, p.8.

injustificada, ya que cuando la convocatoria es a instancia de parte la ausencia del demandado evidencia más claramente una falta de colaboración procesal, mientras que si se celebra de oficio por el/la LAJ puede existir mayor margen para considerar causas justificadas y modular la sanción.

Por otro lado, la referencia específica que el art. 66.3 LRJS contiene a la “papeleta de conciliación” —con la que comparar la sentencia para imponer costas— utiliza una terminología propia de los procedimientos conciliatorios extrajudiciales, lo que genera cierta confusión si se pretende aplicar directamente a la conciliación ante el/la LAJ, donde la referencia de las pretensiones del actor es la demanda judicial. No obstante, cabe entender, que el legislador quiso abarcar de forma general las pretensiones iniciales del demandante, ya fueran formuladas en la papeleta o en la demanda, en función del tipo de conciliación que se hubiera intentado.

Además, con esa remisión al art. 66.3 LRJS, el art. 97.3 LRJS establece un régimen específico y diferenciado según el tipo de acto de conciliación o mediación ante el que se produce la incomparecencia injustificada. De manera que no tiene las mismas consecuencias la incomparecencia a los actos de conciliación o mediación extrajudicial que ante el/la LAJ, pues como acaba de indicarse en este segundo caso no está prevista la sanción pecuniaria, solo la condena en costas.

En el momento procesal de conciliación ante el/la LAJ, las partes todavía pueden, como se verá en el apartado siguiente, someter la cuestión litigiosa a los procedimientos de mediación que pudieran estar constituidos de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 63 LRJS, adoptando las medidas oportunas a tal fin, aunque ello no dará lugar a la suspensión de la comparecencia, salvo que ambas partes lo soliciten de común acuerdo, justificando la sumisión a la mediación. Esta suspensión será por el tiempo máximo establecido en el procedimiento correspondiente que, en todo caso, no podrá exceder de quince días (art. 82.4 LRJS).

Según el art. 84.1 LRJS, *el letrado o letrada de la Administración de Justicia intentará la conciliación, llevando a cabo la labor mediadora que le es propia, y advertirá a las partes de los derechos y obligaciones que pudieran corresponderles. Ahora bien, pese a esa referencia expresa, a la “labor mediadora que le es propia”, el trámite procesal que se lleva a cabo ante el/la LAJ sigue siendo una conciliación y no una mediación*⁴⁷. No en vano, salvo la mención que este precepto hace a la labor mediadora, la LRJS utiliza siempre el término conciliación para referirse a la actuación del/de la LAJ. Por otro lado, el/la LAJ se limita a convocar a las partes (art. 82.2 LRJS); informarles sobre sus derechos y obligaciones (art. 84.1)⁴⁸. El/la LAJ no propone activamente

47 González de Patto, R.M., “Mediación y proceso social; expectativas realidades y perspectivas de futuro”, en Granados Romera, M.I. y González de Patto, R.M. (Dir.) *Procedimientos alternativos de solución de conflictos. Una perspectiva interdisciplinar*, Thomson Reuters Aranzadi, 2020, p.87.

48 González de Patto, R.M., “Mediación y proceso social; expectativas realidades y perspectivas de futuro”, en Granados Romera, M.I. y González de Patto, R.M. (Dir.) *Procedimientos alternativos de solución de conflictos. Una perspectiva interdisciplinar*, Thomson Reuters Aranzadi, 2020, p.85.

soluciones ni está sujeto a las exigencias formativas y adecuadas para desempeñar esta función.

Si las partes alcanzan un acuerdo de avenencia, ya sea antes del día señalado para el juicio, ya en la misma fecha del juicio, si ambos actos se señalaron sucesivamente, corresponde al/a la LAJ dictar decreto aprobando el acuerdo y acordando, además, el archivo de las actuaciones (art. 84.1 LRJSS), salvo que estime que lo convenido constituye una lesión grave para alguna de las partes o terceros, supone fraude de ley o de abuso de derecho, o es contrario al orden público. En estos casos no aprobará el acuerdo, advirtiendo a las partes que deben comparecer a presencia judicial para la celebración del acto de juicio (art. 84.2 LRJS).

La conciliación alcanzada ante el/la LAJ, aprobada por este órgano tendrá, a todos los efectos legales, la consideración de conciliación judicial (art. 84.1 LRJS) y se llevarán a efecto por los trámites de la ejecución de sentencias que regulan los arts. 237 y ss. LRJS (art. 84.5 LRJS)⁴⁹.

En caso de falta de acuerdo, el/la LAJ hará constar en el acta los aspectos controvertidos que hayan impedido el mismo (art. 84.3 LRJS). Una vez celebrado el acto de conciliación anticipada, sin acuerdo, no será necesario volver a celebrar otra conciliación ante el/la LAJ en el momento del juicio, “salvo que con anterioridad a la celebración del acto del juicio las partes manifiesten su intención de alcanzar un acuerdo” (art. 82.3 *in fine*). Esta previsión, incorporada por la Ley Orgánica 1/2025, mantiene abierta hasta el último momento la posibilidad de que las partes concierten un acuerdo. Sin embargo, el artículo no especifica de forma expresa si esa eventual “nueva” conciliación a la que se refiere debe celebrarse igualmente ante el/la LAJ, o si, por el contrario, se refiere al intento de conciliación que el juez puede realizar en el acto de la vista. Dado que el precepto habla de conciliación anterior a la celebración del juicio, cabe interpretar que se refiere a una conciliación ante el/la LAJ, conforme al artículo 82 LRJS. En todo caso lo lógico es que se efectúe dentro de los mismos plazos procesales.

Una vez iniciado el juicio, cualquier acuerdo conciliatorio que pudieran alcanzar las partes deberá ser aprobado por el juez, la jueza o el tribunal que esté conociendo del asunto, mediante resolución oral o escrita que documente dicho acuerdo en el propio acto. Así se desprende del artículo 84.3 de la LRJS, que atribuye expresamente esta competencia al órgano judicial cuando no ha habido avenencia previa ante el/la LAJ, y el juicio ha comenzado.

En consecuencia, la facultad del/de la LAJ para aprobar acuerdos queda limitada a las fases previas al juicio. Solo podrá intervenir nuevamente para aprobar un acuerdo entre las partes si el acto del juicio se llegase a suspender por cualquier causa (art. 84.3 LRJS).

49 Sobre la eficacia de los acuerdos conciliatorios (judiciales) alcanzados en conflictos colectivos, STS 17 de febrero de 1999, rec.1391/1998.

El tenor del art. 84.3 LRJA parece dejar a la iniciativa de las partes, y no del juez o tribunal, la posibilidad de llegar a un acuerdo conciliatorio durante el juicio. Sin embargo, debe tenerse en cuenta lo establecido en el artículo 85.8 LRJS, que permite al órgano judicial, una vez practicada la prueba y antes de formular las conclusiones, suscitar la posibilidad de que las partes alcancen un acuerdo, salvo que alguna de ellas se oponga⁵⁰. Esta intervención judicial se vincula con el papel que debe asumir el juez o tribunal durante el proceso de conciliación en el acto del juicio. A este respecto, la doctrina ha señalado que debe estarse a lo establecido en el Dictamen (consulta 11/2018), de 23 de enero de 2019, de la Comisión de Ética Judicial del Consejo General del Poder Judicial⁵¹. Según dicho Dictamen, el juez no debe asumir un rol activo en la negociación entre las partes —por ejemplo, proponiendo cifras o cuestionando posturas⁵²—, ya que ello podría comprometer su imparcialidad. Su intervención debe limitarse a facilitar un marco neutral para que las partes alcancen un acuerdo y, en su caso, aprobarlo formalmente, sin influir en su contenido.

Lo acordado en conciliación se llevará a efecto por los trámites de la ejecución de sentencias (art.84.5 LRJS) existiendo, por tanto, una plena equiparación entre ambas modalidades. Asimismo la acción para impugnar la conciliación también se regula de forma única, con independencia de ante quien se celebró y alcanzó el acuerdo (art. 84.6 LRJS)⁵³, por lo que, en este punto, cabe remitirse a lo ya expuesto al analizar la conciliación administrativa previa.

No obstante, conviene precisar que, cuando la conciliación ha sido objeto de homologación judicial, como ocurre también con la transacción prevista en el artículo 246 LRJS, la impugnación debe dirigirse contra el auto que haya aprobado el acuerdo de conciliación, y se ejercitará ante el juzgado o tribunal competente mediante el ejercicio de la acción de nulidad por parte de las personas legitimadas, por las causas que invalidan los contratos (error, dolo, coacción), o por quienes resulten perjudicados por su ilegalidad o lesividad.

Por último, aunque el artículo 244.2 de la LRJS, relativo a la ejecución de sentencias, no prevé expresamente en esta fase procesal un trámite específico de conciliación judicial —a diferencia de lo que sí ocurre con la mediación—, cabe entender que dicha posibilidad no se encuentra excluida. Así, si las partes optaran por alcanzar un acuerdo conciliatorio en el curso de la ejecución, podría considerarse razonable —aunque no esté expresamente regulado en la norma— que soliciten de mutuo acuerdo la suspensión de la ejecución por un plazo que no podrá exceder de quince días,

50 VV.AA. [Lousada Arochena, J.F. y Ron Latas, P.(Coords.)] *Sistema de Derecho Procesal Laboral*, 2ª Edición, Laborum, 2019, p. 160.

51 <file:///C:/Users/Usuario/Desktop/Downloads/20190123%20Consulta%2011-2018%20Acuerdo%20de%202023-01-2019.pdf>

52 Como advierte Lamo Rubio, J., "La conciliación intraprocesal social en la Ley Orgánica de eficiencia del Servicio Público de Justicia", *Diario la Ley*, núm. 10648, Sección Tribuna, 21 de enero de 2025, p.10

53 Fernández-Lomana, M. y San Cristóbal Villanueva, J.M., *Ley reguladora de la Jurisdicción Social. Comentada con jurisprudencia sistematizada y concordancias*, Lefebvre El Derecho, 2015, p.402.

con el fin de someter las discrepancias surgidas en esta fase a los cauces previstos en el artículo 63 LRJS.

En cualquier caso, al igual que en la transacción regulada en el artículo 246 LRJS, el eventual acuerdo alcanzado deberá ser sometido a la homologación del órgano judicial competente para la ejecución, a fin de garantizar su eficacia jurídica y su conformidad con los límites del orden público laboral. El auto que apruebe dicha conciliación en ejecución podrá ser impugnado ante el mismo órgano jurisdiccional que hubiera dictado la homologación. De hecho, el propio artículo 246.5 LRJS remite expresamente, en lo relativo a la impugnación, a lo dispuesto para la conciliación judicial, lo que conduce directamente al artículo 84.6 LRJS.

4. LA MEDIACIÓN ANTES Y DURANTE EL PROCESO JUDICIAL

La LRJS incorporó, junto a la tradicional posibilidad de conciliación previa, otra alternativa “algo más sofisticada y compleja”: la mediación⁵⁴. En la mediación, el tercero imparcial asume un mayor protagonismo que en la conciliación, tanto en las sesiones como en el resultado de estas, “aun cuando no podrá imponer su punto de vista, sino únicamente ofrecerlo a las partes para su aceptación”⁵⁵. En cualquier caso, el mediador asume una función más activa que la de mero intermediario-moderador, al poder formular propuestas sobre la cuestión presentada.

En este sentido, el art. 63 LRJS establece expresamente que, en su caso, la conciliación pueda ser sustituida por la mediación, si así lo prevén las normas que regulan estos medios de solución autónoma de conflictos. Por tanto, la viabilidad de la mediación como sustitutiva del intento obligatorio de conciliación dependerá, en última instancia, de lo que disponga la normativa específica en cada ámbito territorial o sectorial, en desarrollo de los instrumentos de autocomposición previstos en la propia LRJS.

En concreto, el art. 9 del VI ASAC, establece expresamente que la mediación ante el SIMA-FSP sustituye a la conciliación administrativa previa a los efectos previstos en los artículos 63 y 156 de la LRJS. Dicha sustitución no es una alternativa sino una obligación para los sujetos colectivos vinculados por el VI Acuerdo. Según el art. 13 del VI Acuerdo “en cualquier caso, la mediación será obligatoria, previa a la interposición de demandas de conflicto colectivo ante la jurisdicción social por cualquiera de las partes”.

Esta opción ha sido seguida también, aunque con matices, en el ámbito de algunas Comunidades Autónomas, donde existen acuerdos autonómicos que se manifiestan

54 Alarcón Caracuel, M.R., “Artículo 156. Intento de conciliación o de mediación”, VV.AA., *Comentarios a la Ley reguladora de la Jurisdicción Social*, 2.ª Edición, Lex Nova, 2011, p.617.

55 Ojeda Avilés, A., *Mediación y arbitraje en conflictos laborales. Una perspectiva internacional*, Thomson Reuters Aranzadi, 2021, p.187.

en términos similares⁵⁶. Sin embargo, no en todos los casos se establece expresamente que esa mediación vaya a sustituir a la conciliación administrativa previa a efectos de los artículos 63 y 156 LRJS⁵⁷. Incluso hay supuestos en los que se mantiene exclusivamente la conciliación previa como requisito previo para acudir a la vía judicial⁵⁸.

El VI ASAC excluye expresamente la mediación de conflictos individuales en el SI-MA-FSP, reservando este mecanismo para los conflictos colectivos. Sin embargo, en un número creciente de acuerdos autonómicos y sectoriales se contempla también la mediación para ciertos conflictos individuales, generalmente de forma voluntaria y con limitaciones específicas⁵⁹. Por ello, la mediación y la conciliación administrativa previa pueden coexistir en el orden social, dependiendo del marco normativo y del tipo de conflicto que se trate.

Como se ha dicho, la LRJS hace referencia expresa a la mediación, en su preámbulo, donde manifiesta su voluntad de impulsar este mecanismo, tanto en su fase previa como intraprocesal, con el objetivo de agilizar la jurisdicción social⁶⁰. A tal efecto, los artículos 63 y siguientes, así como los arts. 80.1.c, 81.3 y art. 156 LRJS, configuran la mediación previa en términos sustancialmente equivalentes a la conciliación previa, compartiendo ambas la finalidad esencial de procurar una solución extrajudicial del conflicto y evitar la apertura del proceso judicial⁶¹.

En este sentido, al igual que ocurre con la conciliación, la mediación previa produce idénticos efectos procesales. Así, su intento previo constituye presupuesto de admisibilidad de la demanda, interrumpe la prescripción y suspende la caducidad de

56 Vid. Acuerdo Interprofesional por el que se aprueba el Reglamento de funcionamiento y procedimiento del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía, publicado por Resolución de 2 de febrero de 2022, de la Dirección General de Trabajo y Bienestar Laboral. En términos similares Acuerdo Interprofesional del Reglamento de Funcionamiento del Servicio Asturiano de Solución Extrajudicial de Conflictos, publicado por Resolución de 24 de mayo de 2024, de la Consejería de Ciencia, Empresas, Formación y Empleo del Principado de Asturias.

57 Tal es el caso III Acuerdo Interprofesional del Sistema de Solución Autónoma de Conflictos Laborales en la Comunidad de Madrid, publicado por Resolución de 20 de enero de 2023, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo de la Comunidad de Madrid.

58 Acuerdo Interprofesional sobre procedimientos voluntarios para la resolución de conflictos el País Vasco (PRECO) suscrito el 16 de febrero de 2000 y publicado en el BOPV el 4 de abril de 2000.

59 Sobre esta apertura, más o menos, progresiva a los conflictos individuales, Molina Navarrete, C., "Procedimientos autonómicos de solución extrajudicial de conflictos laborales: balance de convergencias y divergencias 30 años después", *Temas Laborales*, núm.154/2020, pp. 79-120, p. 102.

60 Entendida como "una función de auxilio instrumental a la labor jurisdiccional de jueces y tribunales sociales", según González de Patto, R.M., "Mediación y proceso social; expectativas realidades y perspectivas de futuro", en Granados Romera, M.I. y González de Patto, R.M. (Dirs.) *Procedimientos alternativos de solución de conflictos. Una perspectiva interdisciplinar*, Thomson Reuters Aranzadi, 2020, p.77.

61 No obstante, para Arastey Sahún, M. L., "Medidas alternativas de solución de conflictos laborales, estado de la cuestión y perspectiva de futuro", en Granados Romera, M.I. y González de Patto, R.M. (Dirs.) *Procedimientos alternativos de solución de conflictos. Una perspectiva interdisciplinar*, Thomson Reuters Aranzadi, 2020, p.43, no pueden solventarse ni sustituirse, con la figura de la conciliación en sede judicial, las posibilidades que pueda ofrecer la intervención de la mediación en el conflicto laboral judicializado.

las acciones (art. 65 LRJS), y su incomparecencia injustificada puede generar consecuencias procesales o sancionadoras (arts. 66, 83.3 y 97.3 LRJS). En consecuencia, lo acordado en la mediación tendrá, según su naturaleza, la misma eficacia atribuida a los convenios colectivos por el artículo 82 ET, siempre que las partes que participen en esa mediación ostenten la legitimación y adopten el acuerdo conforme a los requisitos exigidos por las citadas normas.

Por su parte, el art. 82.4 LRJS, contempla expresamente la posibilidad de que las partes, una vez iniciado el juicio, puedan someter la cuestión litigiosa a un procedimiento de mediación siempre que esté constituido según las reglas del art. 63, y siempre que ambas partes lo acuerden⁶².

Cabe señalar que, aunque esta mediación intraprocesal únicamente se menciona de forma expresa en ese precepto, las distintas referencias que la Ley hace a los acuerdos alcanzados entre las partes —especialmente en el art. 84— deben entenderse extensibles también a los que puedan resultar de un procedimiento de mediación desarrollado una vez iniciado el proceso. Ahora bien, es importante advertir que estas otras referencias legales no requieren, como sí hace el art. 82.4 LRJS, que los acuerdos que se alcancen deban seguir un procedimiento conforme al artículo 63 LRJS, lo que deja abierta la puerta a una mediación informal o ad hoc, siempre que se respeten los principios esenciales del proceso y la integración de todas las partes interesadas.

En conjunto, de las previsiones legales puede afirmarse que existe una total equiparación entre lo acordado en conciliación judicial y lo acordado entre las partes que hayan acudido a la mediación. Así, si bien la LRJS no regula de manera sistemática la mediación intraprocesal, sí contempla expresamente tanto su posibilidad como sus efectos: por un lado, mediante la previsión de suspensión del acto de juicio cuando las partes acrediten haberse sometido a un procedimiento de mediación (art. 82.4), y por otro, mediante el reconocimiento legal de los efectos procesales de los acuerdos alcanzado por las partes, que sean aprobados por el/la LAJ o, en su caso, por el juez o tribunal, y que se ejecutarán por los trámites previstos para las sentencias (art.84.5 LRJS). Esta interpretación resulta coherente con el objetivo de la LRJS de potenciar los mecanismos de solución extrajudicial de los conflictos laborales, también dentro del propio proceso judicial⁶³.

62 Esta orientación responde, además, a la recomendación expresada por el Consejo Económico y Social (CES) en su Dictamen 11/2010, de 30 de noviembre, sobre el anteproyecto de la citada ley, en el que se subrayaba la necesidad de reforzar los mecanismos de resolución extrajudicial de conflictos laborales en el marco de la reforma proyectada, p. 19. En particular, el CES señalaba que, junto a la conciliación, la norma debía hacer mención expresa a otros instrumentos de solución extrajudicial ya consolidados en el ámbito de las relaciones laborales derivadas de la autonomía colectiva, como la mediación, proponiendo su impulso mediante una adecuada regulación procesal. Asimismo, se indicaba que el recurso a estos mecanismos por las partes debería conllevar efectos procesales específicos, como la suspensión o interrupción de los plazos procesales

<https://www.ces.es/documents/10180/18507/Dic112010/616c7cfa-20ec-4f78-a220-0ce9b77fc50e>

63 No obstante, Arastey Sahún, M. L., "Medidas alternativas de solución de conflictos laborales, estado de la cuestión y perspectiva de futuro", en Granados Romera, M.I. y González de Patto, R.M. (Dir.) *Procedi-*

En la misma línea, en el proceso de conflicto colectivo, el artículo 156 de la LRJS regula el intento de conciliación o mediación únicamente como trámite de evitación del proceso. Según este precepto será requisito necesario para la tramitación del proceso el intento de conciliación o de mediación en los términos previstos en el artículo 63. Esta regulación coincide con algunas posiciones doctrinales que cuestionan la viabilidad de una mediación durante la fase procesal, atendiendo al carácter urgente y sumario de este tipo de procedimientos (art. 159 LRJS)⁶⁴. Sin embargo, la STS 337/2017, de 20 de abril, admite expresamente la posibilidad de que las partes acudan a una mediación tras haberse presentado la demanda y agotado el trámite previo de evitación⁶⁵. Ahora bien, para que el acuerdo alcanzado en mediación pueda poner fin al proceso es necesario que integre a todas las partes implicadas en el conflicto⁶⁶.

En cuanto al desarrollo del procedimiento de mediación, tanto si tiene lugar con carácter previo al proceso como durante su tramitación, podrá llevarse a cabo conforme a lo previsto en el art. 63 LRJS y en los instrumentos derivados de la autonomía colectiva. Lo relevante será que el acuerdo alcanzado pueda, en su caso, ser homologado judicialmente conforme al art. 84.5 LRJS, a fin de dotarlo de plena eficacia procesal y ejecutiva. No obstante, esta previsión debe ponerse en relación con lo dispuesto en el art. 162 LRJS, que permite el archivo del proceso cuando las partes comunican que el conflicto ha quedado solventado, sin requerir homologa-

mientos alternativos de solución de conflictos. Una perspectiva interdisciplinar, Thomson Reuters Aranzadi, 2020, p. 42, considera que la regulación que se hace de la mediación en la LRJS es claramente insuficiente al limitarse a mencionar el recurso a la mediación como vía de solución, sin plantear aspectos sustanciales que aparecen en la Ley 5/2012, que más allá de trasponer la Directiva se ha ocupado también de establecer el régimen general de la mediación. Téngase en cuenta que la mediación laboral ha quedado excluida expresamente del ámbito de aplicación de la Ley 5/2012, de 6 de julio, de mediación en asuntos civiles y mercantiles, que traspone a nuestro ordenamiento interno la Directiva 2008/52/CE de 24 de mayo, sobre ciertos aspectos de la mediación en asuntos civiles y mercantiles. La opción seguida por la Ley 5/2012 ha sido criticada por esta autora (p. 40), que considera que no se justifica plenamente, pues la Directiva —si bien establece que no se aplica a los derechos y obligaciones que las partes no puedan decidir libremente conforme al Derecho nacional (Considerando 10)— no impone una exclusión genérica del Derecho laboral, sino solo respecto de aquellos supuestos en los que entren en juego normas de orden público o derechos indisponibles. De hecho, su extensión a este ámbito ha sido defendida por Ortuño Muñoz, P., “A propósito del ámbito de la Directiva 2008/52/CE, sobre mediación, en asuntos civiles y mercantiles” *Revista Doctrinal Aranzadi Civil-Mercantil*, núm.20, Sección Doctrina, BIB\2008\3063. Domínguez Ruiz, L., “La mediación civil y mercantil en Europa: estudio comparado del Derecho italiano y español”, *Revista Aranzadi Doctrinal*, núm. 11, Sección Estudios, Diciembre 2012, BIB\2012\278, con base en las referencias que la Directiva hace a los Reglamentos núm. 44/2001 y 2201/2003 que incluyen expresamente dentro del ámbito civil las relaciones laborales.

64 González de Patto, R.M., “Mediación y proceso social; expectativas realidades y perspectivas de futuro”, en Granados Romera, M.I. y González de Patto, R.M. (Dir.) *Procedimientos alternativos de solución de conflictos. Una perspectiva interdisciplinar*, Thomson Reuters Aranzadi, 2020, p.87.

65 En el mismo sentido, STS 20 de junio de 2011 (rec. 99/2010)

66 Sobre el tema, Granados Romera, M.I., “Los procedimientos autónomos de solución de conflictos colectivos: ¿Opción política o exigencia constitucional?”, en Monereo Pérez, J.L., *40 años de propuestas jurídicas sobre empleo, negociación colectiva y solución de conflictos laborales en Andalucía*, XI. Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales. Monografías de Temas Laborales, 2024, pp. 1-20, p.16.

ción judicial. Aunque este precepto se ubica en el capítulo relativo a los conflictos colectivos, se considera aplicable con carácter general a cualquier proceso laboral, al expresar un principio de economía procesal y de extinción del proceso por satisfacción extraprocesal del objeto litigioso.

De la articulación de ambos preceptos se desprende que la homologación judicial será necesaria cuando el acuerdo se alcanza en el marco del proceso o cuando las partes pretendan dotarlo de fuerza ejecutiva (art. 84.5 LRJS), mientras que no será precisa cuando el conflicto quede resuelto extrajudicialmente y las partes comuniquen dicha circunstancia al juzgado, bastando en tal caso el archivo del procedimiento conforme al art. 162 LRJS.

Por otro lado, la mediación que eventualmente pueda desarrollarse durante el proceso judicial no implica la participación activa del/de la LAJ ni de los órganos judiciales. Estos no ejercen funciones de mediación, lo que confirma que mediación y jurisdicción constituyen funciones institucional y conceptualmente diferenciadas, aunque puedan coexistir en el marco de un mismo proceso judicial a través de los mecanismos previstos en la LRJS como la suspensión⁶⁷. La intervención del/de la LAJ o, en su caso, del órgano judicial, se limita a facilitar el acceso de las partes a dichos mecanismos. Así, el/la LAJ debe hacer constar en las cédulas de citación la posibilidad de que los litigantes acudan a mecanismos de mediación en los términos previstos en el art. 82.4 de la LRJS.

La mediación a la que hace referencia dicho precepto puede tener lugar una vez recibida la cédula de citación y antes de la fecha fijada para la conciliación ante el/la LAJ, conforme a los plazos establecidos en el artículo 82.1 LRJS. En tales casos, y de acuerdo con lo previsto en el art. 83.1 LRJS, el/la LAJ podrá acordar la suspensión de los actos de conciliación o de juicio, siempre que lo soliciten ambas partes o se acrediten motivos justificados. Esta suspensión, motivada por el sometimiento del conflicto a un procedimiento de mediación, solo podrá concederse por el tiempo máximo establecido en el sistema de solución extrajudicial de conflictos aplicable, que en todo caso no podrá exceder de quince días.

De este modo, la mediación se configura como una vía válida para intentar la solución del conflicto en ese espacio intermedio entre la citación y el acto del juicio, permitiendo una suspensión limitada en el tiempo. Si las partes alcanzan un acuerdo y este es aprobado por el/la LAJ, dicho acuerdo tendrá la misma eficacia que uno alcanzado en conciliación judicial (art. 84.1 LRJS). La aprobación confiere al acuerdo plena validez y fuerza ejecutiva dentro del proceso laboral, equiparándolo a los efectos de la avenencia judicial. No obstante, si el/la LAJ aprecia que lo convenido supone lesión grave para alguna de las partes o terceros, fraude de ley, abuso de derecho o

67 En este sentido, González de Patto, R.M., "Mediación y proceso social; expectativas realidades y perspectivas de futuro", en Granados Romera, M.I. y González de Patto, R.M. (Dirs.) *Procedimientos alternativos de solución de conflictos. Una perspectiva interdisciplinar*, Thomson Reuters Aranzadi, 2020, p.77.

contradicción con el interés público, deberá denegar su aprobación y citar a las partes para la celebración del juicio (art. 84.2 LRJS).

Cuando la mediación tiene lugar una vez iniciado el juicio, el acuerdo alcanzado no puede considerarse, en sentido estricto, como un acuerdo obtenido en el acto del juicio a efectos del art. 84.3 LRJS. En ausencia de una previsión específica, debe entenderse que su homologación corresponde al juez o tribunal que conoce del proceso, de acuerdo con lo dispuesto en el art. 84.5 LRJS. En este sentido, la mediación opera también como un mecanismo legítimo de terminación del proceso, evitando la necesidad de dictar sentencia, siempre que el acuerdo sea homologado judicialmente y hayan intervenido en él todas las partes legitimadas⁶⁸.

Del mismo modo que en la conciliación, los acuerdos aprobados por el/la LAJ o por el órgano judicial se ejecutarán conforme a los trámites previstos para las sentencias, conforme al art. 84.5 LRJS. Esta regla se extiende a los acuerdos obtenidos mediante mediación, siempre que hayan sido debidamente homologados.

En la fase de ejecución, la LRJS no contempla un trámite específico de conciliación, pero sí prevé la mediación. El art. 244.2 LRJS establece que las partes pueden solicitar de mutuo acuerdo la suspensión de la ejecución —por un plazo máximo de quince días— para someter las discrepancias a procedimientos de mediación constituidos conforme al art. 63 LRJS⁶⁹. Si se alcanza un acuerdo, este deberá someterse a homologación judicial en los términos y con los efectos de la transacción regulada en el art. 246 LRJS; en caso contrario, se levantará la suspensión y continuará la ejecución. La remisión al art. 246 LRJS permite concluir que el acuerdo alcanzado en mediación durante la ejecución debe ser homologado por el órgano judicial, y que el auto aprobatorio podrá ser impugnado conforme al régimen de la conciliación judicial previsto en el art. 84.6 LRJS (art. 246.5).

Por último, aunque el art. 235.4 LRJS no menciona expresamente la mediación, su redacción permite entender que el convenio transaccional alcanzado durante la tramitación del recurso puede tener origen en un proceso de mediación, formal o informal. Este precepto reconoce la validez de tales acuerdos siempre que no incurran en fraude de ley, abuso de derecho o lesión grave, y prevé su posible homologación judicial. De este modo, se abre la posibilidad de que la mediación actúe como mecanismo de resolución del conflicto incluso en fase de recurso, permitiendo no solo poner fin al litigio, sino también sustituir el contenido de resoluciones judiciales previas, con plenos efectos ejecutivos. Esta interpretación resulta coherente con los principios de

68 En relación por tanto con los litigios ya incoados, Arastey Sahún, M. L., "Medidas alternativas de solución de conflictos laborales, estado de la cuestión y perspectiva de futuro", en Granados Romera, M.I. y González de Patto, R.M. (Dirs.) *Procedimientos alternativos de solución de conflictos. Una perspectiva interdisciplinar*, Thomson Reuters Aranzadi, 2020, p. 33.

69 Una posibilidad introducida por el Real Decreto-ley 6/2023, de 19 de diciembre. Sobre el tema, Lamo Rubio, J. "La reforma sobre eficiencia procesal en el orden social: aproximación Crítica (Real Decreto Ley 6/2023)", *Diario La Ley*, núm, 10431, Sección Tribuna, 23 de enero de 2024, p. 20.

autonomía de la voluntad, economía procesal y fomento de los medios alternativos de resolución de conflictos que inspiran la LRJS y la política legislativa actual⁷⁰.

5. EL ARBITRAJE

La Ley Reguladora de la Jurisdicción Social también se ha ocupado de regular aspectos relacionados con el arbitraje, un medio de solución extrajudicial en el que un tercero neutral, privado, designado ad hoc, asume un papel más relevante que en la mediación⁷¹, al ser el encargado de dictar una resolución vinculante para las partes⁷².

En concreto, el preámbulo de la Ley destaca el propósito de reforzar los medios extrajudiciales de solución de conflictos, haciendo mención expresa al arbitraje como alternativa al proceso judicial. Sin embargo, mantiene como requisito procesal previo el intento de conciliación o mediación (art.63), sin prever que el arbitraje lo sustituya automáticamente, lo que solo sería posible si se contemplase expresamente en normas o convenios aplicables.

En efecto, el arbitraje es, en términos generales, un procedimiento voluntario y alternativo al proceso judicial, no un requisito previo para su iniciación. En el ámbito laboral, el principio dispositivo en el que se basa el proceso permite que las partes, en ejercicio de su autonomía, acuerden someter determinadas controversias al arbitraje como vía sustitutiva del cauce jurisdiccional⁷³. Su puesta en marcha exige el acuerdo expreso de las partes, individual o colectivamente, y produce una resolución —el laudo— con eficacia equivalente a la sentencia, excluyendo la necesidad de acudir a la jurisdicción, salvo para su impugnación o ejecución.

Ahora bien, junto a este carácter esencialmente voluntario, el ordenamiento laboral prevé determinados supuestos en los que el arbitraje puede venir impuesto *ex lege* o en virtud de disposición convencional⁷⁴. Así ocurre, por ejemplo, con el arbitraje obligatorio en caso de huelga, previsto en el art. 10 del Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, cuando concurren razones de grave perjuicio para la economía nacional

70 González de Patto, R.M., "Mediación y proceso social; expectativas realidades y perspectivas de futuro", en Granados Romera, M.I. y González de Patto, R.M. (Dir.) *Procedimientos alternativos de solución de conflictos. Una perspectiva interdisciplinar*, Thomson Reuters Aranzadi, 2020, p.86.

71 Como señala Cruz Villalón, J., "El arbitraje como procedimiento de solución de conflictos laborales en España", *Revista IUS ET VERITAS*, núm.45, 2012, pp. 122-134, p. 121, "en este sentido el arbitraje se presenta como la fórmula más intensa de intervención de un tercero en la resolución de los conflictos laborales".

72 Ojeda Avilés, A., *Mediación y arbitraje en conflictos laborales. Una perspectiva internacional*, Thomson Reuters Aranzadi, 2021, p.199.

73 En este sentido, Cruz Villalón, J., "El arbitraje como procedimiento de solución de conflictos laborales en España", *Revista IUS ET VERITAS*, núm.45, 2012, p. 125.

74 Sobre los tipos de arbitraje, voluntario/obligatorio, Cruz Villalón, J., "El arbitraje como procedimiento de solución de conflictos laborales en España", *Revista IUS ET VERITAS*, núm.45, 2012, p. 124. Purcalla Bonilla, M.A. y Beato García, J.L. "La impugnación de los laudos arbitrales", *Estudios Financieros*, núm-208, pp. 67-88, p. 70 y ss.

o para sectores determinados; con el arbitraje preceptivo en materia electoral laboral conforme al art. 76 ET; con el que resuelve las discrepancias surgidas durante el procedimiento de inaplicación del convenio colectivo, cuando estas no haya podido superarse mediante acuerdo, y la decisión sea adoptada, con carácter subsidiario, por la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos o el órgano correspondiente de la comunidad autónoma (art. 82.3 ET)⁷⁵; o en aquellos casos en que los acuerdos o convenios colectivos, al amparo del art. 83.3 ET, puedan establecer este procedimiento de solución autónoma de conflictos con fuerza vinculante para las partes.

En todos estos supuestos, el arbitraje deja de ser una alternativa voluntaria al proceso judicial para configurarse como un mecanismo de resolución obligatorio que, no obstante, en ningún caso cierra el acceso a la jurisdicción⁷⁶. Las decisiones arbitrales quedan siempre sujetas a control judicial, incluso respecto a su contenido material, garantizando así la plena compatibilidad con el derecho fundamental a la tutela judicial efectiva (art. 24.1 CE).

Por otra parte, la LRJS también regula los efectos procesales derivados del sometimiento a arbitraje, en particular en lo relativo a los plazos de caducidad y prescripción de las acciones. En este sentido, el artículo 65.3 LRJS dispone que la suscripción de un compromiso arbitral, celebrado en virtud de los acuerdos interprofesionales, los convenios colectivos a que se refiere el artículo 83 ET, o de los acuerdos de interés profesional conforme al art. 18.4 LETA, produce la suspensión de los plazos de caducidad y la interrupción de los de prescripción de las acciones. El precepto regula de forma especial la suspensión del plazo de caducidad, cuyo cómputo se reanuda al día siguiente de que adquiera firmeza el laudo arbitral o al día siguiente de la firmeza de la sentencia que resuelva el recurso, en caso de que el laudo fuera impugnado. También contempla expresamente la posibilidad de que el árbitro, en el laudo, declare su incompetencia para resolver, en cuyo caso el plazo de caducidad se reanuda desde la firmeza de la resolución que pusiera fin al arbitraje⁷⁷.

75 La atribución a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (o a sus equivalentes autonómicos) de una función arbitral de carácter dirimente en los procedimientos de inaplicación de condiciones de trabajo previstos en el art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores —cuando las partes no logran acuerdo tras el periodo de consultas— generó dudas sobre su compatibilidad con el derecho a la negociación colectiva (art. 37.1 CE), la libertad sindical (art. 28.1 CE) y la tutela judicial efectiva (art. 24.1 CE). Estas objeciones fueron rechazadas por el Tribunal Constitucional en la STC 8/2015, de 22 de enero, en la que se reafirma la constitucionalidad de dicho mecanismo al considerarlo un remedio subsidiario y proporcionado frente al bloqueo negociador, orientado a preservar el empleo y la viabilidad empresarial. El Tribunal subraya que el laudo arbitral dictado por la CCNCC está sujeto a control judicial pleno, incluso respecto al fondo del asunto, lo que garantiza la compatibilidad del procedimiento con el art. 24.1 CE.

76 Fernández-Lomana García, M. y San Cristóbal Villanueva, J.M., *Ley Reguladora de la Jurisdicción Social. Comentada, con jurisprudencia sistematizada y concordancias*, Lefebvre, 2.ª Edición, 2015, pp.126 y 127.

77 “que podría ser el propio laudo cuando devenga firme o la sentencia que confirme, en su caso, la corrección del laudo”, según Fernández-Lomana García, M. y San Cristóbal Villanueva, J.M., *Ley Reguladora de la Jurisdicción Social. Comentada, con jurisprudencia sistematizada y concordancias*, Lefebvre, 2.ª Edición, 2015, p.309.

Una vez formalizado el compromiso arbitral, el laudo que se dicte tiene carácter obligatorio y vinculante para las partes sometidas al procedimiento, con independencia de que el arbitraje haya sido iniciado por acuerdo directo entre las partes o en virtud de lo pactado por sus representantes legales en el marco de la negociación colectiva. Así lo establece expresamente, por ejemplo, el VI ASAC que reconoce que, tras formalizarse el compromiso arbitral, las partes deben abstenerse de promover cualquier otro procedimiento o medida de conflicto (incluyendo la huelga o el cierre patronal) sobre las cuestiones sometidas a arbitraje⁷⁸.

En coherencia con lo anterior, la LRJS otorga a laudo arbitral plena eficacia ejecutiva, en términos análogos a las sentencias judiciales, lo que supone que pueden ejecutarse como si fueran sentencias, sin necesidad de otro trámite. De esta forma lo determina el artículo 68.2, al equiparar a las sentencias firmes —a efectos de ejecución definitiva— los laudos arbitrales firmes, tanto individuales como colectivos, dictados al amparo de acuerdos interprofesionales, convenios colectivos sectoriales, los laudos en materia electoral, así como los que resuelvan conflictos colectivos o huelgas. Esta ejecutividad alcanza exclusivamente a los pronunciamientos de condena que, por su naturaleza, sean susceptibles de ejecución, excluyendo aquellos con eficacia normativa o interpretativa⁷⁹.

La LRJS también prevé mecanismos específicos de control judicial del laudo arbitral. El artículo 65.4 LRJS regula que las acciones de impugnación y los recursos judiciales de anulación de laudos arbitrales cuyo conocimiento corresponda al orden social⁸⁰, cuando no tengan establecido un procedimiento especial, deberán sustanciarse, a instancia de los interesados, por los trámites del procedimiento ordinario, ante el órgano jurisdiccional que hubiera sido competente para conocer del asunto

78 La doctrina del Tribunal Supremo, recogida en la STS de 4 de abril de 2014, rec.184/2013, ha reforzado la consideración del arbitraje laboral como una vía legítima, autónoma y con eficacia ejecutiva, dentro del sistema de justicia laboral. Al mismo tiempo, ha delimitado sus contornos, señalando que el arbitraje solo puede activarse sobre la base de un compromiso arbitral previo o cuando resulte obligatorio en virtud de lo pactado por las partes legitimadas; que no cabe reconvertir un proceso judicial ya iniciado en un procedimiento arbitral sin un nuevo acuerdo expreso; que la nulidad del laudo agota la vía arbitral, sin posibilidad de subsanación; y que, aunque debe existir un control judicial suficiente, este no puede vaciar de contenido la autonomía y eficacia del arbitraje como medio alternativo de resolución de conflictos.

79 Cruz Villalón, J., "El arbitraje como procedimiento de solución de conflictos laborales en España", *Revista IUS ET Veritas*, núm.45, 2012, p.131.

80 Recuérdese que la LRJS ha atribuido al orden social el conocimiento de la impugnación de laudos arbitrales de naturaleza social, incluidos los dictados en sustitución de la negociación colectiva, en conflictos colectivos, en procedimientos de resolución de controversias y en consultas en materia de movilidad geográfica, modificaciones colectivas de condiciones de trabajo, despidos colectivos, así como en suspensiones y reducciones temporales de jornada. En el caso de que afecten a Administraciones públicas, esta competencia se limita a aquellos que afecten exclusivamente al personal laboral (art. 2.h LRJS). La competencia objetiva para conocer de la impugnación corresponderá al órgano judicial que habría sido competente de no haberse sometido el asunto a arbitraje, en función del ámbito del conflicto y sus efectos territoriales: la Audiencia Nacional (art. 8 LRJS), los Juzgados de lo Social (art. 10) o los Tribunales Superiores de Justicia (art. 11)

sometido a arbitraje, estableciendo así una verdadera modalidad procedimental de impugnación de laudos arbitrales con carácter general⁸¹.

Los motivos para la impugnación incluyen: exceso en el ejercicio del arbitraje, resolución de aspectos no sometidos o no arbitrables, vicios esenciales de procedimiento o infracción de normas imperativas⁸². El plazo para ejercitar la acción es de treinta días hábiles, excluidos sábados, domingos y festivos, contados desde la notificación del laudo. De formularse la impugnación por el Fondo de Garantía Salarial, en relación con posibles obligaciones de garantía salarial, o por otros terceros posibles perjudicados, se podrá fundamentar en ilegalidad o lesividad y el plazo para el ejercicio de la acción contará desde que pudieran haber conocido la existencia del laudo arbitral. Se garantiza así un control judicial suficiente del laudo, sin anular su funcionalidad como medio ágil y alternativo de solución de conflictos⁸³.

Además del control judicial ordinario, la LRJS contempla una vía excepcional de revisión de los laudos arbitrales firmes, mediante el procedimiento previsto en el artículo 236 que remite a la Ley 1/2000, de Enjuiciamiento Civil, y en particular a los motivos de revisión del artículo 510 de dicha norma⁸⁴. Este mecanismo se aplica a todos los laudos arbitrales dictados en el ámbito social, con independencia de su contenido o materia, reforzando así las garantías del sistema sin menoscabar la funcionalidad del arbitraje como medio ágil y alternativo de solución de conflictos⁸⁵.

La LRJS regula de forma específica la impugnación de laudos dictados en materia electoral, de conformidad con el artículo 76 del Estatuto de los Trabajadores, me-

81 STS de 4 de abril de 2014 (rec.184/2013)

82 Como señala Cruz Villalón, J., "El arbitraje como procedimiento de solución de conflictos laborales en España", *Revista IUS ET VERITAS*, núm.45, 2012, p.134, la posibilidad de impugnar un laudo arbitral por infracción de normas imperativas abre la vía a un control de fondo, aunque su alcance debe matizarse en función de si el laudo resuelve un conflicto jurídico o un conflicto de intereses. En este último caso, caracterizado por que el árbitro decide conforme a criterios de equidad y no de legalidad estricta, el control judicial se limita al aspecto procedimental, sin posibilidad de revisión del fondo, salvo en supuestos de laudos *ultra vires* o de vulneración de normas de derecho necesario, lo que en realidad también constituye un control externo al contenido material de la decisión arbitral.

83 Cruz Villalón, J., "El arbitraje como procedimiento de solución de conflictos laborales en España", *Revista IUS ET VERITAS*, núm.45, 2012, p. 133, mantiene que la habilitación de un cauce legal para la impugnación judicial de los laudos arbitrales constituye una garantía consustancial al Estado de Derecho, consecuencia indiscutible del reconocimiento constitucional del derecho a la tutela judicial efectiva.

84 Como advierten Fernández-Lomana García, M. y Cristóbal Villanueva, J.M., *Ley reguladora de la jurisdicción social. Comentada, con jurisprudencia sistematizada y concordancias*, Lefebvre El Derecho, 2.ª Edición, 2015, p. 1001, el art. 236 efectúa una remisión inicial a la revisión de sentencias firmes regulada en la LEC, añadiendo especialidades para el proceso laboral antes inéditas, entre las que destaca precisamente esta posibilidad de solicitar la revisión de laudos arbitrales firmes.

85 El artículo 236 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, ha experimentado diversas modificaciones en los últimos años. El Real Decreto-ley 3/2023, de 28 de marzo, introdujo la intervención de la Abogacía General del Estado en los supuestos de revisión fundados en sentencias del Tribunal Europeo de Derechos Humanos (art. 510.2 LEC). Posteriormente, la Ley Orgánica 1/2025, de 30 de enero, añadió la previsión expresa de que, apreciadas causas de inadmisión, la Sala dictará auto no recurrible, tanto en el procedimiento de revisión como en el de error judicial.

diante un procedimiento previsto en el Título II. En concreto, los artículos 127 y 128 garantizan que el arbitraje electoral, pese a su vocación de celeridad y eficacia, quede sometido a un control judicial orientado a preservar la legalidad del proceso electoral y los derechos fundamentales implicados.

La regulación contenida en la LRJS, tanto en el ámbito general del arbitraje como en el específico electoral, demuestra que el legislador ha creado un sistema completo y coherente para el arbitraje en el orden social, que no podía encontrarse en la Ley 60/2003, ya que esa ley no es aplicable al arbitraje laboral como subraya la STS de 8 de abril de 2014 (rec. 218/2013).

En consecuencia, el arbitraje regulado por la LRJS actúa siempre desde fuera del proceso judicial: su intervención es previa o externa al proceso laboral, permitiendo su revisión o ejecución por los órganos judiciales, pero sin sustituir un proceso judicial ya iniciado, salvo que las partes acuerden expresamente iniciar un nuevo arbitraje. Así lo confirma la STS de 4 de abril de 2014 (rec.184/2013), que establece que la nulidad del laudo pone fin al procedimiento arbitral, obligando a las partes a iniciar el proceso judicial correspondiente si desean continuar la reclamación.

6. REFLEXIONES FINALES

El análisis conjunto de los distintos medios de solución de los conflictos laborales —conciliación, mediación y arbitraje— muestra que, pese a las sucesivas reformas normativas y al reconocimiento de la importancia de estos mecanismos para la desjudicialización y agilización del proceso laboral, su funcionamiento real sigue marcado por la fragmentación, la falta de coordinación institucional y la escasa costumbre de resolver los conflictos de forma acordada.

En primer lugar, la conciliación administrativa o autónoma previa continúa siendo en la práctica un trámite formal o registral, desprovisto en muchos casos de contenido auténticamente negociador. Los órganos de conciliación operan habitualmente como meros intermediarios administrativos que levantan actas y certifican comparecencias, sin ejercer un papel activo de facilitadores del diálogo ni de impulsores de acuerdos efectivos. Este uso rutinario y burocrático del mecanismo ha vaciado de sentido su función originaria, reduciéndolo a un requisito procesal previo más que a un espacio real de entendimiento entre las partes.

A pesar de los esfuerzos normativos, la conciliación sigue siendo percibida por la mayoría de los operadores jurídicos y sociales como un trámite obligatorio que debe cumplirse antes de acceder a la jurisdicción, y no como una verdadera oportunidad de solución extrajudicial. Esta percepción refleja un déficit cultural que las reformas legales, por sí solas, no pueden corregir. Probablemente sea necesario promover un cambio de mentalidad colectiva, fomentando la confianza en los medios extrajudiciales, incentivando su uso y fortaleciendo la formación de abogados, sindicalistas y representantes empresariales en técnicas de diálogo social. Solo un cambio cultural

sostenido, acompañado de incentivos positivos (no solo sanciones), puede devolver sentido al propósito conciliador y hacer de la negociación un recurso natural dentro del ecosistema de relaciones laborales.

Un problema adicional de coherencia surge de la propia estructura dual del sistema, pues la LRJS distingue entre conciliación previa (extrajudicial) y conciliación anticipada y/o judicial (intraprocesal), con distintos protagonistas —SMAC, órganos convencionales, LAJ y órganos judiciales— y procedimientos diferenciados. Esta multiplicidad de figuras genera complejidad normativa y confusión práctica. Sería deseable avanzar hacia una mayor coordinación entre ambas fases.

Por otro lado, la mediación laboral continúa siendo una institución con un gran potencial, pero su desarrollo sigue siendo incompleto, tanto en el plano normativo como en el operativo. La LRJS reconoce la mediación junto a la conciliación (arts. 63 y 82.4), pero lo hace de manera fragmentaria, dispersa y, en algunos aspectos, subordinada al régimen de la conciliación. Como se ha visto la mediación no tiene autonomía funcional ni procedimental propia dentro de la LRJS. El marco actual no define con suficiente claridad la naturaleza, alcance ni los efectos procesales de la mediación laboral, lo que puede generar inseguridad jurídica y dificultar su aplicación práctica. A esta indefinición se suma la confusión terminológica: la propia ley en ocasiones utiliza indistintamente los términos “conciliación” y “mediación”, sin precisar con rigor cuándo se aplica uno u otro mecanismo ni qué efectos concretos tiene cada uno.

Además, la viabilidad real de la mediación laboral depende en gran medida de los acuerdos interprofesionales y autonómicos que en su mayoría permiten que la mediación sustituya el intento de conciliación previa del artículo 63 LRJS. Sin embargo, la ausencia de un marco estatal común puede provocar diferencias relevantes entre territorios y sectores, tanto en la regulación como en la efectividad práctica del mecanismo. Por su parte, el artículo 82.4 LRJS, aunque menciona la mediación intraprocesal, no regula su desarrollo procedimental ni sus efectos más allá de la suspensión temporal del juicio, lo que mantiene la institución en una posición marginal dentro del proceso judicial.

Otro límite estructural radica en que la mediación no implica al órgano judicial ni al LAJ, salvo para la eventual homologación del acuerdo. Esta neutralidad institucional garantiza imparcialidad, pero plantea dudas sobre cómo se coordina la derivación efectiva de asuntos desde los juzgados a los servicios de mediación.

En suma, la LRJS ha dado pasos importantes al reconocer su equivalencia funcional con la conciliación y permitir su uso en todas las fases del proceso, pero aún persisten retos relevantes en materia de institucionalización, formación profesional, definición procedimental y aceptación cultural.

Finalmente, en relación con el arbitraje laboral, el análisis revela un panorama igualmente disperso. La LRJS sitúa el arbitraje fuera del proceso laboral a diferencia de la conciliación y la mediación, que pueden integrarse como actos preprocesales o intraprocesales. Esta desconexión genera un vacío regulatorio respecto a la posibili-

dad de reconvertir o integrar el arbitraje una vez iniciado el procedimiento judicial, lo que puede limitar su eficacia como herramienta real de desjudicialización. Además, su regulación se encuentra dispersa entre diversas normas —LRJS, Estatuto de los Trabajadores, acuerdos interprofesionales y convenios colectivos—, configurando un entramado normativo complejo que dificulta su comprensión y aplicación uniforme. La consecuencia práctica es una menor accesibilidad para las partes, especialmente para los trabajadores con menor asesoramiento legal.

Por ello, resulta necesario avanzar hacia una armonización normativa y una unificación de criterios que refuercen la seguridad jurídica, garanticen la igualdad en el acceso y faciliten la generalización del arbitraje como mecanismo eficaz de resolución de conflictos, complementario y no subordinado a la vía judicial.

7. BIBLIOGRAFÍA

- Alarcón Caracuel, M.R., “Artículo 156. Intento de conciliación o de mediación”, VV.AA., *Comentarios a la Ley reguladora de la Jurisdicción Social*, 2.ª Edición, Lex Nova, 2011
- Arastey Sahún, M. L., “Medidas alternativas de solución de conflictos laborales, estado de la cuestión y perspectiva de futuro”, en Granados Romera, M.I. y González de Patto, R.M. (Dir.) *Procedimientos alternativos de solución de conflictos. Una perspectiva interdisciplinar*, Thomson Reuters Aranzadi, 2020, pp.31-47.
- Cruz Villalón, J., “El arbitraje como procedimiento de solución de conflictos laborales en España”, *Revista IUS ET VERITAS*, núm.45, 2012, pp. 122-134.
- Díaz Sáez, R. “La convocatoria a los actos de conciliación y/o juicio en la Ley reguladora de la Jurisdicción social: ¿Fin de la única pero sucesiva citación?”, *Diario la Ley*, núm.9753, *Tribuna 14 de diciembre de 2020*, pp. 1-8.
- Díaz Sáez, R. y Escudero Moratalla, J.F., “La convocatoria a los actos de conciliación y/o juicio en la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social: ¿Fin de la única pero sucesiva citación?”, *Diario la Ley*, núm. 9753, *Tribuna*, 14 de diciembre de 2020.
- Domínguez Ruiz, L., “La mediación civil y mercantil en Europa: estudio comparado del Derecho italiano y español”, *Revista Aranzadi Doctrinal*, núm. 11, Sección Estudios, Diciembre 2012, BIB\2012\278.
- Fernández-Lomana García, M. y San Cristóbal Villanueva, J.M., *Ley reguladora de la Jurisdicción Social*, Lefebvre, 2.ª Edición, 2015.
- González de Patto, R.M., “Mediación y proceso social: expectativas, realidades y perspectivas de futuro”, en Granados Romera, M.I. y González de Patto, R.M. (Dir.), *Procedimientos alternativos de solución de conflictos. Una perspectiva interdisciplinar*, Thomson Aranzadi Reuters, 2020.
- Granados Romera, M.I., “Los procedimientos autónomos de solución de conflictos colectivos: ¿Opción política o exigencia constitucional?”, en Monereo Pérez, J.L.,

40 años de propuestas jurídicas sobre empleo, negociación colectiva y solución de conflictos laborales en Andalucía, XI. Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales. Monografías de Temas Laborales, 2024, pp. 1-20

Lamo Rubio, J., "La conciliación intraprocesal social en la Ley Orgánica de eficiencia del Servicio Público de Justicia", *Diario la Ley*, núm. 10648, Sección Tribuna, 21 de enero de 2025, pp. 1-16.

Molina Navarrete, C., "Procedimientos autonómicos de solución extrajudicial de conflictos laborales: balance de convergencias y divergencias 30 años después", *Temas Laborales*, núm.154/2020, pp. 79-120.

Ojeda Avilés, A., *Mediación y arbitraje en conflictos laborales. Una perspectiva internacional*, Thomson Reuters Aranzadi, 2021.

Ortuño Muñoz, P., "A propósito del ámbito de la Directiva 2008/52/CE, sobre mediación, en asuntos civiles y mercantiles" *Revista Doctrinal Aranzadi Civil-Mercantil*, núm.20, Sección Doctrina, BIB\2008\3063.

Purcalla Bonilla, M.A. y Beato García, J.L. "La impugnación de los laudos arbitrales", *Estudios Financieros*, núm-208, pp. 67-88.

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*, núm.15, 2025, pp. 29-52

Violés Piñol, R.M., "Título V. De la evitación del proceso", en VV.AA., *Comentarios a la Ley reguladora de la jurisdicción social*, 2.ª edición, Lex Nova, 2011, pp. 313-342

VV.AA. [Lousada Arochena, J.F. y Ron Latas, P.(Coords.)], *Sistema de Derecho Procesal Laboral*, 2ª Edición, Laborum, 2019.

Contornos aplicativos de la prohibición legal de celebrar contratos públicos relativa al plan de igualdad obligatorio en empresas de 50 o más trabajadores

Erik Monreal Bringsvaerd

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de las Illes Balears

Contours of application of the legal prohibition on entering into public contracts relating to the compulsory equality plan in companies with 50 or more workers

SUMARIO:

1. LA CONTRATACIÓN PÚBLICA ESTRATÉGICA. 2. INTEGRACIÓN DE ASPECTOS SOCIALES EN LOS CONTRATOS PÚBLICOS EN LA SELECCIÓN DE LICITADORES: PROHIBICIONES DE CONTRATAR FUNDADAS EN INCUMPLIMIENTOS LABORALES. 2.1. Naturaleza de las prohibiciones. Su necesaria interpretación restrictiva. 2.2. Prohibiciones y cláusulas sociales de los contratos públicos. El límite de la no alteración de las fuentes del Derecho del Trabajo. 3. RÉGIMEN APLICABLE A LA PROHIBICIÓN DE CONTRATAR RELATIVA A NO CONTAR CON UN PLAN DE IGUALDAD QUE LA EMPRESA DEBE INSCRIBIR EN EL REGISTRO. 3.1. La duración de los planes de igualdad y su relevancia de cara a no incurrir en la prohibición. 3.2. Naturaleza de la inscripción registral del plan y su relevancia de cara a no incurrir en la prohibición. 3.2.1. Interpretación del TACRC tras la reforma de 2024: El carácter constitutivo del registro. 3.2.2. Críticas a la interpretación del TACRC. a. Interpretación literal del art. 71.1.d LCSP. b. Interpretación del art. 71.1.d LCSP en relación con los plazos legales para negociar y aprobar el plan. c. Interpretación del TS (Social). Carácter declarativo del registro. 3.2.3. El justificante de la solicitud de inscripción del plan en el REGCON como elemento acreditativo de no incurrir en la correspondiente prohibición. 3.2.4. Consecuencias de la naturaleza declarativa de la inscripción registral. 3.3. La prohibición de contratar y las medidas correctoras en materia de igualdad: La doctrina del *self cleaning*. 3.3.1. Requerimientos

y obligaciones del órgano de contratación. 3.3.2. Momentos para el *self cleaning*. 3.3.3. Escenarios sobre *self cleaning*. a. Empresas con plan de igualdad vigente, pero sin inscripción solicitada en el REGCON a la fecha final del plazo de presentación de ofertas. b. Empresas que se encuentran negociando el plan de igualdad a la fecha final del plazo de presentación de ofertas. c. Empresas de 50 o más trabajadores que carecen de plan de igualdad por causa ajena a su voluntad.

RESUMEN: El Derecho Administrativo entra en conexión con el Derecho del Trabajo en el terreno de la contratación pública. Las prohibiciones de contratar que se articulan, en clave preventiva, con base en el incumplimiento por la empresa licitadora de la legislación laboral, así como las cláusulas sociales que animan, en clave estratégica, a las empresas adjudicatarias a ser social y activamente responsables encuentran no obstante el límite de la imposibilidad de alterar el sistema de fuentes del Derecho del Trabajo. Límite que también se aplica a la prohibición de contratar relativa al plan de igualdad obligatorio en todas las empresas de 50 o más trabajadores y cuya operatividad en la dinámica de los contratos públicos plantea distintos interrogantes en el plano del Derecho del Trabajo, que este estudio trata de despejar.

Palabras clave: Contrato público; registro del plan de igualdad; negociación colectiva; *self cleaning*

ABSTRACT: Administrative Law is connected to Labour Law in the field of public procurement. The prohibitions on contracting that are articulated, in a preventive key, based on the non-compliance by the bidding company with labor legislation, as well as the social clauses that encourage, in a strategic key, the awarded companies to be socially and actively responsible, nevertheless find the limit of the impossibility of altering the system of sources of Labor Law. This limit also applies to the prohibition of hiring related to the mandatory equality plan in all companies with 50 or more workers and whose operability in the dynamics of public procurement raises different questions in the field of Labor Law, which this study tries to clear up.

Keywords: Public contract; registration of the equality plan; collective bargaining; *self cleaning*

1. LA CONTRATACIÓN PÚBLICA ESTRATÉGICA

Las imbricaciones del Derecho del Trabajo y el Derecho Administrativo son muy profundas y se manifiestan en distintos planos. Uno de estos focos de conexión, y de tensión, entre ambas ramas del Derecho sujetas a sus correspondientes Órdenes jurisdiccionales —Social y Contencioso-administrativo— lo ofrece el contenido socio-laboral de la Ley 9/2017, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014 (LCSP). Los objetivos que, según su exposición de motivos, busca la LCSP son lograr una mayor transparencia en la contratación pública y conseguir una mejor relación calidad-precio; a tal fin, supri-

me el contrato de gestión de servicios públicos y mantiene exclusivamente los dos contratos de la normativa comunitaria, el contrato de servicios (Directiva 2014/24) y el de concesión de servicios (Directiva 2014/23).

La LCSP articula el derecho de la contratación pública como “herramienta”¹ —igual que el derecho de las subvenciones²— al servicio de los Poderes públicos para el cumplimiento de sus políticas. El sistema de los contratos públicos queda liderado por las Administraciones contratantes, que son los poderes adjudicadores, pero la colaboración, necesaria, de las empresas contratistas, es decir, las empresas adjudicatarias de los contratos públicos obliga, como presupuesto de eficacia y sostenibilidad de las políticas administrativas³, a ordenar esta parcela de la actividad económica compaginándola con el derecho a la libertad de empresa, lo que requiere de un marco legal que proteja y promueva la competencia entre las empresas licitadoras⁴. En este contexto, la Directiva 2014/24, sobre Contratación pública (D 2014/24), marca el contenido sociolaboral de la LCSP con el objetivo de ordenar un sistema de contratación pública estratégica, esto es, un modelo “socialmente responsable”⁵ de contratos públicos que usa estos contratos para promover objetivos medioambientales, sociales y de innovación⁶. Tal y como, en fin, advierte una importante comunicación de la Comisión Europea sobre la legislación comunitaria de los contratos públicos y las posibilidades de integrar aspectos sociales⁷, esta integración debe contribuir a un desarrollo sostenible que combina crecimiento económico, progreso social y respeto del medio ambiente⁸.

La citada comunicación de la Comisión Europea también expone que la integración de los aspectos sociales en los contratos públicos puede llevarse a cabo en varias fases o momentos del procedimiento de contratación: a) En la definición del objeto del contrato; b) Cuando se establecen sus especificaciones técnicas; c) En la fase de selección de los licitadores; d) En la adjudicación del contrato; e) Cuando se valora una oferta anormalmente baja; y, f) Durante la ejecución del contrato.

- 1 Vid., Gimeno Feliu, José María (2017): «La transposición de las directivas de contratación pública en España: una primera valoración de sus principales novedades», *Nueva Época*, 4, edición digital, 11.
- 2 Vid., Román Márquez, Alejandro (2023): «Las cláusulas sociales y ambientales en las subvenciones públicas», *Revista de Estudios de la Administración Local y Autonómica*, 19.
- 3 Vid., Gimeno Feliu, José María (2024): «La colaboración público-privada en un contexto de moderna gobernanza económica al servicio de la ciudadanía», *Revista General de Derecho Administrativo*, 65, edición digital, 9.
- 4 Vid., Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer, Miguel (2016): «Cláusulas sociales y contratación pública», *Diario La Ley*, 8766, edición digital, 1.
- 5 Vid., Sánchez Ocaña, José Miguel (2025): «La odisea de las cláusulas de mantenimiento y mejora de derechos laborales salariales en los contratos del sector público», *Labos*, vol. 6-1, 210.
- 6 Vid., Méndez Núñez, María Isabel (2024): «La contratación pública: evolución europea de una estrategia», *Revista Vasca de Administración Pública*, 128, 245.
- 7 Bruselas, 15.10.2001, COM(2001) 566 final.
- 8 Vid., destacando esta “notable” iniciativa de la Comisión Europea, Fernández Domínguez, Juan José (2025): «Cláusulas sociales en la contratación pública a partir de su evolución en la Unión Europea», *Revista Justicia & Trabajo*, nº extraordinario, julio, 163.

2. INTEGRACIÓN DE ASPECTOS SOCIALES EN LOS CONTRATOS PÚBLICOS EN LA SELECCIÓN DE LICITADORES: PROHIBICIONES DE CONTRATAR FUNDADAS EN INCUMPLIMIENTOS LABORALES

El objeto de este estudio concierne a la integración de los aspectos sociales en los contratos públicos que se produce durante la fase de selección de las empresas licitadoras. Aspecto indirectamente regulado en el art. 65 LCSP, que establece los requisitos exigidos a las personas físicas o jurídicas que quieran celebrar contratos públicos con los poderes adjudicadores del art. 3.3 LCSP y, entre ellos, el no incurrir en una prohibición de contratar, además de capacidad de obrar y solvencia —económica, financiera, técnica y profesional—. Siendo, en este sentido, esencial tener en cuenta que el requisito de no incurrir en la prohibición de contratar debe concurrir, según la LCSP, en dos momentos sucesivos⁹; en primer lugar, a la fecha de finalización del plazo de presentación de las ofertas, debiendo también, en segundo lugar, subsistir en el momento de perfección del contrato público (art. 65.1 LCSP y art. 140.4 LCSP).

El art. 65 LCSP es coherente con la normativa europea sobre contratos públicos, que históricamente ha contemplado la posibilidad de que los poderes adjudicadores acuerden la exclusión del procedimiento de contratación de aquellas empresas que o bien incumplen la normativa sobre cotización a la Seguridad Social, o bien han cometido faltas graves en materia profesional. Y la Comisión Europea subraya en la antecitada comunicación que este último motivo —faltas profesionales graves— permite excluir en la fase de selección a aquellos licitadores que *"infrinjan la legislación en materia social, en la que se incluyen las normas para promover la igualdad de oportunidades"*. Así que, en la fase de la selección de licitadores, la integración de aspectos sociales en la dinámica de la contratación pública se produce mediante una vía depuradora, que trata de garantizar *ex ante* la solvencia y la fiabilidad como empleador laboral de la empresa contratista.

El vigente art. 71.1.d LCSP constituye la transposición de los *"Motivos de exclusión"* de los operadores económicos en los procedimientos de contratación pública del art. 57.4.c D 2014/24. El precepto comunitario permite la exclusión de la empresa que *"ha cometido una falta profesional grave que pone en entredicho su integridad"*, mientras que nuestra norma interna configura expresamente dos incumplimientos laborales que funcionan como faltas profesionales graves, en el sentido de la Directiva, que imposibilitan para contratar con las entidades del sector público. Un incumplimiento/falta profesional grave es relativo a la cuota de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad, mientras que otro incumplimiento/falta profesional grave viene referido al plan de igualdad; en ambos casos, la respectiva causa de prohibición de celebrar contratos públicos prevista en el art. 71.1.d LCSP afecta a las empresas de 50 o más trabajadores.

9 Vid., Baca Oneto, Víctor Sebastián (2006): *La invalidez de los contratos públicos*, Navarra, 2006, 185-186.

2.1. Naturaleza de las prohibiciones. Su necesaria interpretación restrictiva

Las prohibiciones de contratar de la LCSP, según la Sala 3ª del Tribunal Supremo (TS), tienen finalidad preventiva, no sancionadora¹⁰. Constituyen un heterogéneo conjunto de circunstancias que cuestionan la fiabilidad del operador económico como contratista del sector público. La consecuencia de adjudicar el contrato público a quien incurre en una prohibición de contratar del art. 71 LCSP es la nulidad del contrato (art. 39.2.a LCSP). Y, aunque aplicar esta consecuencia, o aplicar la exclusión del licitador, no constituye manifestación de ejercicio de la potestad sancionadora de la Administración, ello resulta en un acto administrativo limitativo de derechos sujeto a exigencias de proporcionalidad, por aplicación del art. 4 de la Ley 40/2015, del Régimen jurídico del Sector Público (LRJSP)¹¹. Exigencias que comportan en estos expedientes una aplicación, acaso matizada, de principios y garantías del procedimiento administrativo sancionador y en particular las exigencias de motivación, idoneidad y tipicidad¹².

Conviene remarcar que los principios de la contratación pública del art. 1.1 LCSP —libertad de acceso a las licitaciones, publicidad y transparencia de los procedimientos y no discriminación e igualdad de trato entre los licitadores— hacen ineludible que la norma aplicable tipifique con detalle las distintas causas de prohibición de contratar¹³. La limitación de la libre concurrencia, y del derecho a la libertad de empresa, que entraña para la empresa afectada su exclusión de un procedimiento de contratación pública resulta, en efecto, de tal envergadura que la norma que formula la prohibición de contratar tiene que ser objeto de interpretación restrictiva, atendiendo únicamente a su tenor literal¹⁴, no pudiendo aplicarse ni por analogía ni a supuestos o bajo condiciones diferentes de los legalmente previstos.

El anterior aspecto —la necesaria interpretación restrictiva de la prohibición de contratar— resulta fundamental para entender por qué desde la reforma de la Ley orgánica 3/2007, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOI), producida por el RD-Ley 6/2019, hasta la posterior reforma del art. 71.1.d LCSP llevada a cabo por la Ley 31/2022, todas las empresas de 50 o más trabajadores estaban legalmente obligadas a tener plan de igualdad, por aplicación de la normativa laboral (art. 45.2 LOI), pero solo las empresas de más de 250 trabajadores sin plan incurrían en la pro-

10 Vid., STS 18 marzo 2015 (Rº 976/2014).

11 Vid., Aymerich Cano, Carlos (2019): «Las prohibiciones para contratar en la ley de Contratos del Sector público de 2017», *Revista Aragonesa de Administración Pública*, 53, 309.

12 Vid., Doncel Rodríguez, Consuelo (2024): «La aplicación de prohibiciones de contratar derivadas de un incumplimiento del licitador o contratista en el ámbito de las administraciones públicas», *Revista Andaluza de Administración pública*, 117, 169-170.

13 Vid., Bermejo Vera, José (2008): «Las prohibiciones de contratar en la Ley de Contratos del Sector Público», *Revista Aragonesa de Administración Pública*, 10, 116.

14 Vid., Hernández Ossó, Alexandre (2023): «La prohibición de contratar consistente en no disponer de un plan de igualdad y la ampliación de su alcance con ocasión de la aprobación de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023», *El Consultor de los Ayuntamientos*, 5, edición digital, 7.

hibición de contratar relativa a no tener un plan de igualdad prevista en la normativa administrativa (art. 71.1.d LCSP).

La desconexión entre ambos preceptos (art. 45.2 LOI y art. 71.1.d LCSP) que se producía durante esas fechas era evidente, siendo, al respecto, doctrina tanto del Tribunal Administrativo Central de Recursos Contractuales (TACRC), como de los Tribunales Autonómicos de Contratación Pública que actúan como órganos equivalentes en sus respectivos territorios (TACP) el declarar que el art. 71.1.d LCSP es una norma limitativa de la concurrencia, por lo que su interpretación “*debe ser restrictiva*”¹⁵, de modo que, si el umbral que configuraba la prohibición de contratar relativa a no tener plan de igualdad era, hasta la Ley 31/2022, el de una plantilla de 250 trabajadores, las empresas de entre 50 y 250 trabajadores sin plan de igualdad incumplían la normativa laboral (art. 45.2 LOI) pero no incurrían en la prohibición de contratar (art. 71.1.d LCSP), reservada hasta la Ley 31/2022 solo para las empresas de más de 250 trabajadores.

2.2. Prohibiciones y cláusulas sociales de los contratos públicos. El límite de la no alteración de las fuentes del Derecho del Trabajo

Las prohibiciones de contratar fundadas en incumplimientos de la empresa en materia laboral del art. 71.1.d LCSP no son las cláusulas sociales concebidas en el art. 1.3 LCSP, así como en otras normativas conexas¹⁶, a modo de criterios relacionados con el objeto del contrato que hay que incorporar transversalmente en toda contratación pública. Las prohibiciones tienen por objeto precaverse en la contratación pública frente a posibles adjudicatarios sospechosos de ser socialmente irresponsables, mientras que el objeto de las cláusulas sociales es promover que el posible adjudicatario sea una empresa social y activamente responsable, esto es, una empresa que va más allá en las relaciones laborales con sus trabajadores del mero cumplimiento de los mínimos legales¹⁷.

Las prohibiciones de celebrar contratos públicos fundadas en incumplimientos laborales no son cláusulas sobre estándares de *compliance laboral* que el órgano de contratación puede introducir en los pliegos de los contratos públicos como prescripciones técnicas (art. 124 LCSP), como criterios de adjudicación (art. 145 LCSP) o como condiciones especiales de ejecución (art. 202 LCSP). Las prohibiciones com-

15 Vid., por ejemplo, resolución TACRC 1232/2020, de 13 de noviembre. Acuerdo TACP-Madrid 21/2021, de 21 de enero.

16 Vid., señalando que el art. 37.2 de la Ley 15/2022, Integral para la igualdad de trato y la no discriminación, faculta a las Administraciones públicas para establecer condiciones especiales con el fin de promover la igualdad de trato y la no discriminación y para que fomenten la inclusión de criterios cualitativos en la contratación pública que faciliten la participación de miembros de grupos vulnerables entre las personas asignadas para la ejecución del contrato, De la Peña Pita, Fernando (2022): «Contratación Local», *Anuario de Derecho Municipal*, 16, 318.

17 Vid., Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer, Miguel (2016): «Cláusulas sociales y contratación pública», cit, 2.

parten más bien su naturaleza de normativa *ius cogens* con las obligaciones legales de tener en cuenta los costes laborales y convenios colectivos aplicables para calcular, respectivamente, el valor estimado (art. 101.2 LCSP) y el precio (art. 102.3.2º LCSP) del contrato público. Existiendo, en este sentido, una relación más que estrecha, porque a la postre tienen la misma finalidad, entre las prohibiciones de contratar de naturaleza laboral y las medidas que el órgano de contratación tiene que adoptar obligatoriamente para garantizar que, durante la fase de ejecución del contrato, los contratistas cumplen con sus obligaciones laborales (art. 201 LCSP).

Las prohibiciones de contratar relativas a la materia laboral y las cláusulas sociales de los contratos públicos utilizan instituciones del ordenamiento jurídico laboral en el plano de la contratación pública. Las primeras lo hacen con fundamento preventivo y las segundas con fundamento estratégico. En todo caso, las dos figuras son mecanismos de integración de los aspectos sociales en el derecho de la contratación pública y ello explica que los problemas aplicativos que plantean sean similares. Porque la naturaleza laboral de la figura que articula la institución en cuestión —prohibición de contratar o cláusula social— obliga a los operadores jurídico administrativos a aplicar dogmática laboral, no contencioso-administrativa, para resolver los problemas que la imbricación de estos mecanismos de promoción de la contratación pública socialmente responsable plantean en el derecho de los contratos públicos.

La independencia y separación entre Órdenes jurisdiccionales no asegura uniformidad de criterios entre los Tribunales administrativos de contratos públicos y el Orden jurisdiccional Contencioso-administrativo, de un lado, y los Tribunales laborales, de otro lado¹⁸. Pero, por otra parte, lo que es seguro es que la regulación contencioso-administrativa de la integración de los aspectos sociales en los contratos públicos —por medio de prohibiciones de contratar o por medio de cláusulas sociales— no puede producir una alteración del sistema de fuentes del Derecho del Trabajo. Injerencia o alteración en las fuentes jurídico laborales desde el Derecho Administrativo de la contratación pública que se produce, por ejemplo, cuando el pliego de prescripciones técnicas del contrato público prevé como criterio de adjudicación el porcentaje de mejora retributiva por encima del convenio aplicable¹⁹, y que también se produce, a mi juicio, cuando el TACRC afirma que el registro del plan de igualdad tiene carácter constitutivo, mientras que la Sala 4ª del TS dice —enseguida se verá— otra cosa muy diferente.

De aquí en adelante el estudio se centra en los contornos aplicativos de la prohibición de celebrar contratos públicos relativa al plan de igualdad. Intentará despejar las

18 Vid., por ejemplo, en relación con la distinta valoración que hacen los Tribunales contencioso-administrativos y los Tribunales laborales sobre la eficacia de las cláusulas sociales que establecen obligaciones de subrogación empresarial que van más allá del art. 44 ET, Molina Navarrete, Cristóbal (2016): «Cláusulas sociales, contratación pública: Del problema de legitimidad al de sus límites», *Temas Laborales*, 135, 92.

19 Vid., Gordo Cano, Diana (2023): «Desafíos y soluciones para la incorporación de cláusulas sociales a la contratación pública», *Revista Vasca de Administraciones Públicas*, 127, 92.

dudas que dicha regulación plantea en relación con la regulación laboral de la duración y del registro del plan de igualdad y también con la regulación administrativa de los mecanismos reconocidos para que aquellos licitadores que incurrir, *a priori*, en esta prohibición puedan defenderse antes de quedar definitivamente excluidos del expediente de contratación y, en su caso, poder licitar o resultar adjudicatarios del contrato.

3. RÉGIMEN APLICABLE A LA PROHIBICIÓN DE CONTRATAR RELATIVA A NO CONTAR CON UN PLAN DE IGUALDAD QUE LA EMPRESA DEBE INSCRIBIR EN EL REGISTRO

La prohibición de contratar específica del art. 71.1.d LCSP que centra este estudio afecta a las empresas de 50 o más trabajadores y queda referida a *“no cumplir con la obligación de contar con un plan de igualdad conforme a lo dispuesto en el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y que deberán inscribir en el Registro laboral correspondiente”*; inscripción registral que la empresa debe acreditar, según el art. 71.1.d.3º LCSP, mediante la presentación de la declaración responsable del art. 140.1.a LCSP²⁰.

La obligación de contar con plan de igualdad, vinculante para todas las empresas de 50 o más trabajadores, la establece el art. 45.2 LOI por remisión al RD-Legislativo 2/2015, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET), y su normativa de desarrollo. La normativa reglamentaria de desarrollo del ET en materia de negociación colectiva es el RD 713/2010, sobre Registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo (REGCON), cuyo anexo 2.V indica que las empresas que soliciten la inscripción de su plan de igualdad en el REGCON tienen que aportar, entre otros datos, los datos relativos a la titularidad de la empresa y señalar si son empresas públicas o si son empresas privadas.

Una primera duda, a resolver en el siguiente apartado, que genera la conexión de la prohibición de contratar del art. 71.1.d LCSP con la regulación legal del plan de igualdad establecida en los arts. 45 y ss. LOI y en el desarrollo reglamentario de la LOI a través del RD 901/2020, por el que se regulan los Planes de igualdad y su registro, viene referida a esclarecer la relevancia que, de cara a la aplicación de la citada prohibición, tiene el régimen sobre duración del plan de igualdad dispuesto en el art. 9.1 RD 901/2020.

3.1. La duración de los planes de igualdad y su relevancia de cara a no incurrir en la prohibición

El art. 9.1 RD 901/2020 dispone que los planes de igualdad tienen una vigencia máxima de 4 años. A tenor de la literalidad de la norma, y de forma diferente de lo

20 Vid., Monge González, Almudena (2025): «La incorporación de la perspectiva de género en los contratos públicos», *Gabilex, Revista del Gabinete Jurídico de Castilla-La Mancha*, 42, 51.

que sucede con los convenios colectivos (art. 86 ET), las partes negociadoras del plan de igualdad no pueden establecer libremente su duración, especialmente pactos sobre prórroga automática llegado su término final, caso de que no exista denuncia del plan, o pactos sobre ultraactividad cuando el plan se denuncia y en tanto dura el proceso negociador del nuevo. Regulación legal que, ciertamente, se muestra “*poco respetuosa con la autonomía de las partes*”²¹. De hecho, el TACRC tiene afirmado que la ultraactividad es una institución “*propia y exclusiva de los convenios colectivos estatutarios*” y que los términos imperativos del art. 9.1 RD 901/2020 no permiten interpretar que a los planes de igualdad les resulte aplicable un régimen de ultraactividad; y con esta base, declara el TACRC que (i) la vigencia del plan de igualdad puede alcanzar como máximo 4 años; (ii) si el plan se pacta por una duración inferior puede prorrogarse hasta el máximo legal; y, (iii) la forma de prorrogar el plan hasta el máximo legal “*es vía modificación del plan, lo que implicaría la modificación registral*”²².

El problema de esta tesis del TACRC es que el rango reglamentario del art. 9.1 RD 901/2020 no parece, a mi juicio, suficiente para sustraer a los sujetos negociadores del plan de igualdad la facultad implícitamente reconocida en el art. 37.1 de la Constitución (CE) de delimitar libremente los aspectos esenciales de este producto de la negociación colectiva que constituye el plan de igualdad del art. 45 LOI. No en vano, el art. 85.1 ET liga la negociación del plan de igualdad con la negociación colectiva del art. 37.1 CE cuando prevé que, cuando se negocian los convenios colectivos, rige el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad mujeres/hombres y, en su caso, el deber de negociar planes de igualdad del art. 45 LOI.

Tal y como explica la Sala 4ª del TS, “*el plan de igualdad pactado colectivamente es un producto de la negociación colectiva, como lo son los convenios colectivos*”²³. Que es exactamente lo mismo que dice la Sala 3ª del TS cuando entiende que el art. 5.3 RD 901/2020 no infringe el principio de reserva de ley porque la comisión negociadora del plan de igualdad que esta norma prevé en las empresas sin representantes de los trabajadores encaja en las reglas legales sobre composición de la comisión negociadora de los arts. 87 a 89 ET²⁴. Por consiguiente, la configuración constitucional de los interlocutores sociales y de la propia negociación colectiva que estos llevan a cabo conduce a interpretar que el plan de igualdad negociado por los sujetos legitimados para ello constituye, igual que los convenios colectivos del Título III ET, un producto

21 Vid., Nieto Rojas, Patricia (2025): «A vueltas con la vigencia de los planes de igualdad: ¿Puede pactarse la ultraactividad? A propósito de la Resolución del Tribunal Administrativo Central de Recursos Contractuales de 16 de octubre de 2025», blog *El Foro de Labos*, entrada de 18.11.

22 Resolución 460/2025, de 27 de marzo, y otras posteriores.

23 STS 5 abril 2022 (Rº 99/2020).

24 Declara el TS que, para poder determinar si el art. 5.3 RD 901/2020 infringe el principio de reserva de ley cuando regula la legitimación de los sujetos negociadores del plan de igualdad en empresas sin representantes legales, “*conviene empezar por señalar que la negociación de los planes de igualdad constituye una manifestación específica de la negociación entre empresas y trabajadores*”, vid., STS 28 marzo 2022 (Rº 359/2020).

típico de la negociación colectiva estatutaria, amparado por los mismos principios constitucionales y legales.

El art. 9.1 RD 901/2020 podría ser una norma *ultra vires*. Estaría arrebatando a las partes negociadoras, sin fundamento legal, la facultad de prever de forma autónoma el régimen de duración del plan de igualdad²⁵. Además, la naturaleza jurídica de los planes de igualdad como productos de la negociación colectiva estatutaria hace que, a la llegada de su término final sin que exista plan sustitutorio, pueda resultar aplicable la —a mi modo de ver criticable²⁶— jurisprudencia que acuñó el Pleno de la Sala 4ª del TS sobre el anterior art. 86 ET y la contractualización del convenio colectivo²⁷. Porque, si la solución legal de la desaparición del convenio colectivo transcurrido el plazo máximo de ultraactividad legalmente previsto fue desautorizada por el TS atendiendo a argumentos relativos a la conexión de la negociación colectiva con la CE, no se ven motivos para que esta misma solución no se aplique a una norma reglamentaria que establece para la llegada del término final del plan de igualdad, sin plan sustitutorio, una solución similar a la que ofrecía el anterior art. 86 ET para los convenios colectivos. A la postre, de acuerdo con la —insisto, criticable— jurisprudencia sobre la contractualización del convenio colectivo, un plan de igualdad caducado no necesariamente integraría la correspondiente prohibición de contratar en tanto que dicha contractualización implica la vigencia, residual, del plan de caducado a la espera del sustitutorio.

Por otra parte, además de su rango reglamentario, otro problema que suscita el art. 9 RD 901/2020 y que complica su encaje con esta prohibición de celebrar contratos públicos tiene que ver con la incorrección técnica que supone establecer que el plan de igualdad dura como mucho 4 años y exigir al mismo tiempo su evaluación final. La evaluación final debería producirse cuando el plan en vigor finaliza su vigencia, lo cual resulta lógico porque es necesario tener en cuenta los resultados de esta evaluación para poder ajustar el nuevo plan a las necesidades detectadas. Así que, en la práctica, el art. 9 RD 901/2020 está obligando a que se produzca la evaluación del plan una vez este ha finalizado y al mismo tiempo exigiendo que cuando el plan finaliza exista otro sustitutorio. Algo imposible de concebir. La única forma de compaginar los términos legales es interpretar que la evaluación final no es una evaluación final, sino una evaluación previa a la finalización de la vigencia del plan. Pero esto debería decirlo la norma, no quien la interpreta.

La inexistencia de soluciones legales sobre prórroga y/o ultraactividad del plan de igualdad, así como la antinomia normativa que origina la regulación del art. 9 RD

25 Vid., dudando de que el Derecho Administrativo pueda imponer la voluntad del Poder Ejecutivo “sobre la del poder de autonomía normativa colectiva”, Molina Navarrete, Cristóbal (2025): «Telefónica va a por lana, pero sale trasquilada: Planes de igualdad, <arma de destrucción masiva> de empresas licitadoras en concursos públicos» *CEF-Laboral Social*, edición digital, entrada de 11.12.

26 Vid., Monreal Bringsvaerd, Erik (2018): *Vigencia ordinaria de los convenios colectivos, ultraactividad y contractualización judicial de sus condiciones de trabajo*, Valencia.

27 STS 14 diciembre 2014 (Rº 264/2014).

901/2020 sobre la vigencia del plan de igualdad y la obligación de su evaluación final, son motivos de peso para reclamar, *lege ferenda*, una reforma integral de este precepto. Sin embargo, mientras tanto, lo cierto es que, *lege data*, la regulación aplicable es la que es y ello, puesto en relación con la prohibición de contratar relativa al plan de igualdad, hace que sea complicado que el TACRC, los TACP autonómicos e incluso los Tribunales contencioso-administrativos vayan a adoptar otra solución distinta de la de considerar que un plan de igualdad caducado integra esta prohibición de contratar del art. 71.1.d LCSP.

Una vez que se ha visto cómo, o en qué términos, condiciona, o debería hacerlo, la regulación reglamentaria de la vigencia de los planes de igualdad la aplicación de la correspondiente prohibición de celebrar contratos públicos, el siguiente apartado pretende concretar el alcance del régimen aplicable a esta prohibición. Operación necesaria, porque la prohibición en cuestión no solo queda referida a la obligación de tener un plan de igualdad, sino que el art. 71.1.d LCSP contempla también el deber de las empresas licitadoras de inscribir el plan en el REGCON. De lo que se trata es de esclarecer si el registro del plan tiene valor constitutivo, o de validez frente a terceros, de modo que un plan de igualdad vigente pero no registrado en la fecha que finaliza el plazo de presentación de ofertas determinaría, en todo caso, incurrir en la citada prohibición, o si el registro del plan simplemente tiene valor declarativo, o de publicidad frente a terceros, de modo que un plan de igualdad vigente pero no registrado no necesariamente, en determinadas condiciones, integraría dicha causa de prohibición de contratar.

3.2. Naturaleza de la inscripción registral del plan y su relevancia de cara a no incurrir en la prohibición

Desde su reforma mediante la Ley orgánica 2/2024, de Representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres, el art. 71.1.d LCSP contempla de forma expresa el deber de las empresas de inscribir el plan de igualdad en el REGCON a efectos de no incurrir en la correspondiente prohibición de celebrar contratos públicos. La solicitud de inscripción tiene que realizarse obligatoriamente dentro del plazo de 15 días desde el plan se acuerda (art. 6.1 RD 713/2020). Y la Sala de lo Social del TS establece, con base en el art. 24 de la Ley 39/2015, del Procedimiento administrativo común de las Administraciones públicas (LPACAP), que en esta materia —solicitud de inscripción del plan de igualdad— opera el silencio administrativo positivo y, por consiguiente, el transcurso del plazo de 3 meses desde que se solicita la inscripción del plan sin obtener resolución denegatoria expresa conduce a entender estimada la solicitud²⁸.

La reforma del art. 71.1.d LCSP efectuada en el año 2024 pretendió poner fin a la litigiosidad que generaba la anterior redacción legal, en cuanto que establecía, como

28 STS 11 abril 2024 (R° 258/2022) y STS 20 noviembre 2024 (R° 29/2024).

ahora, la citada prohibición de contratar pero no exigía de forma expresa a las empresas licitadoras la inscripción registral del plan. En estas condiciones, el TACRC y la mayoría de sus equivalentes autonómicos interpretaban que la naturaleza limitativa de la libre concurrencia que garantiza el art. 1 LCSP y la consiguiente necesidad de interpretación restrictiva del alcance de la prohibición legal hacían que, antes de la reforma de 2024, el registro del plan no pudiera integrar la prohibición de contratar, por no venir previsto de forma expresa en el art. 71.1.d LCSP²⁹. Es decir, antes de la reforma el TACRC interpretaba que la inscripción registral del plan solo servía para darle publicidad, sin condicionar su validez ni a efectos de incurrir en la correspondiente prohibición. Con la consecuencia de que las empresas con plan de igualdad sin inscribir en el REGCON incumplían la legislación laboral, pero no la de los contratos públicos.

3.2.1. Interpretación del TACRC tras la reforma de 2024: El carácter constitutivo del registro

Tras la reforma de 2024 del art. 71.1.d LCSP y la inclusión expresa del deber de registrar el plan de igualdad en esta causa de prohibición de contratar, el TACRC, reunido en Pleno en fecha 26 de septiembre de 2024, adoptó el acuerdo de modificar su criterio³⁰. De modo que, ahora, pese a que el art. 71.1.d LCSP sigue siendo una norma limitativa de la concurrencia, el citado Tribunal, recurriendo a la seguridad jurídica como *"clave de bóveda del ordenamiento jurídico"*, entiende que las empresas de 50 o más trabajadores *"que no cumplan con la obligación de contar con un Plan de Igualdad inscrito en el Registro correspondiente"* no podrán contratar con las entidades del sector público porque *"Una interpretación literal y teleológica de la modificación legislativa... nos conducen a considerar que la falta de inscripción del Plan de Igualdad en el Registro activará la aplicación de la prohibición de contratar"*.

Este acuerdo del TACRC también aplica la jurisprudencia de la Sala 4ª del TS sobre el silencio positivo, admitiendo como válido, a efectos de acreditar que la empresa no incurre en esta prohibición de contratar, el justificante de la solicitud de registro que a su vez ponga de manifiesto que han transcurrido más de 3 meses desde que solicitó la inscripción del plan de sin haber obtenido resolución denegatoria expresa. Aplicando estos criterios, en fin, el TACRC y otros TACP autonómicos han considerado que, tras la reforma de 2024, incurren en la prohibición de contratar del art. 71.1.d LCSP aquellas empresas que, una vez finalizado el plazo de presentación de ofertas y sin

29 Vid., resolución TACRC 1664/2022 de 29 de diciembre. En su posterior *Acuerdo de Pleno sobre la aplicación de la prohibición de contratar relativa a contar con plan de igualdad*, adoptado el 26 de septiembre de 2024, el TACRC incluso señala que esta interpretación acerca de que la inscripción del plan *"no era constitutiva ... ha sido confirmada por la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Valencia de 22 de mayo de 2024"*.

30 Vid., TACRC, *Acuerdo de Pleno sobre la aplicación de la prohibición de contratar relativa a contar con plan de igualdad*, de 26 de septiembre de 2024.

que hayan transcurrido más de 3 meses desde que solicitan la inscripción, tienen el plan de igualdad aprobado y enviado a registrar pero no efectivamente registrado³¹.

3.2.2. Críticas a la interpretación del TACRC

La anterior doctrina del TACRC resulta, a mi juicio, criticable. La inscripción registral del plan de igualdad tiene carácter meramente declarativo. La normativa de los contratos públicos no puede subvertir la naturaleza de las instituciones laborales. Problemática similar plantea la normativa sobre ayudas económicas en materia de contratación laboral. El art. 8.1.e RD-Ley 1/2023 prevé que, para poder ser beneficiario de estas ayudas, la empresa tiene que disponer de plan de igualdad y que este requisito se entiende cumplido con la inscripción obligatoria en el REGCON. No me parece que ello signifique que la inscripción registral tenga carácter constitutivo³²; más bien parece apropiado interpretar que el cumplimiento del requisito referido al registro del plan de igualdad debe ser requerido conforme a las pautas aplicativas del Derecho del Trabajo.

El plan de igualdad es fruto de la negociación colectiva estatutaria. Y, en este sentido, en materia de negociación colectiva, el art. 90.4 ET establece que los convenios colectivos entran en vigor en la fecha que acuerden las partes, no cuando son objeto de inscripción. Y el art. 90.2 ET establece que los convenios colectivos tienen que ser presentados ante la autoridad laboral “a los solos efectos de registro”, dentro del mismo plazo de 15 desde su firma que se aplica a la obligación de presentar el plan de igualdad para su registro. Que la regulación legal incida en que la presentación del convenio ante la autoridad laboral es solo a efectos de registro indica que el registro no es condición de validez ni del convenio colectivo ni de otros productos de la negociación colectiva como los planes de igualdad, no teniendo más valor que el meramente declarativo.

También la regulación reglamentaria del procedimiento de negociación y registro de los planes de igualdad evidencia que su registro no tiene carácter constitutivo. El art. 5.6 RD 901/2020 prevé que el resultado de la negociación del plan debe plasmarse por escrito y firmarse por sus negociadores para su remisión a la autoridad laboral “a los efectos de registro y depósito y publicidad”, no a otros efectos distintos de la publicidad. Y el art. 11.3 RD 901/2020 confirma esta idea cuando previene que la inscripción en el REGCON “permitirá el acceso público al contenido de los planes de igualdad”. Es decir, de acuerdo con los arts. 5.6 y 11.3 RD 901/2020, que se hallan además en sintonía con la regulación legal de los convenios colectivos, la inscripción registral del plan de igualdad solo tiene valor informativo y no condiciona su validez frente a terceros.

31 Resoluciones TACRC 90 y 1318/2025, de 23 de enero y 25 de septiembre; resolución TACP-Madrid 15/2025, de 16 de enero

32 En contra, Nieto Rojas, Patricia (2025): «El registro del plan de igualdad como requisito constitutivo», blog *El Foro de Labos*, entrada de 23.01.

a. Interpretación literal del art. 71.1.d LCSP

Interpretar que el registro del plan de igualdad tiene valor declarativo no fricciona con la literalidad del art. 71.1.d LCSP. El tenor de este precepto —las empresas licitadoras *“deberán inscribir”* el plan— no necesariamente obliga a la empresa a tener inscrito el plan en el momento final del plazo de presentación de ofertas; más bien, la obligación se circunscribe a tener aprobado el plan y tramitada la solicitud de su inscripción. Esta interpretación literal del art. 71.1.d LCSP la utiliza el TACP-Madrid para considerar que una empresa que obtiene la inscripción del plan con posterioridad al momento de tramitación de la licitación no incurre en la prohibición de contratar del actual art. 71.1.d LCSP, considerando que el registro retrotrae los efectos del plan a la fecha de su firma³³.

La tesis de la retroacción de los efectos de la inscripción del plan de igualdad está avalada por los Tribunales contencioso-administrativos³⁴. De igual modo, nuestros Tribunales del mismo Orden jurisdiccional también avalan la interpretación literal del art. 71.1.d LCSP cuando consideran que una empresa que acredita la solicitud de inscripción finalizado el plazo de presentación de ofertas pero antes de que finalice el plazo del requerimiento otorgado por la mesa de contratación para acreditar dicha inscripción no incurre en esta prohibición de contratar porque la reforma de 2024 *“no describe la causa de prohibición de contratar como el no contar con un plan de igualdad inscrito en el Registro, sino no contar con el plan de igualdad, que deberá ser inscrito en el Registro”*³⁵.

b. Interpretación del art. 71.1.d LCSP en relación con los plazos legales para negociar y aprobar el plan

La regulación legal de los plazos para aprobar el plan de igualdad también pone de manifiesto que tener inscrito el plan a la fecha final del plazo de presentación de ofertas no es estrictamente necesario para ser un operador económico fiable, adjudicatario de contratos públicos. Según el art. 3.3 RD 901/2020, la obligación de negociar el plan es exigible cuando la empresa alcanza el umbral de 50 trabajadores, momento en que, según el art. 4.1 RD 901/2020, echa a correr un plazo de 3 meses para constituir la comisión negociadora. Finalizado este plazo, según el art. 4.4 RD 901/2020, las empresas disponen de otros 12 meses para *“tener negociado, aprobado y presentada la solicitud de registro”* del plan. Es decir, en total 15 meses, a contar desde el día que la plantilla de la empresa alcanza la cifra de 50 trabajadores, para tener negociado el plan y solicitada su inscripción.

33 Resolución 50/2025, de 30 de enero.

34 En la STSJ Castilla y León 22 octubre 2024 (Rº 594/2023) puede leerse que *“teniendo en cuenta la existencia del Plan, la fecha a la que se retrotrae la inscripción registral y el principio de concurrencia que resulta del artículo 1 de la Ley 9/2017... concluimos que la entidad actora no incurría en causa de prohibición para contratar”*.

35 STSJ Andalucía 14 mayo 2025 (Rº 416/2023).

Así las cosas, una empresa que alcanza el umbral de 50 trabajadores y que participa en un procedimiento de licitación antes de que se cumpla el plazo máximo para tener aprobado el plan y solicitada su inscripción no incurre en esta prohibición de contratar porque hasta que no se cumple este plazo de 15 meses la obligación legal de tener aprobado el plan y enviado a registrar no es aplicable. Otra solución generaría una distorsión del principio de concurrencia y del propio diseño temporal del RD 901/2020³⁶. Criterio, por lo demás, adoptado por el TACP-Madrid³⁷, advirtiendo que la normativa sobre contratación pública tiene que cohonestarse con la laboral y que si el RD 901/2020 otorga un plazo para negociar desde el momento que se alcanza el número de trabajadores que lo hace obligatorio, *“no se puede pretender limitar ese derecho a una empresa que participa en un procedimiento de licitación, interpretando que se encuentra en prohibición de contratar”* porque *“en el momento en que la Mesa de contratación solicitó a la recurrente que acreditase la inscripción del plan de igualdad, esta no tenía obligación legal de tenerlo inscrito”*³⁸.

Por consiguiente, exigir en todo caso, ex art. 71.1.d LCSP, que las empresas licitadoras y/o adjudicatarias de contratos públicos tengan inscrito el plan de igualdad en el momento final del plazo de presentación de ofertas o incluso a la fecha de adjudicación del contrato es una interpretación excesivamente forzada y limitativa de la libertad de concurrencia, impropia para ser aplicada a una norma legal que tiene que ser objeto de interpretación restrictiva. De hecho, la última jurisprudencia de la Sala 4ª del TS, posterior al acuerdo del TACRC de 26 de septiembre de 2024, pone clarísimamente contra las cuerdas la tesis afirmada por el TACRC referida a que, tras la reforma de 2024 del art. 71.1.d LCSP, el registro del plan de igualdad ahora tiene valor constitutivo.

c. Interpretación del TS (Social). Carácter declarativo del registro

La Sala 4ª del TS acaba de establecer, con rotundidad, que la autoridad laboral no puede hacer un control de legalidad de los planes de igualdad que se presentan para su registro y, por consiguiente, no puede denegar su inscripción por motivos de ilegalidad³⁹. Confirma, así, el TS respecto de los planes de igualdad lo que prevé literalmente el art. 90.5 ET en relación con la obligación de registrar los convenios colectivos, referido a que, si la autoridad laboral considera que el convenio es ilegal o conculca el interés de terceros, debe dirigirse de oficio a la Jurisdicción Social.

36 Vid., Ariño Sánchez, Rafael y Montañés Lozano, Alfonso (2026): «Limitaciones a la exclusión por ausencia de plan de igualdad en las licitaciones contractuales públicas», *Actualidad Administrativa*, 1, edición digital, 3.

37 Resolución 455/2025, de 30 de octubre.

38 Vid., en relación con esta resolución del TACP-Madrid, afirmando que este Tribunal administrativo *“defiende una interpretación restrictiva y proporcionada de las prohibiciones de contratar, en línea con la normativa laboral”*, Esteban Cebollero, Asensio.: “Madrid dice basta: no toda falta de inscripción del plan de igualdad implica prohibición”, <https://vbabogados.com/blog/madrid-inscripcion-plan-igualdad-exclusion-contratacion-giro-doctrinal/>

39 STS 27 mayo 2025 (Rº 111/2023).

Según el TS, el registro de los planes de igualdad es el mismo que el de los convenios colectivos *“y por tal causa las competencias de la autoridad registral en materia de planes de igualdad no son otras que las que tiene en materia de registro de convenios colectivos, lo que excluye por tanto el control de legalidad autónomo”*. La autoridad laboral, añade el TS, solo puede hacer un control formal, mientras que el control sobre el contenido de lo pactado, la legitimación de los negociadores, la correcta constitución de la comisión negociadora y el procedimiento seguido queda *“sujeto a una reserva de jurisdicción”*. El TS considera que ello es así porque la fuerza normativa del convenio, como la del plan de igualdad, *“no deriva de ningún acto administrativo aprobatorio, sino de la propia potestad normativa de los interlocutores sociales”*.

Solo el Poder Judicial puede declarar que un plan de igualdad es ilegal. Si la autoridad laboral entiende que el plan presentado para su registro vulnera la legalidad, está obligada a tramitar su inscripción y posteriormente, si así lo considera, impugnarlo judicialmente. El control formal —no de fondo— del plan de igualdad que la autoridad laboral sí puede, y debe, efectuar tiene que ceñirse, según el TS, a controlar que sus negociadores ostenten una *“mínima apariencia exigible de sujeto negociador válido”*, lo que implica un control superficial reducido a comprobar que lo que es objeto de registro es un convenio colectivo *“y no otra cosa distinta”*, el cual ha de ser presentado para su registro *“por un sujeto legitimado para hacerlo y con las firmas, el formato y la documentación complementaria que exige la norma, requiriendo en otro caso la subsanación dentro del plazo legal previsto”*.

Cabe reparar en que el control formal de la adecuación del plan que pide el TS a la autoridad laboral cuando el plan se presenta para su registro es asunto estrechamente ligado con la obligación de cumplimentar la *Hoja estadística del Plan de Igualdad* del anexo 2.V RD 713/2010. Documento en formato electrónico que incluye los datos del plan que el solicitante de la inscripción tiene que aportar para obtener el justificante de la solicitud de inscripción, con sus correspondientes requerimientos de subsanación si la autoridad laboral entiende que la documentación aportada por el solicitante no reúne los requisitos exigidos por la normativa vigente (art. 8.2 RD 713/2010). A este aspecto se dedica el siguiente apartado de este estudio.

3.2.3. El justificante de la solicitud de inscripción del plan en el REGCON como elemento acreditativo de no incurrir en la correspondiente prohibición

La hoja estadística de convenios colectivos del REGCON obliga al solicitante de la inscripción a aportar a la autoridad laboral distintos tipos de datos para proceder al registro del plan de igualdad y obtener el correspondiente justificante de la solicitud de inscripción. Específicamente, datos registrales de la empresa, del plan de igualdad, de la comisión negociadora, datos relativos al diagnóstico de la situación de la empresa en materia de igualdad, así como relativos al contenido del plan y, en fin, datos sobre las medidas previstas en el plan para su seguimiento y evaluación.

En estas condiciones, no parece problemático interpretar que la antecitada sentencia del TS conduce directamente a reconocer que una empresa que obtiene el justificante de la solicitud de inscripción del plan en el registro acredita con ello ante la autoridad laboral esa apariencia mínima exigible de sujeto negociador válido y acredita también la condición del plan de igualdad como auténtico plan de igualdad, no como otra cosa distinta. Lo que a su vez impone reconocer que, si el solicitante obtiene el justificante de la solicitud de inscripción, la autoridad laboral está obligada a registrar el plan, sin perjuicio de que, tras la inscripción, pueda impugnarlo posteriormente ante los Tribunales laborales si considera que no se ajusta, por motivos de fondo, a la legalidad vigente.

La única obligación que recae sobre el solicitante de la inscripción del plan es realizar la solicitud en plazo —15 días desde su firma (art. 6.1 RD 713/2010)—. El solicitante está obligado a solicitar en plazo la inscripción, pero no está obligado a obtenerla. Más bien, el solicitante tiene derecho a obtener la inscripción porque la cumplimentación electrónica de la hoja estadística del REGCON implica superar el filtro del único control, el formal, que la autoridad laboral puede y debe realizar del plan que se presenta para su registro. Como quiera que para el control material de la legalidad del plan existe una reserva de jurisdicción, es evidente que el art. 71.1.d LCSP no puede interpretarse como hace el acuerdo de 26 de septiembre de 2024 del TACRC al considerar que un plan no inscrito cuando finaliza el plazo de presentación de ofertas conduce necesariamente a la exclusión de la empresa licitadora. La licitadora, se insiste, solo está obligada a solicitar la inscripción, mientras que la autoridad laboral está obligada a inscribir aquellos planes cuya inscripción se solicita en tiempo y forma. Interpretar de otro modo el art. 71.1.d LCSP equivaldría a decir que el solicitante de la inscripción no tiene derecho a obtenerla si la solicita en tiempo y forma y que está obligado a obtenerla para poder licitar.

3.2.4. Consecuencias de la naturaleza declarativa de la inscripción registral

No siendo dudoso que la inscripción registral del plan de igualdad solo tiene valor declarativo, o *ad probationem*, no constitutivo de su validez frente a terceros, también es razonable pensar que una resolución de la autoridad laboral que rechaza el registro del plan por motivos de fondo y que provoca el daño colateral de anular la adjudicación del contrato público a una empresa, abre la puerta a escenarios de responsabilidad patrimonial por error de la Administración si la Jurisdicción Social estima después que la empresa tenía derecho a obtener la inscripción, con independencia de que el plan en cuestión sea declarado ilegal más adelante por los Tribunales laborales⁴⁰.

40 Vid., Chaves, José Ramón (2024): «El Tribunal Central de Recursos Contractuales avisa del necesario registro del plan de igualdad para contratar», <https://delajusticia.com/2024/10/02/el-tribunal-central-de-recursos-contractuales-avisa-del-necesario-registro-del-plan-de-igualdad-para-contratar/>

El acuerdo del TACRC sobre esta prohibición de contratar es coherente con su doctrina sobre la seguridad jurídica cuando aplica la jurisprudencia de la Sala 4ª del TS sobre el silencio positivo en materia de registro. Así que, por la misma razón, la garantía de la unidad y coherencia del ordenamiento jurídico debería conducir al TACRC a rectificar su doctrina sobre el carácter constitutivo del registro, integrando la nueva jurisprudencia del TS sobre el control formal, no material, del plan de igualdad que corresponde a la autoridad laboral y reinterpretando que no incurren en la causa de prohibición de contratar del art. 71.1.d LCSP aquellas empresas que, a la fecha final del plazo de presentación de ofertas, disponen de un plan de igualdad enviado a registrar, con independencia de que la autoridad laboral aún no lo haya registrado y/o que no hayan transcurrido 3 meses desde la solicitud de registro. Resulta expresivo, en este sentido, el TACP-Cataluña cuando manifiesta que los Tribunales administrativos de recursos contractuales tienen por función dirimir sobre la concurrencia o no de una prohibición de contratar, pero que cuando esta prohibición concierne a una figura laboral como el plan de igualdad, entonces *“habrán de prevalecer en su resolución las consideraciones que hayan efectuado las autoridades laborales y órganos competentes para dirimir las”*⁴¹.

La reforma del art. 71.1.d LCSP producida en el año 2024 fue útil para armonizar la regulación laboral del plan de igualdad con la regulación administrativa de la correspondiente prohibición de contratar dado que, hasta entonces, la interpretación restrictiva de la norma conducía a que el plan no registrado no integrase esta causa de prohibición de contratar. Es decir, antes de la reforma de 2024, y con carácter general, las empresas con plan de igualdad vigente pero no inscrito sí podían licitar⁴².

Tras la reforma de 2024 la posibilidad de licitar teniendo un plan de igualdad vigente pero no registrado se complica. Las empresas que tengan plan de igualdad pero no lo tengan inscrito o no hayan solicitado su inscripción, o las que se encuentren negociando el plan durante el procedimiento de licitación, habrán dado, en efecto, un primer paso para ser excluidas del expediente de licitación o para ver revocado, ex art. 39.2.a LCSP, el acuerdo de adjudicación favorable. Cuestión que dirige este estudio hacia su último apartado, centrado en lo que el acuerdo del TACRC de 26 de septiembre de 2024 que se viene citando denomina *“doctrina del self cleaning”*, aplicable, según el TACRC, *“A efectos de la acreditación de no estar incurso en la prohibición de contratar”*.

3.3. La prohibición de contratar y las medidas correctoras en materia de igualdad: La doctrina del self cleaning

Expone el TACRC en su acuerdo de 5 de abril de 2022, sobre todas las prohibiciones de contratar, que la doctrina del *self cleaning* tiene fundamento en el art. 57.6 de

41 Resolución 427/2025, de 7 de noviembre.

42 Vid., González Uceda, Sonia (2024): «La inscripción obligatoria de los planes de igualdad tras la modificación del artículo 71.1.d de la Ley de Contratos del Sector público», entrada en *Observatorio de Contratación Pública* de 25.11.

la vigente Directiva de Contratación, que establece que el licitador puede presentar pruebas de que pese a incurrir, *a priori*, en una causa de prohibición de contratar, las medidas por él adoptadas con posterioridad a quedar incurso en la prohibición son suficientes para demostrar y recuperar su fiabilidad como operador económico contratista de una entidad pública.

La transposición del art. 57.6 D 2014/24 se llevó a cabo por medio del art. 72.5 LCSP, norma que articula un trámite de audiencia al licitador inicialmente incurso en una prohibición de contratar aplicable a las prohibiciones que han de ser objeto de declaración expresa. Mientras que la prohibición de contratar relativa al plan de igualdad no es objeto de declaración expresa, sino que es apreciable directamente por el órgano de contratación (art. 72.1 LCSP). De inicio, por tanto, un operador económico que *a priori* incurra en la prohibición de contratar relativa al plan de igualdad no podría beneficiarse de la posibilidad de restaurar su fiabilidad para poder licitar o, en su caso, ser adjudicatario del contrato. Sin embargo, tal y como se ha señalado⁴³, esta interpretación queda ampliamente superada merced a la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea que reconoce efecto directo a esta norma comunitaria⁴⁴. De modo que, según desarrolla el TACP-Cataluña, la jurisprudencia comunitaria impone reconocer a los licitadores que incurren en la prohibición de contratar relativa al plan de igualdad el derecho a demostrar su fiabilidad antes de quedar definitivamente excluidos del procedimiento de licitación⁴⁵.

El acuerdo del TACRC sobre las prohibiciones de contratar de 5 de abril de 2022 se mueve en esta línea, que en definitiva apunta a la inviabilidad de la exclusión automática de los adjudicatarios que supuestamente incurren en la situación de tener prohibido contratar por no disponer de un plan de igualdad inscrito en el REGCON en el momento de presentar su oferta⁴⁶. Señala, en concreto, dicho acuerdo que (i) los licitadores no deben encontrarse incursos en prohibición para contratar al fin del plazo de presentación de ofertas; (ii) el licitador propuesto como adjudicatario no podrá encontrarse incurso en prohibición de contratar al tiempo de celebración del contrato; (iii) durante la licitación el órgano de contratación podrá exigir que se acredite no encontrarse incurso en prohibición de contratar cuando aprecie indicios de lo contrario, no solo en el trámite previsto en el art. 150.2 LCSP; y, (iv) previamente a declarar la exclusión, cuando el órgano de contratación aprecie la existencia de una causa de prohibición de contratar habrá de ponerlo en conocimiento del licitador afectado, concediéndole la oportunidad de probar su fiabilidad.

43 Vid., Pérez Roldán, Margarita y Rodríguez Lorca, Ana Isabel (2023): «Los planes de igualdad en la contratación pública», *Derecho y Salud*, 33, 202.

44 STJUE 14 enero de 2021 (asunto C-387/19).

45 Resolución 427/2025, de 7 de noviembre.

46 Vid., Codes, Alfonso: (2024): «La admisión de medidas corporativas de self-cleaning como alternativa a la inscripción del Plan de Igualdad en las licitaciones públicas», *CMS. Referencias Jurídicas*, entrada de 08.04.

3.3.1. Requerimientos y obligaciones del órgano de contratación

Que, tal y como declara el citado acuerdo del TACRC, el órgano de contratación puede pedir en cualquier momento del procedimiento al licitador que justifique que tiene inscrito el plan de igualdad encaja, nuevamente según el TACRC, en el art. 28.3 LPACAP, que establece que las Administraciones públicas no requerirán a los interesados datos o documentos que ya hayan sido aportados con anterioridad pero que, a estos efectos, *“el interesado deberá indicar en qué momento y ante qué órgano administrativo presentó los documentos”*⁴⁷. Además, el órgano o mesa de contratación también pueden requerir esta documentación a los licitadores en cualquier momento del procedimiento, específicamente ex art. 140.3 LCSP, *“cuando consideren que existen dudas razonables sobre la vigencia o fiabilidad de la declaración”*. Y también, en fin, el art. 150.2 LCSP prevé que, antes de adjudicar el contrato al licitador que ha presentado la mejor oferta, hay que requerirle para que aporte, entre otra documentación, la documentación justificativa del plan de igualdad en un plazo de 10 días, salvo si esta documentación ya ha sido aportada con anterioridad.

Está claro que las medidas y/o requerimientos que puede efectuar el órgano de contratación al licitador para que justifique que no incurre en la prohibición de contratar relativa al plan de igualdad no son las medidas de audiencia del art. 75.2 LCSP que funcionan como mecanismo legal de *self cleaning* para las prohibiciones de contratar que deben ser objeto de declaración expresa. Sin embargo, resulta igualmente evidente que estos trámites/requerimientos del art. 28.3 LPACAP y de los arts. 140.3 LCSP y 150.2 LCSP también pueden funcionar como mecanismos para facilitar, ex art. 57.6 D 2014/24, que el licitador realice el *self cleaning* y pruebe ante el órgano de contratación que no incurre, o que ha dejado de incurrir, en la citada prohibición de celebrar contratos públicos relativa al plan de igualdad.

La interpretación que hace el TACRC sobre el derecho de defensa que hay que reconocer a los licitadores y/o adjudicatarios que *a priori* incurren en la prohibición de contratar relativa al plan de igualdad antes de quedar excluidos del expediente de licitación está confirmada en el Orden Contencioso-administrativo. El Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, argumenta, con acierto, que la causa determinante de la prohibición de contratar no es tanto no tener inscrito el plan como no tener plan de igualdad, por lo que reconocer al licitador la posibilidad de restaurar su fiabilidad *“lo es en orden a la inscripción del plan de igualdad, no a que el licitador cuente con un plan de igualdad”*⁴⁸. Estos motivos, según este Tribunal, obligan al órgano de contratación a permitir que el licitador corrija su incumplimiento después de finalizado el plazo de presentación de ofertas sin que ello vulnere el art. 140.4 LCSP.

Esta sentencia que se cita del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía no solo es importante porque confirma que el órgano de contratación está obligado a facilitar

47 Resolución 1087/2025, de 18 de julio.

48 STSJ Andalucía 14 mayo 2025 (R° 416/2023).

el *self cleaning* de los licitadores inicialmente incursos en esta prohibición legal de celebrar contratos públicos. Lo es también porque declara que el incumplimiento de esta obligación de facilitar el *self cleaning* por parte de la mesa u órgano de contratación conduce a la retroacción del expediente de licitación al momento anterior a producirse la expulsión del licitador, para otorgarle un plazo de subsanación. El TA-CRC incluso reconoce que, si el órgano de contratación no concede al licitador la oportunidad de probar su solvencia, este puede actuar a iniciativa propia y demostrar, por ejemplo aportando mediante correo electrónico los correspondientes elementos justificativos, que cuando la mesa de contratación se dispone a acordar su exclusión del procedimiento sí cuenta con plan de igualdad inscrito en el REGCON⁴⁹.

En la práctica, y a mayor abundamiento, las obligaciones del órgano de contratación en materia de *self cleaning* de las empresas licitadoras no acaban ahí. Además de facilitar que el licitador que *a priori* incurra en la prohibición de contratar relativa al plan de igualdad pruebe que es un operador fiable, la mesa de contratación debe también valorar escrupulosamente la documentación sobre *self cleaning* que aporta la empresa y, en todo caso, concluir de forma motivada si entiende, o no, acreditada esta fiabilidad. El TACP-Cataluña tiene declarado, en este sentido, que la función de los Tribunales administrativos de recursos contractuales es estrictamente revisora de la actuación del órgano de contratación, por lo que si el órgano de contratación no valora las medidas de *self cleaning* adoptadas por la empresa y/o razona de forma motivada sobre su adecuación⁵⁰, procede la anulación del acuerdo de exclusión o, en su caso, de adjudicación, por incumplimiento del derecho al *self cleaning* de la licitadora⁵¹. La consecuencia de esta anulación es la retroacción del expediente al momento anterior a la adopción del acuerdo de exclusión, para que el órgano de contratación adopte una decisión motivada sobre si la empresa licitadora sigue, o no, incurriendo en la prohibición tras la adopción de las oportunas medidas correctoras.

3.3.2. Momentos para el self cleaning

Una lectura conjunta de los arts. 28.3 LPACAP, 140.3 LCSP y 150.2 LCSP permite extraer la conclusión de que, en la práctica, los operadores económicos que no cuenten con un plan de igualdad efectivamente inscrito en el REGCON en el momento final del plazo de presentación de ofertas podrán ejercer su derecho de *self cleaning*, siempre a requerimiento de subsanación de la mesa u órgano de contratación, en tres momentos diferentes del procedimiento de licitación:

49 Resolución 334/2025, de 12 de marzo.

50 Lo que sucede, por ejemplo, según las resoluciones que se citan en la siguiente nota del TACP-Cataluña, cuando la única referencia que contiene el acta de la mesa de contratación es para listar los documentos presentados por la empresa para vindicar su fiabilidad pero "*sin realizar consideración alguna al respecto*".

51 Resoluciones TACP-Cataluña 427, 505 y 510/2025, de 7 de noviembre y, las dos últimas, de 19 de diciembre.

1º. La mesa de contratación puede requerir discrecionalmente, en cualquier momento antes de la adjudicación del contrato, para que el licitador indique en qué momento y ante qué registro presentó la solicitud de inscripción del plan de igualdad (art. 28.3 LPACAP). Según el TACRC, si el licitador no atiende este requerimiento la mesa puede acordar su exclusión del procedimiento de licitación⁵².

2º. Si la mesa de contratación duda sobre si el licitador tiene inscrito el plan de igualdad puede requerirle en cualquier momento, siempre antes de la adjudicación del contrato, para que aporte no solo indicaciones sobre el registro en el que ha inscrito el plan, sino toda la documentación justificativa de dicha inscripción (art. 140.3 LCSP). Según los Tribunales contencioso-administrativos, si tras este trámite se comprueba que la declaración responsable sobre el plan de igualdad no es veraz, la consecuencia, ex art. 69.4 LPACAP, es la expulsión del procedimiento de licitación⁵³.

3º. Obligatoria, salvo que la documentación se haya aportado con anterioridad, la mesa de contratación tiene que conceder un plazo de 10 días al licitador que ha presentado la mejor oferta para que aporte, entre otra documentación, la documentación justificativa de la inscripción del plan de igualdad antes de adjudicarle el contrato (art. 150.2 LCSP)⁵⁴. Si, aportada la documentación, la mesa aprecia defectos en la declaración responsable sobre la vigencia e inscripción del plan, debe conceder un plazo de 3 días para corregir estos defectos (art. 141.2 LCSP), siendo, por tanto, según el TACP-Cataluña, en este momento cuando el licitador propuesto como adjudicatario podrá ejercer su derecho de *self cleaning*⁵⁵. Y añadir que, si las medidas de *self cleaning* aportadas durante el trámite del art. 150.2 LCSP son consideradas adecuadas, lo normal será que ello desemboque en una resolución de adjudicación. Obviamente, si una empresa impugna ese acuerdo de adjudicación ante el TACRC o su equivalente autonómico y el recurso especial administrativo prospera, el resultado será la anulación del acuerdo de adjudicación. En cuyo caso, si la empresa adjudicataria impugna judicialmente esa resolución del Tribunal administrativo y su recurso también tiene éxito, se abren complicados escenarios para resarcir a la empresa adjudicataria por la anulación del acuerdo de adjudicación⁵⁶.

No es dudoso, a tenor de cuanto se lleva expuesto, que el *self cleaning* de las empresas licitadoras en materia de igualdad queda enmarcado entre los momentos que

52 Resolución 1087/2025, de 18 de julio.

53 Sentencias TSJ País vasco 208 y 254/2025, de 9 de mayo y 17 de junio.

54 La presentación de una declaración responsable no exime la obligación del órgano de contratación de requerir a la empresa propuesta como adjudicataria que aporte esta documentación, vid., resolución el TACP-Cataluña 510/2025, de 19 de diciembre.

55 Resolución 505/2025, de 19 de diciembre.

56 Las SSTSJ Castilla y León 22 de octubre 2022 (Rº 594/2023) y 25 noviembre 2025 (Rº 1134/2025) declaran, con base en el art. 31 de la Ley 29/1998, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativa, que la anulación de la resolución del TACRC comporta el derecho de la licitadora a que ese contrato se le adjudique por el plazo que reste para su ejecución y comporta asimismo el derecho a indemnización por el tiempo que no pudo ejecutar el contrato.

delimitan el término final del plazo de presentación de ofertas y también el de la adjudicación del contrato. Las medidas de *self cleaning* ejecutadas por la empresa licitadora tras el trámite de subsanación del art. 150.2 LCSP, con posterioridad a la adopción del acuerdo de su exclusión y/o aportadas como prueba de solvencia por vez primera en sede del recurso especial ante el TACRC o su equivalente autonómico, carecen de virtualidad para restaurar la fiabilidad del licitador. La no aprobación del plan de igualdad y/o la ausencia de solicitud de inscripción registral al tiempo de la propuesta de adjudicación del contrato —art. 140.4 LCSP— provocan, en efecto, de acuerdo con el TACRC, que la concesión de un trámite para el *self cleaning* resulte inoportuna⁵⁷.

3.3.3. Escenarios sobre *self cleaning*

El momento del *self cleaning* depende del requerimiento de subsanación por parte del órgano de contratación. Pero lo que no resuelven los acuerdos del TACRC es el tipo de medidas de *self cleaning* sustitutorias de la obligación de tener un plan de igualdad que hay que inscribir en el registro. En este sentido, anteriormente ya se ha explicado que la empresa no incurre en esta prohibición si tiene el plan aprobado y enviado a registrar a la fecha de finalización del término de presentación de ofertas, de modo que bastaría con enviar al órgano de contratación, dentro del plazo reconocido para la subsanación, el justificante de la solicitud de inscripción del plan para entender que el licitador deja de incurrir en dicha prohibición.

Sin embargo, si la empresa licitadora no dispone de justificante de la solicitud de inscripción registral del plan a la fecha de finalización del plazo de presentación de ofertas, el escenario se complica debido a su enorme casuismo. En todo caso, resulta aquí de aplicación la doctrina del TACP-Galicia, que explica que, en materia de *self cleaning* sobre el plan de igualdad, las medidas correctoras que hay que reclamar a la empresa no pueden consistir en acreditar que tiene inscrito el plan, o solicitada su inscripción, “sino que la demostración de la fiabilidad por el licitador debe tener un alcance diferente”⁵⁸.

Cabría, en este sentido, representar hasta tres escenarios sobre *self cleaning* en materia de igualdad aplicables en función de si, a la fecha de finalización del plazo de presentación de ofertas, la empresa tiene plan vigente, pero sin inscripción solicitada en el REGCON; o no tiene plan porque se encuentra negociándolo, o, incluso, no está negociando el plan pero por una causa ajena a su voluntad.

a. Empresas con plan de igualdad vigente, pero sin inscripción solicitada en el REGCON a la fecha final del plazo de presentación de ofertas

Puede suceder que una empresa licitadora con plan de igualdad pero sin inscripción solicitada en el REGCON al término de la fecha de presentación de ofertas solici-

57 Resoluciones 460 y 1137/2025, de 27 de marzo y 31 de julio.

58 Resolución 6/2024, de 18 de enero.

te posteriormente dicha inscripción o bien a iniciativa propia, en cualquier momento antes de ser requerida para la subsanación por parte del órgano de contratación, o bien a requerimiento del órgano de contratación y dentro del plazo de subsanación reconocido.

Si la empresa obtiene el justificante de la solicitud de inscripción antes de ser requerida para ello, o si consigue cumplimentar la aplicación electrónica del REGCON en el plazo de subsanación otorgado por la mesa y obtiene el justificante de la solicitud de inscripción, en ambos casos no parece problemático admitir que la licitadora inicialmente incurso en esta prohibición de contratar restaura su fiabilidad. En la práctica, el TACP-Madrid reconoce que una empresa que no tiene el plan inscrito cuando presenta su oferta puede ser adjudicataria del contrato público si aporta la solicitud de inscripción del plan en el REGCON en la fase de presentación de la documentación requerida ex art. 150.2 LCSP, es decir, antes de la adjudicación del contrato⁵⁹.

b. Empresas que se encuentran negociando el plan de igualdad a la fecha final del plazo de presentación de ofertas

También puede suceder que la empresa licitadora no tenga solicitada la inscripción del plan cuando presenta su oferta porque se encuentra negociándolo. Pudiendo, asimismo, ocurrir que esta negociación se esté llevando a cabo *ex novo*, porque es el primer plan de igualdad que se negocia en la empresa, o para sustituir un plan caducado por aplicación del plazo máximo de 4 años.

Si la negociación *ex novo* del plan se produce dentro de los plazos del art. 4 RD 901/2020 para negociar desde que la empresa alcanza la plantilla de 50 trabajadores, la empresa que acredita esta circunstancia dentro del plazo señalado por el órgano de contratación automáticamente restaura su fiabilidad y deja de incurrir en esta prohibición.

Pero si la licitadora, al tiempo de la finalización del plazo de presentación de ofertas, se encuentra negociando su primer plan de igualdad habiendo transcurrido el plazo máximo del art. 4 RD 901/2020, todo apunta a que la empresa es poco fiable como contratista socialmente responsable y puede quedar excluida, ex art. 71.1.d LCSP, del procedimiento de licitación. Con el añadido de que, en este caso de incumplimiento de los plazos legales para negociar el plan de igualdad obligatorio en empresas de 50 o más trabajadores, resulta aplicable la infracción administrativa muy grave del último inciso del art. 8.17 del RD-Legislativo 5/2000, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS). Así que la empresa licitadora que apruebe y envíe a registrar su primer plan de igualdad habiendo transcurrido el plazo máximo para la negociación y habiendo transcurrido también el plazo de presentación de ofertas en el correspondiente expediente de li-

59 Resolución 50/2025, de 30 de enero.

citación podrá dejar de incurrir en la infracción administrativa tipificada en la LISOS, pero difícilmente dejará de incurrir en esta causa de prohibición de contratar tipificada en la LCSP.

Según el TACP-Canarias, en efecto, la falta de diligencia de la empresa licitadora que empieza a negociar el plan de igualdad fuera de los plazos legales con el objetivo de dejar de incurrir en la prohibición de contratar del art. 71.1.d LCSP hace que la aprobación del plan en un momento posterior al requerimiento de subsanación carezca de virtualidad para restablecer su fiabilidad⁶⁰. Y el mismo TACP-Canarias confirma, con similar sentido, que un plan enviado a registrar tras la adjudicación del contrato y tras haber interpuesto la empresa recurso especial en materia de contratación contra su exclusión del procedimiento de licitación tiene poco recorrido de cara a acreditar que la empresa no incurre en esta prohibición de contratar⁶¹.

Razonamientos similares, por otra parte, hay que aplicar para resolver el supuesto de las empresas licitadoras con plan de igualdad caducado que se hallan negociando el sustitutorio a la fecha final del plazo de presentación de ofertas.

En materia de duración de los planes de igualdad, el art. 9.1 RD 901/2020 conduce, ya se ha visto, a su caducidad al término de 4 años. Una salida para no incurrir en la prohibición de contratar podría ser negociar el nuevo e intentar obtener el justificante de la solicitud de inscripción antes de que finalice la vigencia del primero. De otro modo, si la empresa licitadora empieza a negociar el plan sustitutorio tras haber presentado su oferta, el caso, igual que el caso de la empresa que empieza a negociar su primer plan con incumplimiento de plazos, apunta también a una empresa poco fiable. Esto sucede, por ejemplo, según el TACP-Cataluña⁶², cuando la licitadora constituye la comisión negociadora del nuevo plan el mismo día en que finaliza el plazo de presentación de ofertas⁶³. O también cuando, a la fecha del requerimiento para la subsanación, la empresa ni siquiera tiene el plan de igualdad aprobado⁶⁴.

Por muy criticable que, *lege ferenda*, resulte la regulación que hace el art. 9.1 RD 901/2020 de la duración de los planes de igualdad, mientras esta norma no se reforme para reconocer la libertad de los negociadores del plan para pactar su término de vigencia, el REGCON no admite inscribir la prórroga del plan de igualdad y por eso un plan caducado no sirve, *lege data*, para acreditar que no se incurre en esta prohibición. Lo que, a mi juicio, sí debería servir como medida de *self cleaning* es acreditar ante el órgano de contratación que, aunque el plan anterior está caducado y no se dispone

60 Resolución 57/2025, de 3 de marzo.

61 Resolución 192/2025, de 11 de julio.

62 Resolución 384/2025, de 10 de octubre.

63 Vid., analizando esta misma resolución del TACP-Cataluña y concluyendo que “no todas las medidas de corrección son idóneas a estos efectos”, Marcos, Zoilo (2026): «Sobre las prohibiciones de contratar con el sector público (I): Planes de igualdad y alcance de las medidas de autocorrección», blog *Regula estudio jurídico*, entrada de 27.0.

64 Resolución TACP-País vasco 167/2025, de 24 de octubre.

de solicitud de inscripción del nuevo a la fecha final de presentación de ofertas, a esa misma fecha la comisión de igualdad se encuentra negociando el plan sustitutorio y aplica por iniciativa propia el anterior hasta la aprobación del nuevo. Tesis sobre el *self cleaning* en estos escenarios que no deja de ser arriesgada, porque no me parece que existan resoluciones que la avalen ni del TACRC ni de sus equivalentes autonómicos.

c. Empresas de 50 o más trabajadores que carecen de plan de igualdad por causa ajena a su voluntad

La Sala 4ª del TS dejó entrever en una sentencia del año 2018 que el bloqueo negociador imputable exclusivamente al banco social, su negativa a negociar o la ausencia de cualquier tipo de representación de los trabajadores son circunstancias excepcionales que podrían funcionar “*como justificación razonable del incumplimiento de la obligación de contar con un plan de igualdad o, al límite, como justificación de la implementación unilateral de un plan de igualdad*”⁶⁵.

A impulsos de esta sentencia, la disposición adicional 1ª RD 901/2020 obligó a reformar el REGCON para que este distinguiese, como hace actualmente, entre planes de igualdad negociados y planes de igualdad acordados unilateralmente por la empresa. De hecho, el art. 11.1 RD 901/2020 requiere la inscripción de los planes de igualdad, “*hayan sido o no adoptados por acuerdo entre las partes*”. Habiendo precisado con posterioridad la Sala 4ª del TS, ya tras la modificación de la LOI por el RD-Ley 6/2019 y la posterior entrada en vigor del RD 901/2020⁶⁶, que la posibilidad de la elaboración unilateral del plan de igualdad por parte de la empresa, debiendo reconocerse con carácter absolutamente excepcional, encuentra justificación en que los planes de igualdad se diferencian de los convenios colectivos en (i) alcanzar el acuerdo es obligatorio en el caso del plan de igualdad, no en el caso del convenio colectivo; y (ii) la ausencia de acuerdo en el caso del plan de igualdad genera su inexistencia y, con ello, la comisión de una infracción laboral muy grave y la imposibilidad de celebrar contratos públicos⁶⁷.

Por consiguiente, si se dan las circunstancias excepcionales que justifican la elaboración unilateral del plan de igualdad por la empresa, esta puede, y debe, elaborarlo y solicitar su inscripción. Una empresa que atraviesa por estas circunstancias —por ejemplo, cuando no logra reunir la comisión negociadora tras reiterados intentos⁶⁸— y que quiera licitar deberá, como regla general, presentar a registrar el plan que ha elab-

65 STS 13 diciembre 2018 (Rº 213/2017).

66 Vid., Fabregat Montfort, Gemma (2024): «Plan de igualdad unilateral ante el silencio sindical: Comentario a la Sentencia del Tribunal Supremo 545/2024, de 11 de abril», *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 482, 164-173.

67 STS 11 abril 2024 (Rº 123/2023) y STS 20 noviembre 2024 (Rº 96/2024).

68 Vid., Preciado Domènech, Carlos Hugo (2024): «Planes de igualdad. Elaboración unilateral por la empresa ante la ausencia de representación legal y la prolongada incomparecencia sindical», *Revista de Jurisprudencia Laboral*, 5, edición digital, 6.

borado unilateralmente y obtener el justificante de la solicitud de inscripción antes del término final del plazo de presentación de ofertas. La empresa incurrirá, como regla general, en la prohibición de contratar relativa al plan de igualdad si a la fecha del fin del plazo de presentación de ofertas no dispone de la solicitud de inscripción registral del plan que ha elaborado de forma unilateral. La empresa, se insiste, no podrá practicar el *self cleaning* de este incumplimiento aduciendo que atraviesa por una de estas circunstancias excepcionales que imposibilitan la negociación del plan porque, precisamente para estas situaciones excepcionales, queda prevista en la ley la posibilidad de que la empresa lo elabore de forma unilateral.

El derecho de defensa previa del trabajador frente al despido disciplinario¹

Francisco Ramos Moragues

Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universitat de València

The worker's right to a prior defense against disciplinary dismissal

SUMARIO:

1. INTRODUCCIÓN. 2. EL DERECHO DE DEFENSA PREVIA DEL TRABAJADOR FRENTE AL DESPIDO: GÉNESIS DEL DEBATE Y SU "RECONOCIMIENTO" ACTUAL. 2.1. Doctrina jurisprudencial clásica del Tribunal Supremo en torno al art. 7 del Convenio núm. 158 de la OIT. 2.2. Derecho a la defensa previa tras la STS de 18 de noviembre de 2024: un cambio de paradigma casi 40 años después. 3. CONFIGURACIÓN DEL DERECHO DE DEFENSA PREVIA: CERTEZAS E INCERTIDUMBRES. 3.1. Delimitación del ámbito aplicativo del derecho. 3.1.1. Ámbito subjetivo: carácter universal con algunos matices. 3.1.2. Ámbito objetivo del derecho de defensa previa: ¿sólo resulta exigible en los despidos disciplinarios? 3.1.3. Ámbito temporal. Ratificación de los efectos *ex nunc* por parte de la jurisprudencia. 3.2. Aspectos formales y de contenido. 3.2.1. Forma del trámite. 3.2.2. Comunicación del inicio del trámite de defensa. 3.2.3. Contenido del derecho de defensa: informar de los cargos y posibilitar una defensa real. 3.3. Excepción a la exigencia de cumplir el derecho de defensa previa. 3.4. Consecuencias derivadas del incumplimiento del derecho: improcedencia, responsabilidad civil o nulidad. 4. A MODO DE REFLEXIÓN FINAL. 5. BIBLIOGRAFÍA.

1 El presente artículo se ha elaborado en el marco del proyecto de investigación "Nuevas perspectivas en torno a la extinción del contrato de trabajo: retos presentes y desafíos futuros sobre su regulación jurídica" (RETEX), con referencia PID2024-162033OB-I00, financiado por MICIU/AEI/10.13039/501100011033/FEDER, UE.

RESUMEN: La Sentencia núm. 1250/2024, de 18 de noviembre, dictada por el Pleno de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, concluye que, antes de adoptar la decisión extintiva fundada en un despido disciplinario, el empleador debe garantizar a la persona trabajadora la oportunidad de defenderse frente a los hechos o imputaciones que se le atribuyen. La importancia de esta resolución es incuestionable pues supone, rectificando el criterio jurisprudencial precedente, reconocer la aplicación directa del art. 7 del Convenio núm. 158 de la OIT de 1982, vigente en España desde el año 1986. Sin embargo, ya ha transcurrido más de un año desde que se publicara dicha resolución jurisprudencial y nuestro ordenamiento interno, concretamente, el art. 55 del Estatuto de los Trabajadores sigue sin ser modificado para incorporar esta garantía. A la espera de este necesario reconocimiento normativo son numerosos los interrogantes que se suscitan en punto a la configuración de este derecho y que abarcan desde su ámbito aplicativo hasta las consecuencias que derivan de su incumplimiento, pasando por distintos aspectos formales y materiales en punto a su configuración. Al análisis del derecho de defensa previa se dirige el presente trabajo, que tomará como punto de partida, la situación preexistente en torno a esta materia y el cambio de paradigma operado por la inicialmente citada sentencia de 18 de noviembre de 2024.

Palabras clave: despido disciplinario, defensa previa, control de convencionalidad, convenio internacional.

ABSTRACT: Judgment No. 1250/2024 of 18 November, delivered by the Plenary of the Social Chamber of the Supreme Court of Spain, establishes that, prior to adopting a termination decision based on disciplinary dismissal, the employer must ensure that the employee is afforded the opportunity to defend themselves against the facts or allegations attributed to them. The significance of this ruling is unquestionable, as it represents—by departing from the previous case-law doctrine—the recognition of the direct applicability of Article 7 of the ILO Convention No. 158, which has been in force in Spain since 1986. However, more than a year has passed since this judicial decision was issued, and the domestic legal framework specifically Article 55 of the Workers' Statute has still not been amended to incorporate this guarantee. Pending this necessary legislative recognition, numerous questions arise regarding the configuration of this right, ranging from its scope of application to the consequences deriving from its breach, as well as various formal and substantive aspects concerning its legal structure. The present study is devoted to analysing the right to a prior defence and its legal configuration, taking as its starting point the pre-existing legal framework surrounding this issue and the paradigm shift brought about by the aforementioned judgment of 18 November 2024.

Keywords: disciplinary dismissal, right to prior defence, conventionality control, international convention.

1. INTRODUCCIÓN

Como es sabido, el empresario puede acordar el despido disciplinario de la persona trabajadora cuando concurra alguna de las causas legalmente previstas en el artículo

54 del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, ET). Ahora bien, junto a la necesaria justificación causal, la adopción de dicha decisión sancionadora debe ajustarse igualmente al cumplimiento de determinados requisitos formales, previstos en el artículo 55.1 ET. En esencia, el citado precepto establece que el despido disciplinario deberá notificarse por escrito al trabajador, consignándose en la comunicación los hechos que motivan la decisión extintiva y la fecha a partir de la cual producirá efectos.

El precepto legal citado nada dispone —o, siendo más preciso, no con vocación universal— acerca de la obligación empresarial de ofrecer al trabajador la posibilidad de formular alegaciones o articular su defensa con carácter previo a la extinción de la relación laboral. En efecto, esta exigencia únicamente aparece contemplada en supuestos específicos: cuando así lo prevea el convenio colectivo aplicable; cuando el trabajador despedido se encuentre afiliado a un sindicato, supuesto en el que debe darse audiencia a los delegados sindicales correspondientes; o cuando la medida disciplinaria se dirija contra un trabajador que ostente la condición de representante legal de los trabajadores o delegado sindical, caso en el que resulta preceptiva la tramitación del correspondiente expediente contradictorio.

La ausencia en nuestro ordenamiento interno de garantías procedimentales de carácter previo (*ex ante*) contrasta con el compromiso internacional asumido por el Estado español mediante la ratificación del Convenio núm. 158 de la Organización Internacional del Trabajo, relativo a la terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador, adoptado en Ginebra el 22 de junio de 1982. Dicho instrumento internacional establece expresamente que no deberá darse por terminada la relación laboral de un trabajador por motivos relacionados con su conducta o su rendimiento sin que previamente se le haya ofrecido la posibilidad de defenderse de los cargos formulados en su contra, salvo en aquellos supuestos en los que no pueda razonablemente exigirse al empleador la concesión de tal oportunidad.

Pese a la evidente incongruencia existente entre el plano interno y el internacional, lo cierto es que la jurisprudencia española clásica entendió desde un primer momento —sobre la base de los argumentos que se expondrán a continuación— que el ordenamiento jurídico español ofrecía garantías suficientes en relación con las posibilidades de defensa de los trabajadores frente al despido disciplinario. Es más, esta interpretación jurisprudencial se ha mantenido de forma constante y sin fisuras durante décadas, hasta la publicación de la Sentencia núm. 1250/2024, de 18 de noviembre, dictada por el Pleno de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo.

La trascendencia práctica de esta resolución jurisprudencial resulta indiscutible. Y es que, apartándose de la doctrina tradicional, concluirá que antes de efectuar el despido, el empleador debe garantizar a la persona trabajadora la oportunidad efectiva de defenderse frente a los hechos o imputaciones que se le atribuyen. Se configura, de este modo, una nueva realidad en la gestión de los recursos humanos dentro de las organizaciones empresariales. A partir de la fecha de publicación de la citada sentencia, toda empresa que pretenda ejercer su potestad disciplinaria mediante la adopción de una decisión extintiva deberá incorporar un nuevo requisito de carácter

formal: el respeto del denominado “derecho a la audiencia previa” del trabajador o, más correctamente, “derecho de defensa previa”; y digo más correctamente en el entendido de que la mera concesión de audiencia no agota las posibles vías a través de las cuales puede garantizarse al trabajador la oportunidad efectiva de articular su defensa antes de la adopción de la decisión empresarial.

En el marco de estas breves consideraciones introductorias, el objeto del presente trabajo viene referido al análisis de este derecho y se articulará en torno a tres ejes fundamentales. Para empezar, me referiré al proceso de reactivación o, renacimiento, si se prefiere la expresión, del debate relativo al derecho del trabajador a una defensa previa frente al despido; abarcando dicho análisis desde sus orígenes hasta su culminación con la mencionada sentencia del Tribunal Supremo de 18 de noviembre de 2024. En segundo lugar, en lo que constituye el núcleo duro del presente trabajo, me centraré en la configuración del derecho en cuestión. No podemos obviar que la citada sentencia resuelve un supuesto concreto y que, si bien la cuestión jurídica enjuiciada presenta una enorme repercusión práctica, la tarea de configurar normativamente este derecho corresponde, en última instancia, al legislador. En tanto en cuanto dicha intervención normativa no se produzca, el desarrollo y ejercicio de esta garantía presenta algunas certezas, pero también numerosos e importantes interrogantes, cuya respuesta será determinante para valorar, ante eventuales conflictos que puedan suscitarse en sede judicial, si se ha hecho por parte de las organizaciones empresariales un uso conforme a Derecho de este trámite. Finalmente, ya con una composición más clara de las principales características que envuelven el ejercicio de esta garantía, el análisis se cerrará con una breve reflexión en un doble sentido: de un lado, valorando la necesidad de reconocer una tutela *ex ante* en línea con el compromiso internacional asumido por nuestro País; y, de otro lado, sobre cuál puede ser su verdadero impacto o, dicho de otra forma, sobre si realmente va a elevar los estándares de protección de los trabajadores frente a la decisión empresarial de despedir.

2. EL DERECHO DE DEFENSA PREVIA DEL TRABAJADOR FRENTE AL DESPIDO: GÉNESIS DEL DEBATE Y SU “RECONOCIMIENTO” ACTUAL

Al delimitar el objeto de estudio, el primero de los aspectos a analizar se ha denominado “reactivación” o “renacimiento” del debate relativo al derecho de defensa previa. Ambos términos remiten, respectivamente, a los verbos *activar* y *nacer*, a los que se incorpora el prefijo *re*, cuyo significado principal alude a la idea de repetición o reiteración, esto es, volver a hacer o a producir algo. Con esta terminología se pretende poner de relieve que no nos hallamos ante una cuestión novedosa, sino, más bien, ante la reaparición de un debate que se suscitó otrora en el ámbito jurídico-laboral¹.

1 Otros autores también han aludido a esta idea de que se trataba de un debate antiguo que volvía a tomar protagonismo. Así, por ejemplo, se ha aludido al “renacer de un debate enterrado tras décadas atrás”. *Vid.*, SANGUINETI RAYMOND, W., “El derecho de defensa previa del trabajador frente al despi-

Para corroborar dicha afirmación, resulta suficiente con efectuar dos consideraciones. En primer lugar, el reconocimiento normativo de este derecho no es reciente, sino que se remonta al ya citado Convenio núm. 158 de la Organización Internacional del Trabajo (en lo sucesivo, OIT), concretamente, a su artículo 7, adoptado en 1982 y que entró en vigor para España el 26 de abril de 1986. En segundo término, la cuestión fue ya objeto de debate en sede jurisprudencial, habiéndose suscitado a finales de la década de los años 80 del siglo pasado, la necesidad de determinar si la normativa laboral vigente en aquel momento resultaba o no compatible con lo dispuesto en el artículo 7 del referido convenio internacional.

En definitiva, se trataba de un debate antiguo y, además, aparentemente resuelto en cuanto a la solución alcanzada. Y lo era, incluso, para la mayor parte de actores implicados, no sólo a nivel jurisprudencial. En efecto, lo era para el Estado español, que sostuvo la adecuación del ordenamiento interno frente a las —si se me permite la expresión— “llamadas de atención” recurrentes formuladas por la Comisión de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo —en adelante, Comisión de Expertos de la OIT—. Y también lo era para el legislador español, quien, independientemente del signo político de los sucesivos gobiernos y pese a las numerosas reformas laborales acometidas desde entonces, nunca manifestó la voluntad de extender con carácter general el derecho de defensa previa en el ámbito del despido disciplinario.

En este contexto de aparente consenso, cerca de cuarenta años después, el debate vuelve a situarse en el centro de la discusión jurídica. Y, lo que resulta aún más significativo, lo hace para culminar en una solución diametralmente opuesta a la que en su momento había sido adoptada

Por razones de coherencia cronológica en la exposición, se procederá, en primer lugar, al análisis de los argumentos que fueron originalmente esgrimidos para sostener que el ordenamiento jurídico español se ajustaba a las exigencias derivadas del artículo 7 del Convenio núm. 158 de la OIT. Posteriormente, se identificarán las líneas argumentales fundamentales sobre las que la sentencia del Tribunal Supremo de 18 de noviembre de 2024 articula el cambio de doctrina jurisprudencial que introduce en esta materia.

2.1. Doctrina jurisprudencial clásica del Tribunal Supremo en torno al art. 7 del Convenio núm. 158 de la OIT

El extinto Tribunal Central de Trabajo, en un primer momento, y posteriormente el Tribunal Supremo², se pronunciaron en los años inmediatamente posteriores a la

do”, *Revista de Derecho Social*, núm. 105, 2024, págs. 41-74. Del mismo modo, se ha hablado del “resucitado” derecho a la audiencia previa al despido disciplinario. *Vid.*, ÁLVAREZ CUESTA, H., “El resucitado derecho a la audiencia previa al despido disciplinario. Comentario a la STS de 18 de noviembre de 2024, rec. 4735/2023”, en *Revista de Derecho Social*, Núm. 108, 2024, págs. 175-186.

2 En este sentido, *vid.*, Sentencia del Tribunal Central de Trabajo, de 30 de octubre de 1986 (JUR\1986\4063); del mismo modo, SSTs de 4, 5 y 24 de noviembre, de 1987 (RJ\1987\7810,

entrada en vigor del Convenio núm. 158 de la Organización Internacional del Trabajo acerca de la compatibilidad entre el ordenamiento jurídico español y la exigencia de defensa previa configurada por dicha norma internacional. La conclusión alcanzada por ambos órganos jurisdiccionales fue inequívoca, al afirmarse que el derecho interno español se encontraba en armonía con las previsiones del Convenio núm. 158 de la OIT, sin que resultara necesaria la incorporación de garantías adicionales.

De forma sintética, los razonamientos esgrimidos por la jurisprudencia clásica — reiterados de manera constante en los distintos pronunciamientos dictados sobre esta cuestión— pueden reconducirse fundamentalmente a dos líneas argumentales.

En primer lugar, se pone el acento en la inaplicabilidad directa del Convenio núm. 158 de la OIT. El Tribunal Supremo inicia su razonamiento jurídico asumiendo que, en virtud de lo dispuesto en el artículo 96 de la Constitución Española, los tratados internacionales válidamente celebrados pasan a formar parte del ordenamiento jurídico interno una vez ratificados y publicados oficialmente. Asimismo, es consciente —y así lo hace constar— de la primacía del derecho internacional sobre el derecho interno en caso de conflicto. No obstante, en el caso concreto que se analiza, entiende el Alto tribunal que resulta imprescindible la intervención del legislador nacional mediante la aprobación de una norma que desarrolle el procedimiento adecuado para garantizar al trabajador la posibilidad de ejercitar su derecho de defensa previa.

El fundamento normativo de esta afirmación se encuentra en el artículo 1 del propio Convenio núm. 158, que establece, literalmente, cuanto sigue: “Deberá darse efecto a las disposiciones del presente Convenio por medio de la legislación nacional, excepto en la medida en que esas disposiciones se apliquen por vía de contratos colectivos, laudos arbitrales o sentencias judiciales, o de cualquier otra forma conforme a la práctica nacional”.

En segundo lugar y, a mayor abundamiento, la jurisprudencia sostuvo que, aun a falta de un desarrollo normativo específico, el ordenamiento jurídico español ya disponía de mecanismos y garantías suficientes que permitían satisfacer la exigencia prevista en el artículo 7 del Convenio. Entre tales garantías se mencionaban expresamente la obligación de notificar el despido por escrito —mediante la correspondiente carta de despido, en la que deben consignarse los hechos imputados al trabajador—, el trámite preprocesal de conciliación ante el órgano administrativo competente, la conciliación ante el órgano judicial y, en último término, el propio proceso judicial laboral.

A juicio del Alto Tribunal, el conjunto de estos mecanismos permitía al trabajador conocer las imputaciones formuladas en su contra, valorar su veracidad y articular

RJ\1987\7815 y RJ\1987\8050); de 15 de septiembre de 1988 (RJ\1988\6898). Tras estos pronunciamientos, también pueden identificarse, con posterioridad, otras resoluciones jurisprudenciales, así como doctrina judicial, que ratificaban la tesis clásica. En el primer grupo, pueden señalarse, entre otras, las Sentencias del Tribunal Supremo de 15 de septiembre de 1988; 20 de marzo de 1989; y 31 de enero de 1990; En cuanto a la doctrina judicial, *vid.*, entre otras, las SSTSJ de Cataluña, de 16 de enero de 2014 (Rec. núm. 4441/2013); y de Asturias, de 18 de junio de 2019 (Rec. núm. 1039/2019).

los medios de defensa oportunos, así como propiciar, en su caso, una solución consensuada del conflicto, lo que equivaldría, en términos materiales, a satisfacer el derecho de defensa reconocido por la norma internacional.

Esta tesis jurisprudencial fue respaldada por la doctrina científica mayoritaria de la época³, que se alineó con tal planteamiento. Así, por ejemplo, uno de los máximos exponentes de la doctrina iuslaboralista española, el profesor ALONSO OLEA, calificó el Convenio núm. 158 de la OIT como un ejemplo paradigmático de tratado *non self-executing*, es decir, necesitado de medidas legislativas internas de desarrollo para su efectiva aplicación en el ordenamiento español. Tal posición se fundamentaba tanto en razones formales —derivadas del propio tenor del artículo 1 del Convenio, que remite expresamente a la legislación nacional para la efectividad de sus disposiciones— como en razones materiales, en la medida en que, según dicho autor, la aplicación directa del Convenio habría supuesto una profunda alteración del sistema interno de regulación del despido, generando precisamente la perturbación del ordenamiento jurídico que la previsión formal contenida en el propio instrumento internacional trataba de evitar⁴. En una línea parcialmente similar se situó el profesor GALIANA, quien, aun defendiendo el carácter *self-executing* del Convenio —o al menos de algunos de sus preceptos—, sostuvo que lo dispuesto en su artículo 7 no exigía modificación alguna del ordenamiento jurídico español en materia de despido, por cuanto la garantía que dicho precepto contempla podía considerarse ya suficientemente satisfecha por los mecanismos previstos en el derecho interno⁵.

En todo caso, el hecho de que jurisprudencia y doctrina científica mayoritaria mantuvieran posiciones coincidentes en esta materia, no significa que existiera una uniformidad absoluta en todos los sectores. De hecho, a raíz de diversas reclamaciones sindicales promovidas por Comisiones Obreras (CC.OO) y la Unión General de Trabajadores (UGT), la Comisión de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo⁶ manifestó en varias ocasiones al Estado español⁷ que el ordenamiento jurídico nacional no daba pleno cumplimiento a

3 Siendo precisos, por las fechas en que se publican los trabajos que se van a señalar en las notas inmediatamente precedentes, lo que asumen es la tesis defendida por el Tribunal Central Trabajo luego recibida y desarrollada por el Tribunal Supremo.

4 Vid., ALONSO OLEA, M., "Sobre la forma de despido en relación con el Convenio de la OIT, núm. 158 (Ginebra, 1982), sobre la terminación de la relación de trabajo", *Documentación Laboral*, núm. 20, 1986, págs. 44-45.

5 Vid., GALIANA MORENO, J.M. "El Convenio núm. 158 de la OIT y su incidencia en los despidos individuales", *Revista Jurídica de la Región de Murcia*, núm. 4, 1986, págs. 103-108.

6 Según reza la propia página web de la Organización Internacional de Trabajadores, esta Comisión es un órgano independiente, integrada por "20 juristas nacionales e internacionales de alto nivel" y tiene por finalidad "examinar la aplicación de los Convenios, Protocolos y Recomendaciones de la OIT por parte de los Estados miembros de la Organización". Vid., <https://www.ilo.org/es/normas-internacionales-del-trabajo/sistema-de-control-de-la-oit-control-regular/la-comision-de-expertos-en-aplicacion-de-convenios-y-recomendaciones-ceacr>

7 Un análisis de estas observaciones y solicitudes hacia España en GARCÍA PIÑEIRO, N.P., "Sobre la forma del despido en relación con el convenio de la OIT núm. 158: relejendo a Alonso Olea sobre el control de convencionalidad", en *Foro, Nueva época*, vol. 27, número jubilar (2024), págs. 73-99

la exigencia de defensa previa contenida en el artículo 7 del Convenio núm. 158. Especial relevancia presenta, en este sentido, el informe elaborado por dicha Comisión bajo el título *Protección contra el despido injustificado* (1995)⁸, en cuyo apartado 150 se afirmaba, literalmente, lo siguiente: “[...] el trabajador debe poder defenderse antes de que acabe la relación de trabajo. Incluso si el trabajador tiene derecho a entablar un procedimiento después de la terminación, e incluso si la terminación no se considera definitiva hasta que se hayan agotado todas las vías de recurso, es necesario en virtud del artículo 7 que el trabajador tenga la posibilidad de defenderse antes de darse por terminada la relación de trabajo”⁹. La conclusión que se desprende de este pronunciamiento resulta meridiana: las garantías previstas en la normativa española despliegan sus efectos una vez se produce el despido, pero no con carácter previo a la extinción de la relación laboral, tal como exige expresamente el artículo 7 del Convenio núm. 158 de la OIT.

2.2. Derecho a la defensa previa tras la STS de 18 de noviembre de 2024: un cambio de paradigma casi 40 años después

Como decíamos, han tenido que transcurrir casi cuarenta años para que el debate relativo al derecho de defensa previa del trabajador vuelva a suscitarse. La responsabilidad de este “renacimiento” corresponde, sin duda, a la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de las Islas Baleares, que, mediante su sentencia de 13 de febrero de 2023, declaró la improcedencia del despido de un trabajador por haber omitido el trámite de defensa previa exigido por la norma internacional tantas veces aludida¹⁰. Frente a dicha resolución, la empresa interpuso recurso de casación para la unificación de doctrina, invocando como sentencia de contraste la Sentencia del Tribunal Supremo de 15 de septiembre de 1988, que mantenía la doctrina clásica previamente expuesta.

La evidente contradicción entre la doctrina tradicional del Tribunal Supremo y el criterio sostenido por el Tribunal Superior de Justicia de Baleares generó, en poco

8 *Protección contra el despido injustificado. Conferencia Internacional del Trabajo, 82ª reunión, Ginebra, 1995*. El informe completo puede consultarse en la siguiente dirección web: [https://webapps.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09663/09663\(1995-4B\).pdf](https://webapps.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09663/09663(1995-4B).pdf) En todo caso, no ha sido la única vez que dicha Comisión solicita al Estado español que revise su normativa nacional para ajustarse al citado art. 7 del Convenio de la OIT.

9 *Protección contra el despido injustificado. Conferencia Internacional del Trabajo, op. cit., pág. 73*.

10 Rec. núm. 454/2022. De forma sumaria, el supuesto de hecho que origina la sentencia dictada por el TSJ de las Islas Baleares viene referido al despido disciplinario de un trabajador por transgresión de la buena fe contractual. La empresa es una Escuela Superior de Arte Dramático, siendo el trabajador profesor en aquella. Por cuanto aquí interesa, será suficiente con señalar que los hechos que se le imputan al trabajador son conductas inapropiadas e inadecuadas, algunas de ellas de carácter sexual, dirigidas al alumnado femenino. El trabajador impugnó el despido ante la jurisdicción social y el Juzgado de lo Social núm. 4 de Palma consideró que el despido era procedente, al entender acreditados los hechos imputados. Disconforme con la decisión, interpuso el correspondiente recurso de suplicación que se resolvió con esta sentencia que acabará estimando el recurso y declarando la improcedencia de la decisión extintiva por la razón antedicha: ausencia de defensa previa.

más de año y medio, una intensa controversia doctrinal sobre la aplicabilidad directa del derecho de defensa previa, sin que existiera una posición unívoca en favor de una u otra tesis. Se distinguieron, en términos generales, dos corrientes:

1. Una minoritaria, que acogió de manera inmediata los argumentos del Tribunal balear, reconociendo la aplicabilidad directa del artículo 7 del Convenio de la OIT¹¹.
2. Una mayoritaria, que se alineó con el criterio tradicional de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo¹². Dentro de esta corriente mayoritaria existían matices. Y ello en la medida en que algunos Tribunales Superiores de Justicia admitían la aplicación directa del precepto internacional, pero consideraban que el ordenamiento español disponía de mecanismos suficientes para cumplir con su mandato.

Esta situación de inseguridad jurídica se mantuvo hasta la antedicha sentencia del Tribunal Supremo de 18 de noviembre de 2024, que resolvió el recurso de casación interpuesto contra la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Baleares y, como se ha anticipado, rectificó la doctrina clásica. A continuación, se exponen los puntos clave de este giro jurisprudencial:

a) Aplicabilidad directa del artículo 7 del Convenio de la OIT

La doctrina clásica sostenía que el Convenio y, en particular, su artículo 7, no eran directamente aplicables, por lo que requerían desarrollo normativo en España, conforme al artículo 1 del propio Convenio, que, recuérdese, remite a legislaciones nacionales, convenios colectivos, reglamentos de empresa, laudos arbitrales o sentencias judiciales.

El Tribunal Supremo, en cambio, no compartirá este argumento. A su juicio, el precepto citado alude de manera flexible a las diversas formas de implementación, pero ello no implica que todo su articulado requiera desarrollo nacional previo. Por el contrario, existen disposiciones del Convenio que son suficientemente precisas y

11 Es el caso de las SSTSJ de Extremadura de 5 y 15 de septiembre de 2023 (Rec. núm. 283/2023 y núm. 326/2023, respectivamente); de Asturias, de 28 de mayo y de 22 de octubre de 2024 (Rec. núm. 729/2024 y 1502/2024); y de Madrid, de 28 de abril de 2023 (rec. núm. 1436/2022). En relación a esta resolución, debe advertirse que no comparte la idea relativa a la improcedencia como consecuencia del incumplimiento del art. 7 Convenio núm. 158 de la OIT, sosteniendo que en este caso procedería la aplicación de sanciones administrativas establecidas en la LISOS o, en el caso de que el despido se declare improcedente por otros motivos, la reclamación de la indemnización por daños y perjuicios del art. 1101 del Código Civil equivalente a los salarios de tramitación.

12 Sin pretensiones de exhaustividad, pueden citarse: las SSTSJ Cataluña de 4 de julio de 2023 (rec. núm. 1749/2023); de Castilla y León de 28 de septiembre de 2023 (rec. núm. 576/2023); de la Comunidad Valencia de 21 de noviembre de 2023 (rec. núm. 1984/2023), de Cataluña de 10 de noviembre de 2023 (rec. núm. 2927/2023); de Murcia, de 12 de marzo de 2024 (Rec. núm. 837/2023); de Andalucía (Granada) de 25 de abril de 2024 (rec. núm. 1169/2023); de Castilla La Mancha, de 5 de abril de 2024 (Rec. núm. 277/2024) y de 19 de octubre de 2023 (rec. núm. 634/2023); y de Murcia, de 20 de febrero de 2024 (rec. núm. 507/2023).

completas para desplegar efectos inmediatos; y, en caso de incumplimiento por el derecho interno, corresponde a los tribunales aplicar dichas disposiciones directamente.

Y esto es lo que acontece, precisamente, con las disposiciones analizadas, es decir, ambas premisas concurren en el artículo 7: por un lado, su redacción es lo bastante concreta como para no requerir ulterior desarrollo, al señalar que “No deberá darse por terminada la relación de trabajo de un trabajador por motivos relacionados con su conducta o su rendimiento antes de que se le haya ofrecido posibilidad de defenderse de los cargos formulados contra él, a menos que no pueda pedirse razonablemente al empleador que le conceda esta posibilidad”. Por otro lado, el derecho español (art. 55 ET) no garantiza esta defensa de forma universal, sino únicamente para representantes legales y delegados sindicales, trabajadores afiliados a un sindicato¹³, o cuando así lo establezca un convenio colectivo; a diferencia de lo que ocurre con la norma internacional que confiera a esta garantía una vocación universal.

La consecuencia lógica que deriva de la presencia de ambas condiciones es que la audiencia o defensa previa constituye, en opinión del Tribunal Supremo, un requisito formal obligatorio.

b) Las garantías del ordenamiento español no permiten una defensa previa efectiva.

Las garantías invocadas por la jurisprudencia clásica —carta de despido, conciliación preprocesal, conciliación judicial, procedimiento judicial— protegen el derecho de defensa frente al despido, pero solo una vez materializada la decisión empresarial, no antes, como exige el Convenio. Ambas garantías son compatibles y complementarias, pero persiguen fines distintos: mientras las garantías previas atienden, empleando los términos usados por el propio Tribunal Supremo, “a criterios de equidad y de protección anticipada del trabajador”; las garantías posteriores buscan evitar la indefensión frente a un despido ya consumado.

13 Siendo rigurosos, ninguno de estos dos supuestos específicos se refiere al derecho de defensa en los términos a los que alude la norma convencional. Así, en el primer caso —representantes— el legislador español establece la obligación de abrir expediente contradictorio, que es un trámite mucho más formal y riguroso, en términos de garantías, que el de defensa previa. Por su parte, en el segundo caso —afiliados sindicales— la audiencia previa que se requiere con carácter previo al despido no es al propio trabajador sino al delegado sindical de la sección sindical correspondiente a dicho sindicato; y, además, este requisito formal se condiciona a que al empresario le constare tal afiliación. La consecuencia que deriva de esta diferenciación es que si el trabajador despedido es un afiliado y el empresario es conocedor de ello, junto a la audiencia al delegado también deberá cumplirse con la audiencia al propio trabajador. Del mismo modo, la empresa no queda exenta de realizar el trámite de audiencia o defensa previa al despido por el hecho de que cuente con un “código ético” y un “canal de conducta” a través del cual se da audiencia a la persona afectada. En este sentido, se ha afirmado que este tipo de audiencias no se configuran como un trámite formal, general e incondicionado, exigible en todo caso con carácter previo a la adopción de una decisión disciplinaria laboral, sino como una garantía específica del procedimiento interno del Canal, con una finalidad instrumental y funcional propia, distinta del ejercicio de la potestad disciplinaria empresarial. *Vid.*, STSJ de Galicia, de 28 de enero de 2026 (Rec. núm. 4060/2025).

Esta argumentación coincide, en esencia, con la tesis defendida en su momento por la Comisión de Expertos de la OIT. Y la prueba más evidente de que se trata de la interpretación correcta, es que el artículo 7 se ubica en la sección titulada “Procedimientos previos a la terminación o en ocasión de esta”, en lugar de en la sección sobre “Recursos posteriores contra la terminación de la relación laboral”¹⁴.

c) *Control de convencionalidad como regla de selección del derecho aplicable.*

Vaya por delante que no es posible, pues ello excedería con creces del objeto de este trabajo, abordar detalladamente una cuestión tan relevante como la noción del control de convencionalidad y su virtualidad aplicativa en nuestro Derecho, a la luz de la jurisprudencia constitucional dictada en esta materia; doctrina constitucional que viene recogida y desarrollada, entre otras, por su conocida sentencia núm. 40/2018, de 20 de diciembre¹⁵. Por ello, aunque algunos de los fundamentos en los que reside la construcción que efectúa dicho Tribunal sobre el “control de convencionalidad” resulten francamente cuestionables¹⁶, me limitaré, a los efectos que ahora interesan, a sintetizar las líneas maestras sobre las que se apoya la citada doctrina constitucional y que han servido de base a la Sala Cuarta del Tribunal Supremo para fallar en favor de la aplicación directa del art. 7 del Convenio núm. 158 de la OIT.

En extrema síntesis, el Tribunal Constitucional considera que la inexistencia en nuestro ordenamiento constitucional de una previsión expresa que imponga a los órganos de la jurisdicción ordinaria la obligación de llevar a cabo dicho control de convencionalidad; así como de una atribución constitucional explícita en tal sentido, no constituye un impedimento para la aplicación del referido control de convencionalidad; y no lo es porque su fundamento reside en el propio art. 96 de la CE. En este sentido, se afirmará por dicho órgano que del contenido de dicho precepto constitucional cabe extraer dos conclusiones: de una parte, el establecimiento de una regla de desplazamiento de la norma interna anterior por la disposición convencional, sin que tal desplazamiento implique su derogación; y, de otra parte, la configuración de una suerte de resistencia del tratado frente a su eventual derogación por normas internas posteriores en el tiempo, lo que tampoco comporta la expulsión de estas últimas del ordenamiento jurídico, sino únicamente su inaplicación en el caso concreto.

14 La doctrina científica, mucho antes de la aparición de esta sentencia, ya había advertido sobre la necesidad de distinguir los procedimientos de defensa *ex post*, de las garantías *ex ante*, debiendo incluirse en esta última categoría, la exigencia recogida en el art. 7 del Convenio núm. 158 de la OIT. Por todos, MOLINA NAVARRETE, C., “Actualidades y críticas del Convenio OIT n. 158 en los derechos europeos: ¿el renacer del sentido del límite jurídico a la libertad (de empresa) en favor de la seguridad (en el empleo)”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, volumen 7, 2019, pág. 147.

15 STC núm. 140/2018, de 20 de diciembre (Recurso de inconstitucionalidad 3754-2014). Fundamento de Derecho Sexto.

16 *Vid.*, en este sentido, el excelente análisis crítico sobre la sentencia citada, realizado por PEREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F., “Sobre el *obiter dictum* relativo a la cuestión de convencionalidad de la STC 140/2018, de 20 de diciembre”, *trabajo en prensa*.

A partir de aquí, la eventual constatación de una discordancia entre un convenio internacional y una norma interna con rango de ley no comporta un juicio sobre la validez de esta última, sino exclusivamente sobre su aplicabilidad. En otras palabras: no se trata de un problema de depuración del ordenamiento jurídico mediante la expulsión de normas inválidas, sino de una cuestión relativa a la determinación de la norma aplicable para la resolución de cada caso concreto; tarea que —cierra su argumentación el Tribunal Constitucional— corresponde efectuar al juez ordinario¹⁷.

Obviamente, la aplicación del denominado control de convencionalidad, en los términos que se acaban de exponer, no opera en todo caso, sino solo cuando nos encontremos ante normas internacionales directamente aplicables (*self-executing*). Más claro: el ejercicio del control de convencionalidad desplazando la norma interna en favor de la internacional solo debe realizarse en aquellos supuestos en los que la norma internacional ofrezca claridad y certeza, evitando la inseguridad jurídica¹⁸.

Trasladando la doctrina constitucional expuesta al caso que nos ocupa, el Tribunal Supremo concluirá que en el presente supuesto sí se dan las condiciones necesarias —se trata de una disposición completa y aplicable sin que se necesite auxilio ni desarrollo por norma interna— que determinan la aplicación de esta regla de selección; o, lo que es lo mismo, concurren las condiciones idóneas para que se aplique el mencionado control de convencionalidad¹⁹ y, en consecuencia, se desplace —que no derogue— la normativa interna (art. 55 ET) en favor de la internacional (art. 7 Convenio núm. 158 de la OIT), resultando exigible el derecho de audiencia o defensa previa.

d) *Un nuevo escenario que justifica la rectificación de la doctrina anterior.*

La sentencia del Tribunal Supremo de 18 de noviembre de 2024 se muestra inequívoca al afirmar que procede a rectificar su doctrina precedente. Esta recon-

17 STC núm. 140/2018, de 20 de diciembre (Recurso de inconstitucionalidad 3754-2014). Fundamento de Derecho Sexto.

18 Así lo ha recordado la jurisprudencia en diversas ocasiones, por todas, STS de 20 de marzo de 2022 (Rec. núm. 2142/2020).

19 En punto a esta cuestión, algún autor ha llamado la atención de que en el concreto supuesto analizado por la STS de 18 de noviembre de 2024, no puede hablarse, en sentido estricto, de un control difuso de convencionalidad, sino algo mucho más sencillo, a saber, aplicar directamente una norma internacional *self-executing* incorporada al derecho español, el citado artículo 7 del Convenio núm. 158 de la OIT, sin necesidad de desplazar o inaplicar en el caso concreto ninguna norma española de origen interno. Concretamente, se argumenta que "(...) lo que el Alto Tribunal hace es aplicar directamente una norma internacional *self-executing* incorporada al derecho español, el citado artículo 7 del Convenio núm. 158 de la OIT, sin necesidad de desplazar o inaplicar en el caso concreto ninguna norma española de origen interno. Y es que los supuestos de hecho de las normas en liza no son coincidentes y, por tanto, no hay control difuso de convencionalidad". VIVERO SERRANO, J.B., "El despido disciplinario sin la audiencia previa del Convenio núm. 158 de la OIT: ¿improcedente por un defecto formal? Comentario a la Sentencia del Tribunal Supremo 175/2025, de 5 de marzo, *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, núm. 489 (noviembre-diciembre 2025), pág. 178.

sideración jurisprudencial adquiere, además, un valor particularmente significativo si se tiene en cuenta que, durante el periodo intermedio transcurrido en la fase de suplicación —esto es, desde el pronunciamiento del Tribunal Superior de Justicia de las Islas Baleares hasta la resolución del correspondiente recurso de casación para la unificación de doctrina—, la mayor parte de los órganos judiciales habían venido manteniendo una posición mayoritariamente alineada con la doctrina jurisprudencial tradicional²⁰.

La citada rectificación se justifica por el Alto Tribunal a partir de las relevantes transformaciones normativas y jurisprudenciales producidas a lo largo de las casi cuatro décadas transcurridas. En particular, el Tribunal Supremo identifica diversos factores que explican y fundamentan el cambio doctrinal ahora propugnado²¹.

En primer lugar, se destaca la aprobación de la Ley 25/2014, de 27 de noviembre, de Tratados y otros Acuerdos Internacionales. Este texto legal contiene diversas previsiones relativas a la eficacia de los tratados internacionales (art. 28), a su aplicación directa como regla general (art. 29) y a su prevalencia sobre el ordenamiento interno en caso de conflicto —con la única excepción de las normas con rango constitucional— (art. 31). Tales previsiones resultan particularmente relevantes para la cuestión examinada y contribuyen a reforzar el cambio jurisprudencial ahora asumido por el Tribunal Supremo. De manera especial, debe subrayarse el contenido del artículo 29, conforme al cual “los tratados internacionales serán de aplicación directa, salvo que de su propio texto se desprenda que dicha aplicación queda condicionada a la adopción de las correspondientes leyes o disposiciones reglamentarias”.

En segundo término, se pone en valor la consolidación del anteriormente aludido control de convencionalidad como mecanismo jurisdiccional destinado a desplazar la aplicación de normas internas incompatibles con disposiciones convencionales internacionales. A este respecto, se trae a colación la ya citada sentencia del Tribunal Constitucional 140/2018, de 20 de diciembre²², mediante la cual se precisó, de manera expresa y disipando cualquier eventual duda interpretativa que pudiera existir hasta ese momento, que el control de convencionalidad en el sistema jurídico español no comporta un juicio sobre la validez de la norma interna ni, en modo alguno, sobre su constitucionalidad. Se configura, más bien, como una mera regla de selección del

20 Se refiere a esta cuestión, resaltando, además, el papel que deben jugar las Salas de suplicación en la necesaria evolución doctrinal, AGUSTÍ MARAGALL, J., “La audiencia previa al despido disciplinario ex art. 7 del convenio 158 de la OIT. Puntos críticos en su aplicación práctica y en la revisión judicial de su cumplimiento después de la STS de sala general nº 1250/24 de 18.11.24”, en *Jurisdicción social: Revista de la Comisión de lo Social de Juezas y Jueces para la Democracia*, núm. 261, 2024, pág. 20.

21 De forma crítica, un sector de la doctrina considera que no son las transformaciones operadas en este lapso de tiempo sino el cambio en la propia percepción de la realidad por parte del Tribunal Supremo —pues la normativa aplicable ha sido siempre la misma— lo que verdaderamente justifica la rectificación de la doctrina anterior. *Vid.*, ALFONSO MELLADO, C.L., “Audiencia previa en materia de despido disciplinario. Una necesaria, aunque incompleta, rectificación de la jurisprudencia precedente”. *Revista de Trabajo y Seguridad Social, CEF*, 484 (enero-febrero 2025), págs. 282-283.

22 Recurso de inconstitucionalidad núm. 3754/2014.

Derecho aplicable, cuya concreción corresponde efectuar, en cada caso concreto, a los jueces y magistrados integrantes de la jurisdicción ordinaria²³.

En tercer lugar, el Tribunal Supremo pone de relieve que, a lo largo de este periodo, las sucesivas reformas laborales han comportado una reducción de los estándares de tutela del trabajador frente al despido²⁴. En este sentido, se alude expresamente a la supresión de la calificación de nulidad del despido por defectos formales, así como a la eliminación de los salarios de tramitación en aquellos supuestos en los que la decisión extintiva empresarial es calificada como improcedente y el empresario opta por el abono de la correspondiente indemnización.

Finalmente, el Alto Tribunal subraya la ausencia en el ordenamiento interno de una cláusula general que garantice una mayor favorabilidad global de la regulación nacional respecto del conjunto de garantías previstas en las normas internacionales, circunstancia que, en el actual contexto normativo, adquiere una particular relevancia.

e) *Un matiz importante y controvertido de la actual doctrina jurisprudencial: su eficacia ex nunc.*

Hasta este punto se puede afirmar —sin riesgo de incurrir en exageración— que la solución articulada por la sentencia de 18 de noviembre de 2024 ha recibido una valoración ampliamente favorable por parte de la doctrina científica; prácticamente unánime²⁵.

Más controvertida ha resultado, sin embargo, la aplicación de esta nueva doctrina jurisprudencial al supuesto concreto objeto de enjuiciamiento. La propia redacción de la resolución permite entrever, desde una lectura atenta, que el desenlace no iba a corresponderse plenamente con la conclusión doctrinal previamente anunciada, pues tras afirmar que la doctrina correcta se contenía en la sentencia recurrida, se añade de inmediato que “el debate no se cierra aquí”²⁶.

23 Un análisis del control de convencionalidad con especial referencia al orden social, en RODRÍGUEZ PIÑERO y BRAVO-FERRER, M., “El control de convencionalidad en el ordenamiento español, con especial referencia a la normativa laboral”, en *Temas Laborales*, núm. 172, 2024, págs. 11-24; destacando la importancia que en los últimos tiempos está adquiriendo esta figura GOERLICH PESET, J.M., “(Re) descubriendo el control de convencionalidad: ¿activismo o autocontención judicial? (2021). *LABOS Revista De Derecho Del Trabajo Y Protección Social*, 2(1), 4-17. <https://doi.org/10.20318/labos.2021.6044>

24 Sobre la evolución del régimen jurídico del despido disciplinario en el sistema español, puede consultarse, por todos: CABEZA PEREIRO, J., “El devenir del despido disciplinario en el derecho español”, *Revista Justicia & trabajo*, núm. extra-1, 2024, págs. 13 y siguientes.

25 No comparte el criterio manejado por la Sala, por entender que no se trata de una previsión que pueda aplicarse de forma directa: GARCÍA PIÑEIRO, N.P., “Sobre la forma del despido en relación con el convenio de la OIT núm. 158: relejendo a Alonso Olea sobre el control de convencionalidad”, ... *op. cit.*, pág. 88.

26 De manera especialmente gráfica, se ha hablado de “giro argumental sorprendente, con importantes consecuencias prácticas”. PALOMO BALDA, E., “El empresario debe escuchar al trabajador antes de proceder a su despido disciplinario: un inesperado giro jurisprudencial y un aluvión de incógnitas por despejar”, en *Revista de Jurisprudencia Laboral*, núm. 1, 2025 [Texto completo disponible en: https://www.boe.es/biblioteca_juridica/anuarios_derecho/articulo.php?id=ANU-L-2025-0000002822].

En efecto, el debate no se agota en ese punto porque el Tribunal Supremo, apoyándose en la excepción prevista en el artículo 7 del Convenio núm. 158 de la OIT —conforme a la cual se dispensa al empleador de la obligación de conceder al trabajador la oportunidad de defenderse previamente cuando “no pueda pedirse razonablemente al empleador que le conceda esta posibilidad”—, concluye que la exigencia formal de audiencia previa no resulta aplicable a los despidos producidos con anterioridad a la publicación de la propia sentencia. En sentido inverso, dicha garantía únicamente será exigible respecto de los despidos que se produzcan a partir de esa fecha.

El argumento central en el que el Tribunal Supremo fundamenta la aplicación de esta excepción reside en la salvaguarda del principio de seguridad jurídica. En esencia, el Tribunal razona que en el momento en que tuvo lugar el despido enjuiciado, no resultaba razonable exigir al empleador el cumplimiento de la garantía de audiencia previa, puesto que había sido la propia jurisprudencia del Tribunal Supremo la que, desde finales de la década de 1980 hasta el momento presente, había sostenido de forma constante que tal trámite no constituía una exigencia jurídica ineludible. Dicho de otro modo, se trataba de un criterio jurisprudencial consolidado que había generado una legítima expectativa de conformidad a Derecho respecto de la forma de proceder empresarial. Esta percepción, además, parecía ser compartida —al menos implícitamente— por la propia parte trabajadora, como pone de relieve el hecho de que, durante ese prolongado periodo temporal, la omisión de dicho trámite formal no fuese habitualmente objeto de impugnación en sede judicial.

La solución adoptada —calificada por algún sector doctrinal como “salomónica”—²⁷ puede considerarse comprensible si se tiene en cuenta que, de no haberse aplicado esta modulación temporal, la consecuencia habría sido la declaración de improcedencia de un número potencialmente muy elevado de despidos disciplinarios, en su puestos en los que las empresas habían actuado conforme a la regulación interna contenida en el artículo 55.1 del Estatuto de los Trabajadores y de acuerdo con la normativa internacional aplicable —en particular, el artículo 7 del Convenio núm. 158 de la OIT—, según la interpretación sostenida de manera constante por la jurisprudencia y respaldada explícitamente por el propio Ejecutivo español. Incluso puede afirmarse que tal entendimiento había sido implícitamente asumido por el legislador, que durante todo este tiempo no consideró necesario reformar el citado precepto estatutario para incorporar de manera expresa dicha garantía²⁸.

27 ÁLVAREZ CUESTA, H., “El resucitado derecho a la audiencia previa al despido disciplinario. Comentario a la STS de 18 de noviembre de 2024...”, *op. cit.*, pág. 181. Utiliza también esta expresión, MOLINA NAVARRETE, C., “Un juicio de convencionalidad debido, justicia salomónica de ocasión: Audiencia previa al despido sí, pero “ex nunc”, *Briefs*, Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, núm. 101, 2024, [Texto disponible en <https://www.aedtss.com/un-juicio-de-convencionalidad-debido-justicia-salomonica-de-ocasion-audiencia-previa-al-despido-si-pero-ex-nunc/>]

28 A este respecto, VIVERO afirma que se trata de una “imaginativa solución” y comprensible por las consecuencias que hubieran derivado de su aplicación a otros despidos pendientes de calificación y anteriores a la publicación de la sentencia, provocando que fuera peor “el remedio que la enfermedad”. VIVERO SERRANO, J.B., “El despido disciplinario sin la audiencia previa del Convenio núm. 158 de la OIT: ¿improcedente por un defecto formal?, *op. cit.*, pág. 181.

En todo caso, se trata de una cuestión sobre la que se volverá más adelante, al analizar de manera específica el alcance temporal de esta garantía, ocasión en la que se dedicará a esta problemática una reflexión más detenida.

3. CONFIGURACIÓN DEL DERECHO DE DEFENSA PREVIA: CERTEZAS E INCERTIDUMBRES

El cumplimiento de un compromiso internacional asumido por el Estado español, aun cuando se materialice a través de una resolución judicial y pese al prolongado lapso temporal transcurrido hasta su efectiva realización, merece, sin duda, una valoración positiva desde la perspectiva del respeto a las obligaciones internacionales.

No obstante, ha transcurrido ya más de un año desde la publicación de la resolución jurisprudencial que declaró la aplicabilidad directa del artículo 7 del Convenio núm. 158 de la OIT y, pese a ello, nuestro ordenamiento jurídico interno —en particular, el artículo 55 ET— no ha sido todavía objeto de modificación con el fin de incorporar expresamente esta garantía. La situación adquiere una mayor complejidad si se atiende a la actual configuración del Parlamento español y a las notorias dificultades existentes para articular consensos entre los distintos grupos parlamentarios, circunstancias que permiten anticipar que una eventual intervención normativa en esta materia difícilmente podrá materializarse en el corto plazo²⁹.

En este estado de las cosas, pueden identificarse determinados aspectos relativos al reconocimiento y al ejercicio de este derecho respecto de los cuales, a partir de los instrumentos jurídicos actualmente disponibles, es posible ofrecer respuestas interpretativas razonablemente sólidas. No obstante, subsisten otras cuestiones cuya adecuada resolución exige, sin duda, la intervención del legislador y, en un plano complementario, de la negociación colectiva, con el propósito de dotar al derecho de defensa previa de una configuración normativa más completa, sistemática y coherente.

A la espera, por tanto, de una regulación que discipline de manera expresa el ejercicio de esta garantía, resulta oportuno detenerse en aquellos aspectos que presentan mayor relevancia práctica, con particular interés en el modo en que debería articularse su ejercicio y tramitación por parte de las empresas. De manera más concreta, el análisis propuesto se centrará en tres cuestiones fundamentales: en primer lugar, la delimitación

29 Teniendo en cuenta que se trata de un asunto con evidentes consecuencias prácticas, tanto para el funcionamiento de las empresas, que en muchos casos ejercerán su poder sancionador en forma de despido disciplinario; como para los propios trabajadores afectados, que han de contar con todas las garantías formales para asegurar su defensa; y, por otro lado, que nos encontramos ante una situación en la que la exigencia del derecho de defensa previa ya resulta aplicable en todos los despidos disciplinarios que se produzcan a partir del 18 de noviembre de 2024; debería valorarse por parte del Ejecutivo la posibilidad de instrumentar la reforma a través de un Real Decreto-Ley pues, de esta manera, podría facilitarse y agilizarse su aprobación. No sería, desde luego, un recurso ajeno al Gobierno (en el año 2025, se han aprobado 14 Real Decreto-Ley) y no parece tampoco que las exigencias de “extraordinaria y urgente necesidad”, a la vista de ejemplos anteriores, fueran difíciles de sostener en el presente caso.

tación del ámbito de aplicación de esta garantía, desde una perspectiva subjetiva, objetiva y temporal; en segundo término, las cuestiones formales y materiales que plantea el ejercicio del derecho de defensa; y, finalmente, los efectos que se derivan del eventual incumplimiento de este trámite en relación con la calificación judicial del despido.

Conviene anticipar, en fin, que para el desarrollo del análisis propuesto, junto a los textos normativos pertinentes —de manera destacada, el Convenio núm. 158 de la OIT y la Recomendación núm. 166 de la OIT— se tomarán también en consideración, por su especial valor clarificador y por su utilidad como posible criterio hermenéutico, las principales consideraciones contenidas en el ya citado informe de la Comisión de Expertos en la Aplicación de los Convenios y Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo, presentado con ocasión de su 82.ª reunión. Más concretamente, se atenderá a los criterios comprendidos entre los números 146 y 157, que se refieren de manera específica al tantas veces citado artículo 7 de la norma internacional.

3.1. Delimitación del ámbito aplicativo del derecho

3.1.1. Ámbito subjetivo: carácter universal con algunos matices

Cuando se alude al ámbito subjetivo de un derecho —como sucede en el presente caso con el derecho de defensa previa— se hace referencia a la determinación de los sujetos que ostentan la titularidad del mismo o que resultan destinatarios de la correspondiente garantía. Ahora bien, en el supuesto que nos ocupa, este derecho se configura simultáneamente como una garantía frente a la eventual imposición de una sanción disciplinaria por parte del empleador. Ello exige delimitar, en primer término, qué trabajadores ostentan la titularidad del derecho de defensa previa y, en segundo lugar, si el cumplimiento de este trámite formal resulta exigible a toda organización empresarial o si, por el contrario, cabe apreciar la existencia de determinados supuestos exceptuados de tal exigencia.

Pues bien, del lado empresarial, el artículo 1 del Convenio núm. 158 de la OIT se limita a establecer que dicho instrumento internacional será aplicable “a todas las ramas de actividad económica”. Por su parte, el artículo 7 del citado Convenio no incorpora referencia alguna que introduzca excepciones o limitaciones a la exigencia de este trámite en atención al tipo de organización empresarial. En consecuencia, aplicando el conocido aforismo *ubi lex non distinguit, nec nos distinguere debemus*, debe entenderse que, con independencia de la naturaleza de la empresa —esto es, de su dimensión, del sector en el que desarrolla su actividad o incluso de su carácter público o privado—, toda organización empresarial queda sujeta a lo dispuesto en el artículo 7 del Convenio y, por tanto, debe garantizar a sus trabajadores la posibilidad de ejercer su derecho de defensa con carácter previo a la adopción de una decisión extintiva por razones disciplinarias³⁰.

30 Se refiere a esta cuestión, TALENS VISCONTI, E.E., “La audiencia previa en el procedimiento de despido”, en *Revista Justicia & Trabajo*, núm. ° 6, junio, 2025, pág. 104. El Texto completo del artículo puede consultarse en: <https://revistas.colex.es/index.php/justiciaytrabajo/article/view/419/685>

Ahora bien, esta universalidad de la exigencia formal de audiencia previa en relación con la entidad empresarial admite ciertas matizaciones —que no excepciones, en sentido estricto—. Me refiero a aquellos supuestos en los que el empleador reviste la condición de organismo público, pues, en tales casos, el Estatuto Básico del Empleado Público —en adelante, EBEP— ofrece algunas precisiones relevantes. En primer lugar, establece que el régimen disciplinario aplicable a este colectivo de servidores públicos —personal laboral— se regula en los artículos 93 a 98 del citado texto legal; y, en segundo lugar, dispone que, en lo no previsto en el mismo, el régimen disciplinario de dichos empleados se regirá por la legislación laboral común. Pues bien, el artículo 98 del citado Estatuto señala que no podrá imponerse sanción por la comisión de faltas graves o muy graves sino mediante el correspondiente procedimiento previamente establecido, garantizando en todo caso el respeto a los derechos y garantías de defensa del presunto responsable.

A tenor del sistema de fuentes diseñado por el legislador para el personal laboral al servicio de las Administraciones públicas, y en aplicación de lo señalado en el citado artículo 98 EBEP, cuando el sujeto despedido disciplinariamente sea un empleado público laboral, resultará preceptiva la tramitación de un expediente disciplinario previo. En tales supuestos, por consiguiente, no será necesario acudir a la eventual aplicación del derecho de defensa o audiencia previa, puesto que la normativa especial prevé un procedimiento disciplinario dotado de mayores garantías y que satisface plenamente las exigencias derivadas del artículo 7 del Convenio núm. 158 de la OIT.

Si se desplaza ahora la atención hacia la posición del trabajador, tampoco la norma internacional contempla una exclusión expresa en cuanto a los sujetos protegidos. Antes al contrario, el Convenio extiende su ámbito de aplicación a “todas las personas empleadas”, sin que el artículo 7 introduzca limitación alguna en este punto. De ello se desprende que resulta irrelevante que la relación laboral tenga carácter temporal o indefinido, así como que se trate de una relación laboral común o especial. Con todo, al igual que ocurría con la empresa, también en este ámbito procede efectuar algunas precisiones respecto de determinadas relaciones laborales especiales y, en un supuesto concreto, reconocer la existencia de una verdadera excepción a la exigencia de esta garantía formal.

De manera esquemática, cabe distinguir varios escenarios: en primer lugar, el supuesto más habitual es aquel en el que la norma reglamentaria que regula la relación laboral especial guarde silencio respecto de esta cuestión y se remite supletoriamente a la normativa laboral común³¹. En tales casos, y salvo que pudiera apreciarse una

31 Por ejemplo, el art. 11.1 del Real Decreto Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la *relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar*, señala que para este colectivo, por lo que a la extinción del contrato se refiere, habrá que estar a las causas establecidas en el artículo 49.1 del Estatuto de los Trabajadores, aplicándose la normativa laboral común salvo en lo que resulte incompatible con las peculiaridades derivadas del carácter especial de esta relación. Un tanto de lo mismo acontece, por ejemplo, con los *Deportistas Profesionales*, a quienes les resulta aplicable el

incompatibilidad con la propia naturaleza de la relación laboral especial de que se trate, parece razonable concluir que deberá aplicarse el derecho de defensa previa en los términos que eventualmente establezca la futura regulación legal.

En segundo término, puede ocurrir que la propia norma reglamentaria reguladora de la relación laboral especial contemple expresamente el derecho de defensa previa o incluso establezca exigencias formales de mayor intensidad. En tal caso, habrá que estar a lo dispuesto en la normativa especial correspondiente, es decir, en el real decreto que discipline la concreta relación laboral especial³².

Finalmente, existe un supuesto muy singular en el que no se configura propiamente la figura del despido disciplinario ni resulta aplicable la legislación laboral común por faltar la remisión expresa en la norma reglamentaria correspondiente. Se trata del caso de los penados que realizan actividades laborales en instituciones penitenciarias. En estos supuestos, la consecuencia es que a dichos trabajadores especiales no les resulta aplicable el trámite de audiencia previa, del mismo modo que tampoco son exigibles los requisitos formales previstos en el artículo 55 ET³³.

Para cerrar esta cuestión, desde algún sector doctrinal se ha planteado la duda en punto a si en el caso del personal de alta dirección, habida cuenta de su peculiar sistema de fuentes, sería viable jurídicamente que por contrato de trabajo se dejara sin efecto el trámite de defensa previa en los casos de despido disciplinario del alto directivo³⁴. La duda ha de resolverse, desde mi punto de vista, en sentido negativo.

Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio). En particular, el art. 21 de dicho reglamento proclama como derecho supletorio lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, en lo que no sea incompatible con la naturaleza especial de la relación laboral de los deportistas profesionales. Por citar un ejemplo más, así se desprende de lo señalado en el art. 12 del Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto, 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.

32 En este sentido, la relación laboral de carácter especial de *residencia para la formación de especialistas en Ciencias de la Salud*, el Real Decreto 1146/2006 de 6 de octubre, señala en su art. 15 que con carácter previo a imponer la sanción “[...] el responsable de la gestión de personal del centro comunicará por escrito al residente la fecha y los hechos que se consideran incluidos en alguno de los supuestos de incumplimiento previstos en las normas de aplicación y su posible calificación, para que en el plazo de diez días alegue lo que a su defensa convenga”. Incluso, para los casos de faltas graves o muy graves, se requiere dar también traslado del escrito a la comisión de docencia, para que, en el plazo de diez días, manifieste su criterio. En el caso de la relación laboral especial de *abogados*, el art. 25 del Real Decreto 1331/2006, señala que “la sanción de las faltas requerirá la comunicación escrita al abogado en la que se haga constar la fecha y los hechos que la motivan [...]” y, en especial, que “[...] antes de adoptar la decisión sancionadora, deberá darse el trámite de audiencia al abogado”.

33 Así lo ha señalado en diversas ocasiones la jurisprudencia, la más reciente, la STS de 19 de septiembre de 2023 (Rec. núm. 3351/2022), en cuyo fundamento de derecho quinto se afirma lo siguiente: “Sí hemos dejado claro que en esta relación laboral especial no opera la legislación laboral más que cuando exista remisión expresa y que así no sucede en materia de despido, hasta el extremo de que resulta inaplicable esta prototípica causa extintiva del contrato de trabajo (SSTS 5 mayo y 25 septiembre 2000). Esa conclusión sigue siendo válida por más que las causas contempladas en el artículo 10.2.d) y f) del RD 787/2001 se asemejen enormemente a un despido”.

34 TALENS VISCONTI, E.E., “La audiencia previa en el procedimiento de despido” ..., op. cit., pág. 107.

Es cierto que en la norma que disciplina esta relación laboral especial —Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto— se configura como fuente de primer orden la voluntad de las partes manifestada en el contrato (art. 3), siendo esta una diferencia sustancial con el sistema diseñado en el ámbito laboral ordinario; pero no es menos cierto que el citado artículo 3 afirma que la aplicación de la norma laboral común, esto es, el Estatuto de los Trabajadores, tendrá lugar cuando exista una remisión expresa en el propio Real Decreto. Y esto es, precisamente, lo que hace el art. 11.2 del Real Decreto 1382/1985, al señalar que: “El contrato podrá extinguirse por decisión del empresario mediante despido basado en el incumplimiento grave y culpable del alto directivo, en la forma y con los efectos establecidos en el artículo 55 del Estatuto de los Trabajadores”. Con lo cual, en el momento que se incorpore el derecho de defensa al texto estatutario resultará igualmente exigible en el caso de que el despido disciplinario afecte a un alto directivo.

3.1.2. *Ámbito objetivo del derecho de defensa previa: ¿sólo resulta exigible en los despidos disciplinarios?*

Hasta la fecha —salvo error por mi parte— las distintas resoluciones judiciales que han abordado esta cuestión litigiosa, tanto aquellas que optaron por la aplicación de la jurisprudencia precedente como las que han considerado exigible el derecho del trabajador a ser oído con carácter previo a la extinción de la relación laboral —incluida la sentencia del Tribunal Supremo que rectifica la doctrina tradicional—, han planteado el debate en relación con una concreta modalidad extintiva: el despido disciplinario. En todos los supuestos analizados se trataba, por tanto, de decisiones unilaterales adoptadas por el empleador y fundadas en la comisión de incumplimientos graves y culpables imputables al trabajador.

Aun siendo esto así, es lo cierto que podría suscitarse la duda en punto a si el art.7 del Convenio núm. 158 de la OIT no circunscribe esta garantía de forma exclusiva y excluyente a dicha modalidad extintiva. Tal posibilidad se sustentaría en una interpretación literal del precepto internacional, pues el mismo establece que “no deberá darse por terminada la relación de trabajo de un trabajador por motivos relacionados con su conducta o su rendimiento”. Asimismo, las consideraciones recogidas en el Informe de la Comisión de Expertos de la OIT, particularmente, en el criterio núm. 145, también precisan que el artículo 7 se refiere no sólo a los motivos relacionados con la conducta del trabajador, sino también a aquellos vinculados con su desempeño o rendimiento laboral, mencionándose expresamente como ejemplo el supuesto de desempeño insatisfactorio.

Pues bien, teniendo en cuenta que la norma internacional no distingue entre disminución del rendimiento voluntario e involuntario, una parte de la doctrina³⁵ ha conside-

35 Defiende la posibilidad de hacer una interpretación extensiva y requerir el cumplimiento de esta garantía en otras figuras extintivas distintas al despido disciplinario, RODRÍGUEZ CARDO, I.A., “La configuración del trámite de defensa previo al despido”, en *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo*, núm. 14,

rado que la garantía de defensa previa podría resultar exigible también en relación con algunos supuestos de despido objetivo, concretamente, los previstos en las letras a) y b) del artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores; del mismo modo, entiende este sector doctrinal que también debería observarse este trámite de defensa previa en aquellos casos de extinción contractual basada en cláusulas resolutorias válidamente consignadas en el contrato de trabajo (art. 49.1 b) ET); siempre y cuando, eso sí, el elemento desencadenante de la decisión extintiva sea, en todos los casos descritos, una disminución del rendimiento del trabajador³⁶.

Con todo, no existe una posición doctrinal unánime sobre este particular. De hecho, otros autores, asumiendo una interpretación sistemática y finalista del artículo 7 del Convenio núm. 158 de la OIT, sostienen que la garantía de defensa previa se encuentra directamente vinculada al ejercicio del poder disciplinario empresarial³⁷. En este sentido, se insiste en que la finalidad última de este trámite no sería otra que permitir al trabajador formular las alegaciones que estime oportunas respecto de los hechos que se le imputan y que pretenden ser objeto de sanción, de modo que dichas alegaciones puedan ser realizadas ante el titular de la potestad sancionadora y con carácter previo a la adopción de la correspondiente decisión disciplinaria.

En mi opinión, la exigencia de audiencia o defensa previa debe circunscribirse al ámbito propio del despido disciplinario. En efecto, aun cuando el precepto internacional hace referencia también al rendimiento del trabajador, estimo —desde esa pers-

2025, págs. 41-42. Del mismo modo, TALENS VISCONTI, E.E., “La audiencia previa en el procedimiento de despido” ..., op. cit., págs. 108-112. Igualmente, ÁLVAREZ CUESTA, H. “El resucitado derecho a la audiencia previa al despido disciplinario. Comentario a la STS de 18 de noviembre de 2024...”, op. cit., pág. 185. Aunque no alude expresamente a las causas extintivas del art. 49 ET, resulta de especial interés, a mi parecer, el trabajo de la autora RIVAS VALLEJO, sobre el encaje de esta exigencia con la gestión algorítmica del trabajo y la regulación de los sistemas automatizados de decisión con el marco jurídico laboral. *Vid.*, RIVAS VALLEJO, P. “La audiencia previa a la efectividad de las decisiones empresariales puede ser preceptiva más allá del despido disciplinario”, en *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 70, 2025, págs. 491-505.

36 Desde luego, no resulta exigible este trámite formal de defensa previa —al no fundamentarse la decisión empresarial en una merma del rendimiento— en el resto de casos en lo que cabe recurrir al despido objetivo; en los despidos colectivos (art. 51 ET); ni en los supuestos de extinción por fuerza mayor (art. 51.7 ET). Un tanto de lo mismo cabría decir de las extinciones contractuales basadas en el mutuo acuerdo de las partes, con la salvedad de los supuestos en los que se hubiera pactado una condición resolutoria vinculada a un rendimiento insatisfactorio (art. 49.1 a) ET); cuando la extinción derive de la propia voluntad del trabajador (arts. 49.1 d) y m) y art. 50 del mismo texto legal); o, finalmente, cuando la finalización del vínculo contractual obedezca a otras causas ajenas al rendimiento del trabajador y vinculadas a circunstancias propias de las partes del contrato (art. 49.1 c), e), f), g) y n) ET).

37 Es el caso de LAHERA FORTEZA, J. y PEDRAJAS QUILES, A., “Criterios de la obligada audiencia previa a los despidos disciplinarios”, *Abdon Pedrajas Littler*, 2024, pág. 4. El texto del artículo puede consultarse en: <https://www.abdonpedrajas.com/es/noticias/novedad-laboral-criterios-de-la-obligada-audiencia-previa-a-los-despidos-disciplinarios> RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, manifiesta que, pese a compartir el carácter tuitivo de las interpretaciones favorables a extender esta garantía, “[...] la interpretación sistemática del texto internacional parece alejarse de la posibilidad de extensión de esta garantía de audiencia previa al trabajador más allá de los supuestos en los que se activa el poder disciplinario empresarial”, en RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, E., “El derecho a la audiencia previa: herramienta equilibradora ante el despido disciplinario”, *Lan Harremanak*, núm. 54, 2025, pág. 15.

pectiva finalista— que dicha alusión debe interpretarse en el sentido de un rendimiento insatisfactorio imputable al propio trabajador y, por ende, de carácter voluntario.

En cualquier caso, nada impide que el legislador español extienda expresamente esta garantía, si así lo estimase oportuno, a los supuestos de despido objetivo y demás causas extintivas que encuentren su razón de ser en una disminución involuntaria del rendimiento. Eso sí, de asumir esta opción legislativa, resultaría necesario no sólo modificar el artículo 55 ET, sino también revisar el resto de los preceptos que disciplinan estas modalidades extintivas con el fin de incorporar de forma expresa el derecho de defensa previa de los trabajadores afectados.

A mayor abundamiento, debe recordarse que, en el caso particular del despido objetivo, la normativa vigente impone la obligación de preavisar al trabajador. Pues bien, implementar la exigencia del derecho de defensa previa requeriría articular un mecanismo que garantizara no solo que, en la comunicación del preaviso, se detallasen de manera suficiente los hechos o circunstancias que motivan la decisión extintiva; sino que, al mismo tiempo, debería habilitarse un plazo para que el trabajador formulara o presentara las alegaciones que estimase oportunas en relación con los mismos. Asimismo, la eventual supresión del preaviso no podría configurarse como una mera irregularidad formal, pues, de acuerdo con la lógica de esta garantía, debería conllevar la calificación de improcedencia del despido, consecuencia que, en la actualidad, no se produce en el ordenamiento jurídico vigente.

Sea como fuere, vuelvo a reiterar que, desde mi punto de vista, resulta más convincente la segunda de las posiciones doctrinales expuestas, en la medida en que permite anclar la garantía de audiencia o defensa previa en el ámbito propio del ejercicio del poder disciplinario empresarial.

3.1.3. *Ámbito temporal. Ratificación de los efectos ex nunc por parte de la jurisprudencia.*

Como adelantábamos páginas atrás, el hecho de que el derecho a una defensa previa solo opere respecto de los despidos disciplinados producidos a partir de una determinada fecha —la de publicación de la sentencia— ha sido un aspecto muy controvertido doctrinalmente. Para comprender las razones que han llevado al Tribunal Supremo a no reconocer eficacia *ex tunc* a su cambio de doctrina, hemos de atender a la excepción que se recoge en el propio precepto internacional. En efecto, el artículo 7 señala que al trabajador se le debe ofrecer la posibilidad de defenderse, “[...] a menos que no pueda pedirse razonablemente al empleador que le conceda esta posibilidad”. Lo que no dice el Convenio de la OIT es cuáles podrían ser esos motivos, ni tampoco qué podría considerarse como razonable. Tampoco aclara nada el informe presentado por la Comisión de Expertos de la OIT, donde se limita a afirmar dos cosas: primero, que la excepción está formulada en términos flexibles, con lo cual, no se exige que la defensa sea imposible sino tan sólo que no pueda pedirse razonablemente al empleador que le conceda esa posibilidad; y, segundo, que corresponderá a los órga-

nos responsables de la aplicación de las disposiciones nacionales velar porque esta disposición del Convenio sea aplicada de buena fe.

En este sentido, ante la ausencia de una previsión normativa expresa y concluyente sobre esta cuestión, el Tribunal Supremo, en el ejercicio de la función interpretativa del ordenamiento jurídico que le es propia, ha considerado que, hasta la fecha de publicación de la citada sentencia, no resultaba razonable exigir a las empresas el cumplimiento de dicha garantía. En consecuencia, no cabe apreciar mala fe en la actuación empresarial, habida cuenta de que el legislador español no imponía tal obligación y de que el propio Tribunal Supremo venía sosteniendo que la omisión de este trámite no suponía el incumplimiento de ningún compromiso internacional asumido por el Estado.

Más allá de las críticas formuladas desde el ámbito académico —cuyo interés puede reputarse más o menos relativo—, reviste una mayor relevancia desde una perspectiva eminentemente práctica el hecho de que, inicialmente, determinados Juzgados de lo Social y Tribunales Superiores de Justicia no asumieron la doctrina establecida por el Tribunal Supremo en sus estrictos términos.

De entre las diversas resoluciones judiciales que defendieron la aplicación de un criterio más flexible en relación con esta cuestión, merecen especial atención, por el papel desempeñado por dicha Sala en este proceso de evolución jurisprudencial, las sentencias dictadas por el Tribunal Superior de Justicia de las Islas Baleares de 23 de diciembre de 2024 (rec. núm. 231/2024), 12 de febrero de 2025 (rec. núm. 537/2024) y 25 de febrero de 2025 (rec. núm. 534/2024)³⁸.

Sin entrar en el examen pormenorizado de cada uno de estos pronunciamientos, dicho Tribunal parte de una premisa que considerara esencial. A su juicio, la jurisprudencia ha establecido una regla general de inexigibilidad retroactiva del derecho de audiencia previa, fundada en el principio de seguridad jurídica. Pero, como toda regla general, se deben admitir excepciones cuando concurren circunstancias que permitan entender que ya no se encuentra comprometido el mencionado principio de seguridad jurídica —verdadero fundamento de la excepción—; circunstancia que acontecerá cuando la empresa, en el momento de adoptar la decisión extintiva, pudiera razonablemente conocer la existencia de la obligación derivada del compromiso internacional asumido por el Estado español. La consecuencia inmediata que deriva de esta interpretación es que será necesario realizar un análisis casuístico que permita, en cada supuesto concreto, valorar si el principio de seguridad jurídica resulta o no efectivamente afectado.

La cuestión que inmediatamente surge es la siguiente: cuáles serían esas circunstancias concretas que permitirían una interpretación flexible en el sentido de exigir el

38 En todo caso, no fueron las únicas resoluciones que aplicaron de manera flexible el criterio sentado por el Tribunal Supremo. En este sentido, pueden consultarse también la STSJ de Castilla La Mancha, de 24 Julio de 2025 (Rec. núm. 1200/2025) y la Sentencia del Juzgado de lo Social de Badajoz, núm. 5, de 13 de abril de 2025 (JUR\2025\97508).

trámite de audiencia previa incluso respecto de despidos producidos con anterioridad al 18 de noviembre de 2024. Pues bien, a título meramente ejemplificativo, se consideraron relevantes, por este y otros órganos judiciales, las siguientes circunstancias:

- a) Que la empresa, en su escrito de contestación a la demanda, no solo no alegara la imposibilidad razonable de cumplir con la exigencia de audiencia previa, sino que incluso afirmara haber concedido dicha audiencia, pese a no haberlo hecho finalmente.
- b) Que la fecha del despido fuera posterior a la sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de las Islas Baleares de 13 de febrero de 2023 (rec. núm. 454/2022), en la que ya se había sostenido el criterio de exigibilidad directa de la audiencia previa al despido disciplinario. La razón que impide la aplicación de la regla general en este caso es que, si se trataba de una empresa radicada en dicho ámbito territorial y dotada de una cierta dimensión organizativa, cabría entender que, a partir de ese momento, ya no podía ampararse en una legítima confianza en la inaplicabilidad de tal exigencia ni en la seguridad jurídica derivada de la doctrina precedente.
- c) Que, de forma inmediata tras el despido, la persona trabajadora hubiera invocado expresamente, en la correspondiente papeleta de conciliación, el incumplimiento de la garantía de audiencia previa, haciendo referencia a la doctrina jurisprudencial existente en favor de su exigibilidad.
- d) Que la propia empresa hubiera afirmado en la carta de despido haber dado cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 7 del Convenio núm. 158 de la OIT.

A mi juicio, ninguno de estos argumentos debería conducir a alterar o matizar la tesis sostenida por el Tribunal Supremo. De hecho, algunos de ellos parecen responder más a construcciones hipotéticas que a criterios jurídicos verdaderamente consistentes. Así ocurre, por ejemplo, con el argumento relativo al tamaño o relevancia de la empresa, en la medida en que resulta discutible que tales factores determinen necesariamente un mayor o mejor conocimiento de la evolución jurisprudencial o un asesoramiento jurídico más cualificado. La premisa implícita de que una empresa de mayor dimensión debía conocer la doctrina surgida en sede de suplicación —mientras que una empresa de menor tamaño podría ignorarla— resulta, cuando menos, discutible. Por otra parte, es cierto que el debate alcanzó cierta notoriedad entre los especialistas en Derecho del Trabajo y que tuvo reflejo en determinados medios de comunicación especializados. Sin embargo, también era igualmente conocido que dicha doctrina iba a ser objeto de recurso y que, en consecuencia, debía aguardarse a un pronunciamiento definitivo del Tribunal Supremo, máxime cuando este mismo órgano jurisdiccional había venido rechazando hasta entonces dicha interpretación.

En este contexto, puede considerarse prudente —e incluso aconsejable— que un profesional del Derecho recomiende a su cliente adoptar una posición preventiva y conceder audiencia o defensa antes de proceder al despido disciplinario; de hecho, algunas empresas optaron por actuar de ese modo. No obstante, lo que resulta más

discutible es que la falta de adopción de dicha cautela preventiva pueda justificar una excepción a la regla general de inexigibilidad del derecho de defensa respecto de los despidos producidos con anterioridad al 18 de noviembre de 2024.

Sea como fuere, las discrepancias surgidas inicialmente en sede de suplicación han sido disipadas, y es que el propio Tribunal Supremo ha dictado posteriormente otros pronunciamientos en los que se ha ratificado expresamente en el alcance temporal de la nueva exigencia de audiencia o defensa previa³⁹. Por tanto, se puede decir que el debate ha quedado definitivamente zanjado y la garantía resulta exigible únicamente respecto de los despidos producidos a partir del 18 de noviembre de 2024⁴⁰.

3.2. Aspectos formales y de contenido

3.2.1. Forma del trámite

En lo que respecta a la forma a través de la cual debe materializarse el derecho de defensa previa, conviene señalar, para empezar, que el art. 7 del Convenio núm. 158 de la OIT no establece exigencia formal alguna al respecto. Del mismo modo, la sentencia del Tribunal Supremo que reconoce la aplicabilidad directa de dicha previsión internacional tampoco contiene pronunciamiento específico sobre este extremo. De ello se desprende que existe un cierto margen de flexibilidad en la configuración formal de este trámite, cuya concreción corresponderá, en última instancia, al legislador interno cuando proceda a su eventual desarrollo normativo.

Entretanto, nada impide que las empresas articulen el cumplimiento de esta garantía a través de diferentes modalidades. Así, el derecho de defensa previa podría instrumentarse tanto mediante actuaciones de carácter oral —por ejemplo, a través de reuniones, entrevistas o audiencias con el trabajador, que podrían documentarse mediante grabación y en las que podría resultar aconsejable la presencia de la representación legal de los trabajadores— como mediante comunicaciones de carácter escrito.

No obstante, a mi modo de ver, esa teórica libertad que existe a la hora de escoger la forma de realizar este trámite resulta más aparente que real. Y es que, desde una perspectiva práctica y atendiendo a la finalidad que persigue esta garantía, parece ra-

39 Sentencias del Tribunal Supremo de 5 y 11 de marzo (Rec. núm. 2076/2024 y 939/2024, respectivamente) y de 28 de mayo de 2025 (Rec. núm. 2003/2024). Tesis refrendada en sede de suplicación. Entre otras SSTSJ de Cataluña, de 4, 10 y 11 de diciembre de 2025 (Rec. núm. 3422/2025; Rec. núm. 3147/2025; Rec. núm. 1267/2025, respectivamente); de Madrid, de 8 de mayo de 2025 (Rec. núm. 1188/2024); de Aragón, de 30 de septiembre de 2025 (Rec. núm. 628/2025); de Extremadura, de 16 de abril de 2025 (Rec. núm. 178/2025); de Navarra, de 12 de febrero de 2026 (Rec. núm. 429/2025).

40 En todo caso, si la obligación de conceder audiencia previa deriva directamente de lo previsto en un convenio colectivo, la empresa no puede ampararse en el criterio temporal fijado por la jurisprudencia para justificar su incumplimiento. En tales supuestos, la exigencia de audiencia previa resulta plenamente obligatoria con independencia de que el despido se haya producido con anterioridad o posterioridad al 18 de noviembre de 2024. *Vid.*, STS de 4 de junio de 2025 (rec. núm. 975/2024).

zponible considerar que la formalización escrita del trámite constituye la opción más adecuada. En efecto, si se parte de la premisa de que el derecho de defensa previa persigue un doble objetivo —de un lado, que el trabajador conozca con precisión los hechos que se le imputan y, de otro, que pueda formular las alegaciones que estime oportunas en relación con los mismos—, el recurso a la forma escrita no sólo favorece una mayor claridad en la comunicación de los cargos, sino que además proporciona una mayor seguridad jurídica para ambas partes. Asimismo, para la organización empresarial, la constancia documental del trámite puede resultar particularmente relevante a efectos probatorios en un eventual procedimiento judicial posterior.

3.2.2. Comunicación del inicio del trámite de defensa

Con independencia de que el trámite se articule mediante una comparecencia oral o a través de un procedimiento escrito, la comunicación al trabajador de la apertura del trámite de defensa previa deberá realizarse de forma que quede constancia fehaciente de su recepción.

A partir de esta premisa, los medios a través de los cuales puede efectuarse dicha comunicación son diversos: entrega personal en el centro de trabajo, remisión mediante correo certificado con acuse de recibo, SMS certificado, burofax u otros medios equivalentes que permitan acreditar la efectiva recepción por parte del trabajador. En definitiva, lo determinante no es tanto el instrumento utilizado como la posibilidad de acreditar que el trabajador ha tenido conocimiento efectivo de los hechos que se le imputan, correspondiendo a la empresa la carga de probar tal circunstancia.

Inciendo en esta idea se pronuncia la reciente sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco de 25 de noviembre de 2025⁴¹, que declara que, aun cuando el trámite de audiencia previa exigido por el art. 7 del Convenio núm. 158 de la OIT no imponga formalidad específica alguna, sí resulta imprescindible que la apertura de dicho trámite llegue de forma fehaciente al conocimiento del trabajador. En el supuesto enjuiciado, precisamente, el Tribunal concluye que tal exigencia mínima no queda satisfecha con el mero envío de un correo electrónico a una cuenta personal del trabajador, en ausencia de elementos que acrediten su efectiva recepción⁴².

3.2.3. Contenido del derecho: información de los cargos y posibilidad de una defensa efectiva

Un elemento particularmente relevante para garantizar la efectividad de esta garantía reside en la determinación de su contenido material; cuestión que no pasó des-

41 Rec. núm. 2324/2025

42 Sobre esta cuestión, la STSJ de Murcia, de 5 de noviembre de 2025 (Rec. núm. 599/2025) entenderá que la mera remisión de la comunicación por parte de la empresa no basta si no llega efectivamente a conocimiento del trabajador, a no ser que aquél se niegue a recibirla.

apercibida para el Tribunal Supremo en su sentencia de 18 de noviembre de 2024, que en su fundamentación jurídica precisará que el derecho de defensa previa implica, esencialmente, tres exigencias: 1º) Permitir al trabajador formular las alegaciones que estime oportunas en relación con los hechos susceptibles de sanción; 2º) Que dichas alegaciones se dirijan a quien ostenta la potestad disciplinaria en el seno de la empresa; 3º) Que todo ello tenga lugar con carácter previo a la adopción de la decisión sancionadora.

Un cumplimiento efectivo de tales garantías pasa, obligatoriamente, por informar al trabajador de los hechos concretos que se le imputan y que podrían dar lugar a la imposición de una sanción disciplinaria, en particular, el despido. Resulta, por tanto, imprescindible que tales imputaciones se formulen con el grado de concreción necesario. La utilización de acusaciones genéricas o indeterminadas no sólo desvirtuaría el sentido de la garantía, sino que podría generar una situación de indefensión incompatible con el contenido del derecho reconocido en el art. 7 del Convenio núm. 158 de la OIT.

Siendo así, parece razonable considerar trasladable a esta fase previa la consolidada doctrina jurisprudencial relativa a la exigencia de concreción fáctica en la carta de despido⁴³. De hecho, una parte relevante de la doctrina —criterio compartido por quien suscribe estas páginas— sostiene que debe existir una correspondencia sustancial entre el pliego de cargos comunicado al trabajador en esta fase preliminar y los hechos que, en su caso, se consignen posteriormente en la carta de despido si la empresa decide finalmente llevar a término la medida extintiva⁴⁴.

Una vez comunicados los hechos susceptibles de sanción disciplinaria, el siguiente paso consiste en garantizar que el trabajador disponga de una oportunidad real y efectiva para formular su defensa. Desde esta perspectiva, surgen al menos dos cuestiones relevantes: el plazo que debe concederse al trabajador para preparar sus alegaciones y la eventual intervención de la representación de los trabajadores en este trámite. Veamos cada una de ellas de forma separada.

a) El plazo para formular alegaciones

Como ha ocurrido en otras cuestiones, el art. 7 del Convenio núm. 158 de la OIT tampoco establece referencia alguna respecto del plazo que debe concederse al trabajador para ejercer su derecho de defensa. Ante esta ausencia de regulación, parece razonable acudir a criterios interpretativos que permitan garantizar la efectividad del derecho sin desnaturalizar su finalidad.

En primer lugar, debe descartarse cualquier práctica consistente en requerir al trabajador para que formule sus alegaciones de manera inmediata tras la comunicación

43 Por todas, Sentencia del Tribunal Supremo, de 12 de marzo de 2013 (Rec. núm. 58/2012).

44 LAHERA FORTEZA, J. y PEDRAJAS QUILES, A., "Criterios de la obligada audiencia previa a los despidos disciplinarios" ..., *op. cit.*, pág. 6.

de los hechos imputados. Una actuación empresarial de esta naturaleza vaciaría de contenido la garantía, convirtiéndola en un mero formalismo carente de eficacia real.

A falta de previsión específica, y aunque se trata de derechos que obedecen a finalidades diversas⁴⁵, puede resultar orientativa la doctrina jurisprudencial elaborada en relación con el derecho de audiencia previa en los supuestos de despido de trabajadores afiliados a un sindicato. En este ámbito, la jurisprudencia ha considerado que existe un umbral mínimo infranqueable de veinticuatro horas, conforme a lo declarado por el Tribunal Supremo en su sentencia de 12 de julio de 2006⁴⁶. La razón de ser de esta tesis es que un plazo de tan reducida extensión temporal no permite presumir razonablemente que los delegados sindicales puedan articular una defensa preventiva efectiva de los intereses del trabajador afiliado, susceptible de propiciar una reconsideración de la decisión proyectada por el empresario o, al menos, de adoptar actuaciones que puedan incidir de forma preventiva en la decisión disciplinaria en ciernes. Tampoco posibilita suministrar al empleador información relevante acerca de determinadas circunstancias o particularidades relativas a la conducta o a la situación personal y profesional del trabajador afectado. Antes bien, tal proceder revela que la actuación empresarial se ha limitado, en realidad, a la mera comunicación de un acuerdo empresarial prácticamente decidido y pendiente únicamente de ejecución. Una actuación de esta naturaleza desnaturaliza la finalidad de las normas invocadas como infringidas, en la medida en que estas exigen que los delegados sindicales dispongan de un plazo razonable que les permita desplegar adecuadamente su función de garantía y defensa preventiva de los trabajadores afiliados, así como trasladar a la empresa su posición respecto de la decisión extintiva proyectada.

Pese a las diferencias existentes entre ambos tipos de “audiencia o defensa”, la argumentación seguida por el Tribunal Supremo para el caso de los delegados sindicales es perfectamente extrapolable al caso de audiencia o defensa previa del trabajador despedido disciplinariamente. De hecho, recientemente, la doctrina judicial ha considerado que la concesión de un plazo de 24 horas al trabajador para formular alegaciones —además, el día inmediatamente anterior al del despido— no fue adecuado para cumplir la finalidad de la audiencia previa a la decisión de despedir; además, la razón última para llegar a esta conclusión es la misma: garantizar que el trabajador tuviera la posibilidad cierta de defenderse, lo que difícilmente podía alcanzarse en tan breve plazo⁴⁷.

45 En efecto, no debe confundirse la obligación de dar audiencia previa al trabajador afiliado con la prevista para el resto de trabajadores despedidos disciplinariamente y que trae causa, actualmente, en el art. 7 del Convenio núm. 158 de la OIT. Los destinatarios son distintos: en un caso es el propio trabajador despedido y en el otro el representante de los trabajadores —delegado sindical, para ser precisos—; y, precisamente por ello, obedecen a fundamentos diversos. En el caso genérico, se trata de garantizar que el trabajador pueda defenderse de la decisión empresarial; mientras que, en el supuesto del trabajador afiliado, nos encontramos ante una garantía establecida a favor del derecho de libertad sindical del Sindicato y no en beneficio del trabajador sindicado. Así lo estableció el Tribunal Constitucional, en su sentencia núm. 30/92, de 18 de marzo.

46 Sentencia del Tribunal Supremo, de 12 de julio de 2006 (Rec. núm. 2276/2005).

47 Sentencia del TSJ de Asturias, de 27 de enero de 2026 (Rec. núm. 1675/2025).

Sentado lo anterior, la doctrina científica ha propuesto distintas soluciones en punto a esta cuestión. Algunos autores consideran razonable la concesión de un plazo de dos días hábiles para llevar a cabo su defensa⁴⁸, mientras que otros defienden una opción más garantista y, tomando como referencia el art. 110.4 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, abogan por un plazo de siete días⁴⁹.

A mi juicio, un plazo de dos días hábiles podría resultar suficiente para satisfacer las exigencias derivadas del art. 7 del Convenio núm. 158, al tiempo que ofrece un equilibrio razonable entre los intereses de ambas partes. Del lado empresarial, dicho plazo permite gestionar adecuadamente situaciones en las que el incumplimiento imputado reviste especial gravedad, sin necesidad de prolongar innecesariamente una situación de incertidumbre. En tales casos, nada impediría que, durante el plazo concedido para formular alegaciones, el trabajador quedara dispensado de la obligación de prestar servicios, manteniendo, no obstante, el derecho a la correspondiente retribución. Desde la óptica del trabajador, aun cuando un plazo más amplio podría facilitar la preparación de una defensa más elaborada, no debe perderse de vista que, en muchos supuestos, el trabajador puede preferir no desvelar de forma exhaustiva su estrategia de defensa en esta fase previa, reservando sus argumentos para un eventual litigio posterior.

En otro orden, una cuestión estrechamente vinculada con el desarrollo del trámite de defensa previa se refiere a su incidencia sobre el plazo de prescripción de las infracciones laborales previsto en el art. 60.2 ET. La jurisprudencia, en relación con otras garantías procedimentales como la audiencia previa del trabajador afiliado a un sindicato o el expediente contradictorio en caso de despido de representantes de los trabajadores, ha considerado que el tiempo invertido en la tramitación de tales garantías debe computarse a efectos de la prescripción de las faltas laborales. La razón de esta interpretación reside en que dichos mecanismos están concebidos como instrumentos de defensa preventiva que pueden dar lugar a una reconsideración de la decisión inicialmente proyectada por el empresario. En consecuencia, del breve plazo de prescripción establecido en el art. 60.2 ET debe descontarse el tiempo razonablemente empleado en la evacuación del trámite preceptivo de audiencia⁵⁰.

La identidad de razón existente entre tales garantías y la audiencia o defensa previa prevista en el art. 7 del Convenio núm. 158 conduce, a mi juicio, a una conclusión análoga: el plazo de prescripción de sesenta días debe entenderse suspendido durante el tiempo razonablemente invertido en la tramitación del procedimiento de defensa previa.

48 LAHERA FORTEZA, J. y PEDRAJAS QUILES, A., "Criterios de la obligada audiencia previa a los despidos disciplinarios" ..., *op. cit.*, pág. 4. Otros autores se refieren a dos o 3 días laborables, por ejemplo, RAMÍREZ BANDERA, C., "La audiencia previa en caso de despido disciplinario y la indemnización complementaria ante despidos injustificados: ¿nos tomamos con seriedad nuestros compromisos internacionales?", *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum*, núm. 15, 2025, pág. 117.

49 ÁLVAREZ CUESTA, H. "El resucitado derecho a la audiencia previa al despido disciplinario. Comentario a la STS de 18 de noviembre de 2024", ...*op. cit.*, pág. 185.

50 STS de 31 de enero y de 6 de marzo de 2001 (Rec. núm. 148/2000 y 2227/2000, respectivamente). Se refiere a esta cuestión: TALENS VISCONTI, E.E., "La audiencia previa en el procedimiento de despido" ..., *op. cit.*, págs. 122-123.

b) Intervención de la representación de los trabajadores

Finalmente, cabe cuestionarse si la presencia de la representación legal de los trabajadores debe configurarse como un requisito preceptivo en el desarrollo de este trámite. La decisión sobre este extremo corresponderá, como siempre, al legislador en el momento de proceder a la regulación expresa de esta garantía. No obstante, parece razonable considerar que dicha intervención se previese como una facultad y no como una exigencia obligatoria. Esta solución se alinea, además, con las orientaciones contenidas en la Recomendación núm. 166 de la OIT, que contempla la participación de representantes de los trabajadores como una posibilidad destinada a reforzar las garantías del procedimiento disciplinario.

3.3. Excepción a la exigencia de cumplir el derecho de defensa previa

Junto al supuesto referido a los despidos producidos con posterioridad al 18 de noviembre de 2024, la excepción que se recoge en la parte final del art. 7 del Convenio de la OIT puede dar cabida a otros casos en los que no sea razonable exigir al empleador que cumpla con el derecho de audiencia previa.

Una interpretación finalista de la excepción junto a las previsiones que se contienen en el Informe de la Comisión de expertos de la OIT sobre este particular, conduce a pensar que el legislador internacional está pensando en supuestos en los que⁵¹:

- El incumplimiento del trabajador sea de tal magnitud que el ejercicio del derecho de defensa previa pudiera provocar un daño desproporcionado a la empresa. Piénsese, por ejemplo, en los casos en los que el trabajador está cometiendo un acto delictivo que requiere de una actuación inmediata para proteger activos materiales o personales de la empresa⁵². Resulta de interés, en este sentido, la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria, de 30 de enero de 2026⁵³. El supuesto de hecho viene referido a un trabajador que, sin contar con la preceptiva autorización, procede a la descarga masiva desde su equipo informático de datos correspondientes a miles de clientes de la empresa (16.039), reconociendo posteriormente los hechos una vez que estos son conocidos por la empleadora. Una situación de esta naturaleza, en la que se ve comprometida la seguridad y la privacidad de los datos personales de los clientes y se expone a la empresa a eventuales sanciones legales, así como a relevantes perjuicios reputacionales, fue considerada por el Tribunal como una justificación a la excepción al referido trámite.

51 En este sentido, ÁLVAREZ CUESTA, H., "El resucitado derecho a la audiencia previa al despido disciplinario. Comentario a la STS de 18 de noviembre de 2024", *...op. cit.*, pág. 182.

52 *Vid.*, RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, R., y BATALLA RODRÍGUEZ, M., "La audiencia previa en el despido disciplinario: un nuevo paradigma tras el cambio de doctrina del Tribunal Supremo", en *Actualidad Jurídica. Uría Menéndez*, núm. 60, 2025, pág. 145. Texto del documento disponible en: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.uria.com/documentos/publicaciones/9538/documento/AJUM_68.pdf?id=14184&forceDownload=true

53 Rec. núm. 961/2025.

- Resulte especialmente compleja la comunicación con el trabajador y tal dificultad responda a razones ajenas al empleador. Un ejemplo que podría encuadrarse en esta categoría sería el resuelto por la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Aragón, de 10 de noviembre de 2025⁵⁴ (Rec. núm. 771/2025). Sucintamente, el supuesto de hecho viene referido a un trabajador que, encontrándose en situación de incapacidad temporal, agotará la duración máxima de la prestación y pasó entonces a ser valorados a efectos del reconocimiento de una incapacidad permanente. La entidad gestora denegará el derecho a la incapacidad y se le dará de alta con fecha 29-11-2024; desde ese momento, el trabajador no se reincorpora a trabajar ni se tienen noticias de él. En consecuencia, la empresa manda un burofax dirigido al domicilio que facilitó el trabajador a la entidad y en el que se contenía un pliego de cargos, exponiéndole los hechos, y donde se le concedía al trabajador 3 días para que formulara las alegaciones pertinentes. No se puede entregar el burofax porque aparece como desconocido. Finalmente, la empresa le despide con fecha 3 de enero de 2025. El trabajador interpone demanda y entre otros motivos alude a la falta de audiencia previa. Pues bien, el Tribunal considera que es el trabajador el que ha modificado su domicilio respecto del que constaba facilitado a la empresa, sin que se haya acreditado que haya facilitado a la empresa otro distinto; y que, además, el trabajador era conocedor de su situación de alta médica y finalización del periodo de incapacidad temporal, y de su obligación de reincorporarse a su puesto de trabajo.
- La realización del trámite de defensa previa resulte innecesaria.

Me gustaría recordar, para terminar, dos aspectos interesantes en relación con la virtualidad aplicativa de esta excepción; ambos se contemplan en el aludido Informe de la Comisión de expertos de la OIT: de un lado, el juego de la excepción no exige imposibilidad de su puesta en marcha sino que basta con que no sea razonable para la empresa conceder tal posibilidad; y, de otro lado, corresponde a los órganos responsables de la aplicación de las disposiciones nacionales velar por que esta disposición del Convenio sea aplicada de buena fe. Ahora bien, en este análisis casuístico, no debemos olvidar que nos encontramos ante una excepción a la regla general, por lo que su aplicación debe interpretarse en términos restrictivos.

3.4. Consecuencias derivadas del incumplimiento del derecho: improcedencia, nulidad o indemnización adicional por responsabilidad civil

Para concluir el análisis de esta garantía resulta imprescindible abordar una cuestión de especial relevancia práctica: las consecuencias jurídicas que debe acarrear, en términos de calificación judicial del despido, la omisión o incorrecta observancia

54 Rec. núm. 771/2025

del trámite de defensa o audiencia previa del trabajador. No se trata, en modo alguno, de un aspecto menor, pues de su correcta delimitación depende la efectividad real de esta garantía procedimental. En términos generales, las soluciones posibles pueden reconducirse a tres: la declaración de improcedencia del despido, la nulidad del mismo o, finalmente, el reconocimiento de una indemnización adicional fundada en la responsabilidad civil contractual.

Entre las alternativas señaladas, la opción que considero más adecuada es, sin duda, la primera de ellas: declaración de improcedencia. Ciertamente, el artículo 55.1 ET no contempla expresamente el derecho de defensa previa como uno de los requisitos formales del despido disciplinario. Sin embargo, no parece discutible que nos encontramos ante una auténtica garantía formal frente al ejercicio del poder disciplinario empresarial, equiparable —desde el punto de vista de su función protectora— a otras exigencias procedimentales previstas en el propio precepto, tales como la necesidad de notificación escrita del despido o la obligación de consignar en la carta los hechos imputados y la fecha de efectos de la decisión extintiva.

Todas estas exigencias formales —incluida la audiencia previa— persiguen, en última instancia, evitar situaciones de indefensión para el trabajador frente al ejercicio unilateral del poder sancionador del empresario. Y, sin embargo, ello no impide que la inobservancia de tales garantías determine, conforme al propio artículo 55 ET, la declaración de improcedencia del despido. Desde esta perspectiva, parece razonable sostener que, mediante el recurso a la aplicación analógica prevista en el artículo 4.1 del Código Civil, la omisión del trámite de audiencia previa deba producir idéntica consecuencia jurídica, esto es, la calificación del despido como improcedente, con los efectos inherentes a dicha declaración⁵⁵. No en vano, esta es la solución que, hasta el momento, ha sido mayoritariamente acogida por la jurisprudencia dictada en sede de suplicación.

Junto a esta tesis, se ha planteado igualmente la posibilidad de declarar la nulidad del despido cuando se haya omitido el trámite de audiencia previa, vinculando dicha omisión con una eventual vulneración del derecho de defensa en conexión con el derecho fundamental a la tutela judicial efectiva⁵⁶. No obstante, los argumentos que sustentan la opción por la improcedencia —*vid. supra*— conducen necesariamente a descartar esta alternativa. A mi entender, con el marco jurídico actual, resulta difícil defender la calificación de nulidad del despido en los casos de incumplimiento —o cumplimiento defectuoso— del trámite de defensa previa. Abogar por esta interpretación nos conduciría a situaciones ciertamente paradójicas. Y es que, ningún sentido

55 *Vid.*, VIVERO SERRANO, J.B., “El despido disciplinario sin la audiencia previa del Convenio núm. 158 de la OIT: ¿improcedente por un defecto formal?, *op. cit.*, pág.

56 En favor de la nulidad del despido se ha manifestado AGUSTÍ MARAGALL, J., “El derecho de defensa previa al despido ex art 7 del Convenio 158 OIT: exigencias de la garantía y calificación judicial en caso de incumplimiento”, *Briefs AEDTSS*, número 23, Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2026.

tendría que se declarase la nulidad de un despido por omitir el trámite de defensa previa; y, sin embargo, que cuando se tratase de un despido fraudulento o que carece de toda base fáctica, su calificación fuese la improcedencia.

En realidad, tras la interpretación favorable a la nulidad por incumplimiento del derecho de defensa previa subyace una cuestión de mayor alcance: la eventual reintroducción de la calificación de nulidad del despido por meros defectos formales. Se trata, sin duda, de un debate de notable complejidad y que excede ampliamente del objeto de este trabajo. Con todo, no parece claro que esta sea la dirección hacia la que se orienta el legislador. De hecho, el artículo 55 ET ha sido objeto de una modificación relativamente reciente, ocasión que habría podido aprovecharse para introducir expresamente esta consecuencia jurídica si esa hubiera sido la voluntad del legislador.

En tercer y último lugar, cabe aludir a una tercera solución que ha sido propuesta en sede judicial: el reconocimiento de una indemnización adicional al trabajador sobre la base de la responsabilidad civil contractual prevista en el artículo 1101 del Código Civil. Esta tesis fue sostenida, de manera particularmente significativa, por la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 28 de abril de 2023⁵⁷.

De forma sintética, la resolución articula su razonamiento en torno a tres ideas fundamentales. En primer lugar, se afirma que la omisión del trámite de audiencia previa no constituye, en el Derecho positivo español, un requisito formal cuyo incumplimiento lleve aparejada la declaración de improcedencia del despido, extremo que, desde una interpretación estrictamente literal del artículo 55.1 ET, resulta indiscutible.

En segundo término, el Tribunal considera que la omisión de dicha audiencia constituye el incumplimiento de una obligación por parte del empresario, lo que determina la aplicación de la regla general prevista en el artículo 1101 del Código Civil en materia de responsabilidad contractual.

En tercer lugar, sobre la base de dicho precepto, se reconoce al trabajador el derecho a ser indemnizado por los daños y perjuicios derivados de tal incumplimiento. En particular, el daño indemnizable surgiría cuando el despido fuese posteriormente declarado improcedente en sede judicial por motivos que el trabajador hubiera podido alegar en el trámite de audiencia previa, de manera que la decisión extintiva podría haberse evitado si el empresario hubiera escuchado previamente sus alegaciones y valorado adecuadamente sus argumentos.

Desde esta perspectiva, la cuantificación del daño podría traducirse en la imposición de una indemnización adicional a la propia y tasada del despido impro-

57 Rec. núm. 1436/2022. Como curiosidad, señalar que el ponente de dicha sentencia fue el magistrado Rafael Antonio López Parada, hoy día Magistrado de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo. Otras resoluciones que han seguido este criterio —indemnización civil—: SSTSJ de Castilla y León, Valladolid, de 3 junio. 2024 (Rec. núm. 1273/2024); de Galicia, de 5 abril de 2024 (Rec. núm. 384/2024); del País Vasco, de 21 de diciembre de 2023, (Rec. núm. 2085/2023); de Navarra, de 6 y 19 de marzo de 2024 (Rec. núm. 81/2024 y 2/2024).

cedente, que incluso podría comprender los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido hasta la celebración del acto del juicio, momento en el que el trabajador tuvo finalmente la oportunidad de exponer las razones que, en rigor, deberían haber sido escuchadas con carácter previo a la adopción de la decisión disciplinaria.

A mi juicio, esta construcción resulta, sin embargo, forzada desde el punto de vista sistemático. En primer lugar, se apoya en una interpretación estrictamente literal del artículo 55 ET que podría ser superada mediante una interpretación finalista del precepto o, en su caso, mediante el recurso a la aplicación analógica respecto del régimen previsto para el incumplimiento de las restantes garantías formales del despido disciplinario.

A mayor abundamiento, esta solución abre la puerta a una consecuencia difícilmente conciliable con la lógica del sistema: admitir la posibilidad de que un despido disciplinario en el que se haya omitido el trámite de audiencia o defensa previa pueda, no obstante, ser calificado como procedente si concurren la causa alegada y el resto de requisitos formales del artículo 55 ET, siempre que se considere que la ausencia de audiencia no haya generado un perjuicio efectivo al trabajador. En mi opinión, una conclusión de esta naturaleza resultaría incompatible con lo dispuesto en el artículo 7 del Convenio núm. 158 de la Organización Internacional del Trabajo.

4. A MODO DE REFLEXIÓN FINAL

Llegados a este punto del trabajo y con la única finalidad de contribuir al debate doctrinal en torno al alcance y la funcionalidad de esta garantía procedimental, es el momento de dar respuesta a los dos interrogantes a los que aludíamos al inicio de este trabajo. En primer lugar, si resultaba verdaderamente necesario el reconocimiento de este derecho en nuestro ordenamiento jurídico; y, en segundo término, si la incorporación de esta garantía posee una capacidad real para incidir en la decisión empresarial de imponer una sanción disciplinaria de carácter extintivo. O, dicho de otra manera, si tal exigencia va a contribuir efectivamente a elevar los estándares de protección de los trabajadores.

En relación con la primera cuestión, la respuesta debe ser necesariamente afirmativa. Durante un prolongado periodo de tiempo, el ordenamiento jurídico español ha mantenido una interpretación que, en la práctica, implicaba un incumplimiento de los compromisos internacionales asumidos por el Estado en materia de protección frente al despido. La rectificación de esta posición doctrinal resultaba, por ello, ineludible. Desde esta perspectiva, el reconocimiento efectivo del derecho de defensa o audiencia previa del trabajador constituye un paso necesario para adecuar nuestro sistema jurídico a las exigencias derivadas del Derecho internacional del trabajo. El siguiente estadio lógico en este proceso debería consistir, además, en su consagración expresa en la norma positiva, reforzando así la seguridad jurídica y la coherencia sistemática del régimen jurídico del despido disciplinario.

Más incierta resulta, sin embargo, la respuesta a la segunda cuestión. Desde una perspectiva estrictamente práctica, no resulta evidente que la introducción de este trámite procedimental vaya a tener una incidencia significativa en la reconsideración de la decisión empresarial, que es su verdadero *leit motiv*. Cuando el empresario adopta la determinación de proceder a un despido disciplinario sobre la base de una causa que estima acreditada, parece razonable pensar que difícilmente —más allá de errores flagrantes— modificará su posición a partir de las alegaciones que el trabajador pueda formular en el trámite de audiencia previa. A ello se añade, además, una dificultad estratégica desde el punto de vista de la defensa del trabajador, en la medida en que la anticipación exhaustiva de los argumentos defensivos en una fase previa al eventual proceso judicial no siempre constituye la opción más adecuada desde la perspectiva técnico-procesal.

Por otra parte, en aquellos supuestos en los que el despido disciplinario carece de una causa real o suficiente, tampoco parece probable que la mera celebración de una audiencia o defensa previa conduzca a una reconsideración de la decisión empresarial. Cabe incluso aventurar que las deficiencias de motivación que, en ocasiones, se observan en determinadas cartas de despido puedan trasladarse igualmente al eventual pliego de cargos o al propio trámite de defensa previa, reduciendo así el potencial garantista de esta institución.

5. BIBLIOGRAFÍA

AGUSTÍ MARAGALL, J., “La audiencia previa al despido disciplinario ex art. 7 del convenio 158 de la OIT. Puntos críticos en su aplicación práctica y en la revisión judicial de su cumplimiento después de la STS de sala general nº 1250/24 de 18.11.24”, en *Jurisdicción social: Revista de la Comisión de lo Social de Juezas y Jueces para la Democracia*, núm. 261, 2024.

AGUSTÍ MARAGALL, J., “El derecho de defensa previa al despido ex art 7 del Convenio 158 OIT: exigencias de la garantía y calificación judicial en caso de incumplimiento”, Briefs AEDTSS, número 23, Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2026.

ALFONSO MELLADO, C.L., “Audiencia previa en materia de despido disciplinario. Una necesaria, aunque incompleta, rectificación de la jurisprudencia precedente”. *Revista de Trabajo y Seguridad Social, CEF*, 484 (enero-febrero 2025).

ALONSO OLEA, M., “Sobre la forma de despido en relación con el Convenio de la OIT, núm. 158 (Ginebra, 1982), sobre la terminación de la relación de trabajo”, *Documentación Laboral*, núm. 20, 1986.

ÁLVAREZ CUESTA, H., “El resucitado derecho a la audiencia previa al despido disciplinario. Comentario a la STS de 18 de noviembre de 2024, rec. 4735/2023”, en *Revista de Derecho Social*, Núm. 108, 2024.

- CABEZA PEREIRO, J., "El devenir del despido disciplinario en el derecho español", *Revista Justicia & trabajo*, núm. extra-1, 2024.
- GALIANA MORENO, J.M. "El Convenio núm. 158 de la OIT y su incidencia en los despidos individuales", *Revista Jurídica de la Región de Murcia*, núm. 4, 1986.
- GARCÍA PIÑEIRO, N.P., "Sobre la forma del despido en relación con el convenio de la OIT núm. 158: releyendo a Alonso Olea sobre el control de convencionalidad", en *Foro, Nueva época*, vol. 27, número jubilar, 2024.
- GOERLICH PESET, J.M., "(Re)descubriendo el control de convencionalidad: ¿activismo o autocontención judicial? (2021). *LABOS Revista De Derecho Del Trabajo Y Protección Social*, 2(1), 4-17.
- LAHERA FORTEZA, J. y PEDRAJAS QUILES, A., "Criterios de la obligada audiencia previa a los despidos disciplinarios", *Abdon Pedrajas Littler*, 2024.
- MOLINA NAVARRETE, C., "Actualidades y críticas del Convenio OIT n. 158 en los derechos europeos: ¿el renacer del sentido del límite jurídico a la libertad (de empresa) en favor de la seguridad (en el empleo)", *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, volumen 7, 2019.
- MOLINA NAVARRETE, C., "Un juicio de convencionalidad debido, justicia salomónica de ocasión: Audiencia previa al despido sí, pero "ex nunc", *Briefs*, Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, núm. 101, 2024
- PALOMO BALDA, E., "El empresario debe escuchar al trabajador antes de proceder a su despido disciplinario: un inesperado giro jurisprudencial y un aluvión de incógnitas por despejar", en *Revista de Jurisprudencia Laboral*, núm. 1, 2025.
- PEREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F., "Sobre el *obiter dictum* relativo a la cuestión de convencionalidad de la STC 140/2018, de 20 de diciembre", *trabajo en prensa*.
- RAMÍREZ BANDERA, C., "La audiencia previa en caso de despido disciplinario y la indemnización complementaria ante despidos injustificados: ¿nos tomamos con seriedad nuestros compromisos internacionales?", *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum*, núm. 15, 2025.
- RIVAS VALLEJO, P. "La audiencia previa a la efectividad de las decisiones empresariales puede ser preceptiva más allá del despido disciplinario", en *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 70, 2025.
- RODRÍGUEZ CARDO, I.A., "La configuración del trámite de defensa previo al despido", en *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo*, núm. 14, 2025.
- RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, R., y BATALLA RODRÍGUEZ, M., "La audiencia previa en el despido disciplinario: un nuevo paradigma tras el cambio de doctrina del Tribunal Supremo", en *Actualidad Jurídica. Uría Menéndez*, núm. 60, 2025.
- RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, E., "El derecho a la audiencia previa: herramienta equilibradora ante el despido disciplinario", *Lan Harremanak*, núm. 54, 2025.

- RODRÍGUEZ PIÑERO y BRAVO-FERRER, M., "El control de convencionalidad en el ordenamiento español, con especial referencia a la normativa laboral", en *Temas Laborales*, núm. 172, 2024.
- SANGUINETI RAYMOND, W., "El derecho de defensa previa del trabajador frente al despido", *Revista de Derecho Social*, núm. 105, 2024.
- TALENS VISCONTI, E.E., "La audiencia previa en el procedimiento de despido", en *Revista Justicia & Trabajo*, núm. ° 6, junio, 2025.
- VIVERO SERRANO, J.B., "El despido disciplinario sin la audiencia previa del Convenio núm. 158 de la OIT: ¿improcedente por un defecto formal? Comentario a la Sentencia del Tribunal Supremo 175/2025, de 5 de marzo, *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, núm. 489 (noviembre-diciembre 2025).

Reseña de actualidad judicial

Erik Monreal Bringsvaerd

Catedrático. Universidad de las Islas Baleares

Ángel Jurado Segovia

Profesor Titular. Universidad Complutense de Madrid



STS de 10 de septiembre de 2025 (R° 14/2024): inexistencia de una obligación empresarial de carácter general respecto a la entrega de sillas ergonómicas en caso de teletrabajo.

Confirmando un pronunciamiento de la Audiencia Nacional en el marco de un procedimiento de conflicto colectivo, en esta STS se entiende que el hecho de que la empresa no entregue a todo trabajador que presta servicios en régimen de trabajo a distancia o teletrabajo una silla ergonómica no es contrario a las previsiones legales en la materia. Así, no existiría contrariedad con los arts. 7 y 11 de la Ley 10/2021, en punto a los medios a proporcionar en caso de teletrabajo, en la medida que ni en el acuerdo individual de trabajo a distancia ni en el convenio colectivo aplicable, a los que se remiten tales preceptos legales, se referían en esta caso de modo expreso a tales equipos ergonómicos, amén de que la empresa venía cumpliendo, mediante el abono de una cantidad mensual, con la obligación de compensación de gastos ex art. 12 de la citada Ley 10/2021. Y, por otra parte, tampoco se reputan vulnerados los arts. 15 y 16 de la misma Ley, relativos a los derechos en materia de prevención de riesgos laborales, pues se considera que la identificación de riesgos ergonómicos depende, como en cualquier otra actividad, de una previa evaluación de riesgos, que será la que determine, en su caso, las medidas a adoptar, de suerte tal que no cabe aludir a un riesgo ergonómico considerado genéricamente para exigir a la empresa, en cualquier prestación de teletrabajo, la entrega de una silla ergonómica, máxime cuando en el supuesto concreto la empresa ya tenía contemplado un procedimiento para el caso de que se solicitase material ergonómico diferente al entregado, contemplándose en tal caso que la solicitud se atendería previa prescripción médica por parte del servicio de prevención.

STS de 23 de septiembre de 2025 (R° 917/2024): determinación del convenio colectivo aplicable a los trabajadores ocupados en una contrata: lo determinante es la concreta actividad desarrollada por los mismos, con independencia de la actividad principal o preponderante de la empresa principal.

En esta STS, se revoca el criterio de la sentencia de la Audiencia Nacional recurrida en casación, que había declarado que el convenio colectivo aplicable a los trabajadores ocupados por una empresa en una contrata cuyo objeto era el reparto de paquetes a domicilio para la mercantil Amazon debía ser el Acuerdo General para empresas de transporte de mercancías. La SAN recurrida, aun entendiendo que la actividad principal de la empresa contratista no tiene encaje en el ámbito funcional de aplicación del citado Acuerdo, consideró que su aplicación a los trabajadores ocupados en la contrata resultaría lo exigible en virtud del art. 42.6 ET, al entender que la actividad principal o preponderante de la empresa principal o comitente sí encajaría en el ámbito de aplicación del citado acuerdo. Sin embargo, para el TS, del art. 42.6 ET se desprende que lo determinante para determinar el convenio colectivo aplicable a los trabajadores de la contratista será la concreta actividad desarrollada en la contrata, con independencia de cuál sea la actividad preponderante de la empresa contratista o de la empresa comitente. De modo que, en el asunto concreto, se entiende que, pesar de que no cabría duda de que gran parte de la actividad de la empresa principal Amazon podría estar encuadrada en el ámbito de aplicación del citado Acuerdo General sobre transporte de mercancías, lo esencialmente relevante es la real y concreta actividad que realizan los trabajadores destinados a la contrata, resultando que, de los hechos declarados probados por la sentencia de la AN, se desprende que la actividad desarrollada es la de recepción y reparto de paquetes a través de un tipo de vehículos excluidos del ámbito de aplicación de dicho Acuerdo General.

STS de 24 de septiembre de 2025 (R° 917/2024): la omisión empresarial de abrir un proceso negociador ante una solicitud de adaptación ex art. 34.8 ET debe comportar la estimación judicial de la adaptación solicitada, salvo que resulte manifiestamente irrazonable o desproporcionada.

A través de STS, resolviendo un recurso de casación para la unificación de doctrina, se aborda la cuestión relativa a cuál debe ser la respuesta judicial ante una demanda de adaptación de la jornada ex art. 34.8 ET, considerando la particular morfología del derecho reconocido en el citado precepto. Tras contextualizar la regulación del art. 34.8 ET atendiendo a la doctrina constitucional al respecto, el Alto Tribunal realiza una cierta disección de los elementos nucleares de dicha regulación, resaltando que, ante una solicitud de adaptación, la norma ordena a la empresa abrir un proceso de negociación con el trabajador, distinguiéndose dos fases: una primera, inherente a la negociación, que se acota temporalmente en un periodo máximo de 30 días —reducido a 15 tras el Real Decreto-ley 5/2023—; y una

segunda fase en que la empresa deberá indicar por escrito si acepta la propuesta, plantear alternativas o manifestar su negativa, indicando en este caso las razones objetivas que sustentan su decisión. A juicio del TS, la apertura del periodo de negociación se configura como un trámite imperativo para la empresa, que implica que la misma debe intentar verdaderamente abrir el debate con la otra parte. La norma no le autoriza a dar respuesta directa con una decisión negativa, aunque sea motivada, pues estaría eludiendo la primera fase negociadora, como elemento dinámico del derecho a la adaptación de jornada, orientado a garantizar su viabilidad y efectividad. Además, en el caso concreto, atendiendo a los hechos probados, el TS considera que la solicitud de adaptación no resultaba, en principio, irrazonable o desproporcionada con las necesidades de conciliación de la parte trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa. Y se considera que esta es precisión importante a la hora de determinar el papel del órgano judicial, toda vez que, ante incumplimiento empresarial de la apertura del procedimiento negociador, lo que procede es acoger judicialmente la medida en los términos solicitados por el trabajador, salvo en tales supuestos de manifiesta irrazonabilidad o desproporcionalidad.

STS de 19 de diciembre de 2025 (R° 702/2025): el cómputo de las faltas de asistencia injustificadas dentro de un mes, tipificadas en convenio como causa de despido disciplinario, se debe efectuar de fecha a fecha y no por meses naturales; inoperatividad del principio *in dubio pro operario*.

Resolviendo un recurso de casación para la unificación de doctrina, esta sentencia se refiere al modo en que debe computarse la referencia “al mes” recogida en el convenio colectivo aplicable en punto a la consideración de dos faltas injustificadas de asistencia como causa de despido disciplinario; esto es, si como un mes natural o de fecha a fecha. Al respecto, siguiendo el criterio adoptado por la jurisprudencia respecto a la derogada causa de despido objetivo por absentismo (art. 52 d ET), entiende el TS que el cómputo debe realizarse de fecha a fecha, considerando así procedente el despido de una trabajadora que en el plazo de menos de 3 meses incurrió en 4 faltas de asistencia, aunque no más de una falta dentro de un mes natural. Considera el Tribunal que la otra interpretación tendría la ilógica consecuencia de ignorar días de no asistencia que, por su proximidad con los situados en el mes anterior y/ posterior, presentan una indudable significación para evaluar la entidad de una conducta incumplidora. Y rechaza, asimismo, que dicha otra interpretación sea la que se imponga en virtud del denominado principio *in dubio pro operario*, entendiéndolo, con cita de pautas jurisprudenciales precedentes, que dicho principio no resulta operativo ante cualquier duda interpretativa, sino más limitadamente cuando a tenor de otros variados criterios interpretativos la norma permanece en un terreno de significativa incertidumbre; lo que no en ocurriría en el caso analizado, habida cuenta de la interpretación literal y contextual sistemática procedente a luz de la regla sobre el cómputo de plazos sustantivos ex art. 5.1 del Código Civil.

STS de 22 de diciembre de 2025 (R° 3965/2024): el informe del servicio de prevención declarando a un trabajador como “no apto” no es suficiente para justificar el despido por ineptitud, exigiéndose intentar ajustes razonables; improcedencia del despido.

En esta sentencia dictada en unificación de doctrina, el Alto Tribunal aborda la cuestión de si para justificar un despido por ineptitud sobrevenida (art. 52 a ET) es suficiente con una declaración de no apto de un trabajador por parte del servicio de prevención, sin que el mismo contemple la posibilidad de adaptación; o si, en todo caso, es necesario acreditar el intento infructuoso de readaptar o recolocar al trabajador en puestos compatibles con sus limitaciones. La STS se pronuncia en este segundo sentido, basándose en pronunciamientos previos del propio TS y en la doctrina del TJUE en el asunto *Ca Na Negreta*. En particular, entiende el Tribunal que el informe de los servicios de prevención necesariamente deberá contener una explicación detallada de las limitaciones detectadas para trabajar y de su incidencia sobre las funciones desempeñadas por la trabajadora, sin que baste la simple afirmación de que ésta ha perdido su aptitud para el desempeño del puesto. Y que, además, la empresa que, contando con una declaración de “no apto”, decide hacer uso del art. 52 a ET, corre con la carga de la prueba de que ha realizado con carácter previo a su decisión los ajustes razonables en el puesto de trabajo para permitir a dicha persona continuar en el mismo, o que le ha ofrecido otro puesto de trabajo acorde a su situación; o que no ha hecho todo lo descrito, porque tales ajustes constituirían una carga excesiva para la empresa. Añade también el Tribunal que, a la hora de valorar estas circunstancias, es irrelevante las consecuencias que para la persona trabajadora tenga la decisión correspondiente con respecto a su relación con las entidades gestoras de la Seguridad Social. Se considera, por todo ello, que, en el caso analizado, como postulaba la demanda de la parte trabajadora, el despido merece la calificación de improcedente, sin que el Tribunal realice ninguna otra consideración respecto a una posible calificación de nulidad.

STS de 26 de enero de 2026 (R° 205/2024): el permiso parental ex art. 48 bis ET no se puede disfrutar discontinuamente en periodos inferiores a la semana; pero su disfrute computa como trabajo efectivo a efectos de vacaciones.

El Pleno del Tribunal Supremo resuelve en esta sentencia dos cuestiones relativas al derecho al permiso parental, introducido de forma bastante reciente en el art. 48 bis ET. La primera cuestión se refería a si es ajustada a derecho una interpretación empresarial de no permitir un disfrute discontinuo del permiso. A este respecto, considerando que el citado artículo se refiere literalmente a que el permiso “*tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas (...)*”, el Tribunal entiende que, aunque procede un disfrute discontinuo, el mismo debe ajustarse, en todo caso, a periodos semanales, no cabiendo un disfrute por periodos inferiores como postulaba la parte sindical promotora del conflicto colectivo resuelto. Y en la segunda

cuestión se planteaba si el tiempo de disfrute de dicho permiso debe computar para determinar la duración de las vacaciones anuales, a lo que el TS responde afirmativamente. Para ello, se toma en consideración una interpretación acorde con la Directiva 2019/1158 de la que trae causa tal permiso, razonando que se debe tener en cuenta que en nuestro ordenamiento dicho permiso parental se transpone tanto a través de la suspensión del contrato de trabajo por nacimiento y cuidado del menor ex art. 48.4 ET, como a través del citado permiso parental ex art. 48 bis, y que, por tanto, a ambos derechos deben extenderse unas garantías semejantes.

STS de 4 de febrero de 2026 (Rº 251/2024): la empresa no puede exigir que los permisos ex art. 37.3 b) ET se disfruten de forma inmediata al hecho causante que los justifican.

En esta sentencia, el TS confirma el criterio de la Audiencia Nacional acerca de si una empresa puede exigir que los permisos para atender a familiares o convivientes ex art. 37.3 b) ET —por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica que precise reposo domiciliario—, comiencen a disfrutarse por el trabajador necesariamente a partir del primer día laborable siguiente al suceso que ocasiona el permiso. El TS advierte que hasta este momento no había tenido oportunidad de pronunciarse sobre esta concreta cuestión y también advierte que ni del ET, ni del convenio colectivo aplicable en el caso concreto, se desprende un criterio al respecto. Sin embargo, de la doctrina jurisprudencial en cuestiones conexas, la sentencia extrae la conclusión de que los citados permisos tienen como finalidad principal la atención al paciente que puede necesitar ayuda y asistencia en un periodo prolongado e indeterminado de tiempo, sometido, según los casos, a diferentes eventos con relevancia médica, de suerte tal que, en ausencia de otra previsión convencional al respecto, debe entenderse que en tales permisos para cuidados no puede exigirse empresarialmente que su inicio se vincule necesariamente al evento del que dependen, sin dejar margen para otra distribución que permita una asistencia planificada y más eficaz de la persona con necesidades en función de las circunstancias concurrentes, pudiendo, por tanto, ejercerse tales permisos mientras persista su causa justificativa.

STS de 9 de febrero de 2026 (Rº 734/2025): la reversión en el arrendamiento de un complejo turístico constituye una sucesión de empresa ex art. 44 ETT, aunque no se continúe con la actividad económica.

Esta STS examina la cuestión de si procede aplicar el régimen de la sucesión de empresa ex art. 44 ET en el contexto de la finalización de un contrato de arrendamiento de un complejo turístico, que implicó la reversión a su propietario. En concreto, el litigio trae en la reclamación por despido de una trabajadora que prestaba servicios en el complejo turístico explotado por la arrendataria y que no fue objeto de llamamiento para seguir prestando servicios tras la finalización del arrendamiento, discutiéndose si la reversión debió comportar que el contrato de trabajo debía mantenerse, subrogándose el propietario. El TS subraya que la clave de la cuestión residía en valorar si

se había producido la transmisión de una unidad productiva organizada. Al respecto, tras recordar la abundante doctrina jurisprudencial al respecto, tanto del propio TS como del TJUE, la sentencia entiende que en el caso concreto se había producido un arrendamiento de industria o empresa y que la finalización del arrendamiento no comportó la mera recuperación de un bien inmueble sino de un complejo turístico completamente equipado, con mobiliario, instalaciones, equipamiento y suministros necesarios para la explotación hotelera; es decir, una unidad productiva susceptible de explotación inmediata. Entiende, por tanto, el TS que el propietario, en virtud del régimen legal, no podía negarse a subrogarse en los contratos de trabajo y ello con independencia de que el mismo hubiera decidido no continuar con la actividad; lo que podría implicar que el mismo adoptase medidas de reestructuración con efectos laborales siguiendo los procedimientos legales, pero no negarse sin más a asumir la continuidad de las relaciones laborales establecidas previamente por el arrendatario, constituyendo ello un despido improcedente.

STS de 12 de febrero de 2026 (Rº 273/2024): compensación y absorción entre conceptos salariales, no resultando vinculante el criterio de la comisión paritaria del convenio.

Confirmando el criterio de la Audiencia Nacional, esta STS resuelve que procede la compensación y absorción entre un concepto salarial que venía abonando la empresa y un complemento variable previsto en el convenio sectorial de aplicación. La sentencia parte de la doctrina jurisprudencial consolidada relativa a la regla legal que dispone que operará la compensación y absorción cuando los salarios abonados sean más favorables que los fijados en el orden legal o convencional de referencia (art. 26.5 ET), recordando que dicha jurisprudencia ha establecido una cierta, que no absoluta, exigencia de homogeneidad entre conceptos para que opere la compensación y absorción, resultando la misma posible entre conceptos que por genéricos —no determinados por condiciones de trabajo singulares u obligaciones adicionales del trabajador— resulten homogeneizables, siempre que ello venga amparado por las cláusulas sobre compensación y absorción previstas por el convenio colectivo. Tales pautas se consideran predicables en el supuesto enjuiciado, toda vez que el convenio colectivo sectorial en cuestión lo que contempla es un complemento variable en función de la cifra de negocios de la empresa y prevé, con carácter general, la compensación y absorción de los conceptos previstos en el convenio en relación con los abonados por la empresa cualquiera que sea su motivo, denominación o forma, resultando, además, que el concepto abonado por la empresa guardaba notas de homogeneidad con el complemento convencional, al tratarse también de una retribución variable. Y, finalmente, la sentencia, reiterando criterios jurisprudenciales precedentes, entiende que para la solución alcanzada no es óbice el hecho de que la comisión paritaria del convenio sectorial se hubiera pronunciado expresamente en contra de la compensación y absorción, pues el parecer de la comisión paritaria no resulta vinculante para los órganos judiciales, que pueden discrepar del mismo sin que ello implique infracción normativa.

SAN de 30 septiembre de 2025 (R° 231/2025): el carácter no remunerado del permiso parental es acorde con la Directiva en materia de conciliación de la vida familiar y profesional.

Esta sentencia resuelve la cuestión de si es contrario al Derecho europeo que la empresa no retribuya el disfrute del permiso parental de hasta 8 semanas ex art. 48 bis. Considera esta SAN que, hasta la reforma del ET por el RD-Ley 9/2025, que amplió la suspensión del contrato por cuidado de hijo o menor de 14 a 19 semanas, España incumplía el mandato del art. 8.3 de la Directiva 2019/1158, sobre conciliación de la vida familiar y profesional, referido a la cobertura económica de las últimas 2 semanas del permiso parental de su art. 5. También entiende esta sentencia que dicho art. 8.3 carece de efecto directo porque no es ni preciso ni conciso en su regulación referida a la naturaleza remunerada del permiso. Y, en todo caso, la sentencia adopta el planteamiento de que el citado permiso se reconoce al colectivo de las madres biológicas, al de los padres biológicos, al de las madres adoptantes y al de los padres adoptantes, reparando en que, dentro del periodo de 19 semanas de suspensión por nacimiento del art. 48.4 ET, las madres biológicas, en cumplimiento del art. 8 de la Directiva 92/85, tienen reconocidas 14 semanas ininterrumpidas. La sentencia pone, asimismo, el foco en la cláusula pasarela del art. 20.6 de la Directiva de conciliación, conforme a la cual cabe tener en cuenta, a efectos de computar los 4 meses de permiso parental de su art. 5.1, nuestro permiso parental (art. 48 bis ET), el permiso por lactancia (art. 37.4 ET) y las suspensiones por nacimiento (art. 48.4 ET) y por adopción (art. 48.5 ET). Con estos mimbres, la Sala confirma que el permiso del art. 48 bis ET constituye un periodo de suspensión contractual claramente no remunerado y que ello es acorde con la Directiva de conciliación, que queda adecuadamente transpuesta entre nosotros mediante una regulación legal que reconoce 8 semanas de permiso parental no retribuidas y otras 8 semanas de ausencia por motivos de esta índole que o bien son retribuidas (art. 37.4 ET), o bien están cubiertas por una prestación económica de Seguridad Social (art. 48.4 y 5 ET).

SAN de 15 octubre de 2025 (R° 238/2025): margen del acuerdo sobre despido colectivo para la exclusión de la adscripción voluntaria de los mayores de 55 años y para fijar una indemnización superior para determinados colectivos; inexistencia de discriminación.

En esta sentencia sobre impugnación de un despido colectivo, se desestiman cuestiones que denunciaban la existencia de discriminaciones derivadas del acuerdo alcanzado como consecuencia del procedimiento de consultas. De un lado, la SAN se remite a la jurisprudencia del TS para declarar que el hecho de que el acuerdo impidiese la adscripción voluntaria al despido a los mayores de 55 años no es discriminatorio, aduciendo que este colectivo de trabajadores puede verse afectado en mayor medida por el riesgo de convertirse en parados de larga duración y se argumenta, asimismo, que la finalidad de todo despido colectivo de mejorar la viabilidad del proyecto empresarial puede quedar comprometida si se aumentan sus costes por la obligación de suscribir el correspondiente Convenio especial con la Seguridad Social en el caso de tales

trabajadores. Por otra parte, la SAN también considera que pactar en dicho despido una indemnización superior para determinados colectivos considerados más vulnerables es una diferencia de trato que obedece a razones de justicia material —el mayor daño ocasionado por la pérdida de empleo a una persona vulnerable— y que no supone, *per se*, una discriminación indirecta en tanto no se acredite que el despido lo suscribe voluntariamente un número de trabajadores en situación de colectivo protegido proporcionalmente mayor que el de trabajadores adscritos en situación no protegida. Se considera, en fin, que la indemnización superior para el colectivo protegido no es una medida pensada para que la empresa pueda desprenderse del colectivo de trabajadores vulnerables, toda vez la diferencia indemnizatoria aplicable a ambos colectivos no es especialmente significativa y además está topada en 15 mil euros.

SAN de 16 diciembre 2025 (R° 243/2025): los trabajadores de ETT tienen derecho al permiso para consulta médica reconocido en el convenio sectorial aplicable a la empresa usuaria.

En esta SAN se resuelve el procedimiento de conflicto colectivo referido a los eventuales derechos de los trabajadores cedidos por ETT teniendo en cuenta el principio de igualdad de trato respecto a las condiciones aplicadas por la empresa usuaria. El sustrato fáctico del supuesto tiene que ver con la finalización de la vigencia del primer plan de igualdad aplicable en la empresa usuaria. Durante la vigencia del mismo, la ETT reconocía a los trabajadores cedidos en tal empresa el derecho al permiso retribuido para acudir a consultas médicas previsto en dicho plan de igualdad. En el segundo plan dejó de contemplar dicho permiso y la ETT lo dejó de reconocer a los trabajadores en misión. como medida para favorecer la igualdad entre las mujeres y hombres de la plantilla de esa empresa. Frente a ello, la demanda sindical planteaba el reconocimiento de un permiso similar contemplado en el convenio colectivo sectorial aplicable a la empresa usuaria. La cuestión a resolver radicaba en si se podía predicar en tal caso el principio de igualdad de trato de los trabajadores cedidos ex art. 11 de Ley de empresas de trabajo temporal, toda vez que del mismo se infiere que dicho principio resulta aplicable a las condiciones relativas a la igualdad y no discriminación entre hombres y mujeres, pero no alude expresamente y genéricamente al derecho a los mismos permisos. A pesar de ello, la Sala estima la demanda porque considera que el permiso del primer plan de igualdad obedecía a la finalidad de alcanzar la igualdad de trato y eliminar la discriminación por razón de género, que es la misma finalidad del permiso del convenio sectorial aplicable a la empresa usuaria.

STSJ Islas Canarias de 28 marzo de 2025 (R° 1185/2025): una baja por ansiedad de origen profesional, mediando incumplimiento de evaluar los riesgos psicosociales, no necesariamente conduce a indemnización de daños y perjuicios.

Los hechos de los que trae causa esta sentencia tienen que ver con una sentencia previa del mismo TSJ, que había confirmado que una primera baja del trabaja-

dor por ansiedad tuvo origen profesional por obedecer a una situación de conflicto entre el trabajador y su superior. Al cabo de algo más de un año el trabajador inició un nuevo proceso de incapacidad temporal, de origen común, del que finalmente resultó una declaración de incapacidad permanente absoluta. La empleadora demandada, por otra parte, carecía, en el momento de producirse la primera incapacidad, de una evaluación de riesgos psicosociales. La demanda del trabajador, rechazada en instancia y en suplicación, pretendía el reconocimiento de la indemnización por daños y perjuicios por incumplimiento de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales. El TSJ no estimó la demanda, entiendo que los efectos de una resolución judicial obtenida en un procedimiento prestacional no han de extenderse a otros ámbitos distintos. La sentencia de instancia había considerado que el único incumplimiento de la empleadora fue carecer de una evaluación de riesgos psicosociales, sin apreciar, no obstante, nexo causal entre esta omisión y la situación de conflicto, con daños que, según el propio juzgado, se concretaron en la baja y en la declaración de incapacidad permanente. La Sala confirma la sentencia de instancia añadiendo, que el origen del proceso psíquico del trabajador se encuentra en sus desacuerdos con la organización del trabajo, pero que, no habiendo hostigamiento ni ilicitud en las decisiones del superior, no es posible enlazar causalmente el incumplimiento preventivo referido a no disponer de evaluación de riesgos con el daño producido al trabajador. La sentencia cuenta con voto particular discordante.

STSJ País vasco de 13 mayo de 2025 (Rº 815/2025): prueba lícita obtenida a través de detective privado, pero despido nulo derivado del tratamiento empresarial de datos personales.

Esta STSJ revoca la sentencia de instancia, que declaró el despido procedente en un supuesto en que la empresa había invocado una transgresión de la buena fe contractual por las actividades realizadas por la trabajadora durante la suspensión del contrato por IT. La prueba de la conducta de la trabajadora se obtuvo a través del seguimiento realizado por un detective privado, lo que permitió comprobar como la trabajadora salía habitualmente de casa, fumaba o realizaba otras conductas contraindicadas con su estado de salud, que, según relató la propia trabajadora en una de las actividades comprobadas por el detective, se debía a neumonía. El TSJ no ve ilicitud alguna en la prueba obtenida a través del detective, pero considera que el hecho de que la empresa pudiera tener acceso a la concreta patología sufrida por la trabajadora —dato personal especialmente protegido— y lo transmitiera a un tercero, personal facultativo, con el fin de obtener una prueba pericial médica, constituye una conducta contraria a lo previsto en el art. 22 de Ley 31/1995, de Prevención de riesgos laborales y en el art. 9 del Reglamento General de Protección de Datos personales; lo que, en definitiva, se juzgó como una vulneración de derechos fundamentales motivante de la nulidad del despido.

STSJ Galicia de 3 junio de 2025 (R° 3835/2024): devolución de prestación de IT indebida a la empresa que comete un error en la gestión del pago delegado.

En esta sentencia se aborda la cuestión de la empresa que, a la hora de realizar el pago delegado de la prestación por IT, comete el error de tomar como base reguladora de la prestación la correspondiente al mes en que la empresa había incluido unos atrasos salariales y no la base correspondiente exclusivamente a la retribución mensual. El resultado es que el trabajador percibe durante nueve meses un exceso de retribución por IT de algo más de diez mil euros. En instancia se condena al trabajador a devolver esa cantidad a la empresa, quien actúa como pagadora delegada de acuerdo con la normativa de Seguridad y, por tanto, aplicando las reglas de dichas normativas en punto a la devolución de prestación indebidas. Algo que la Sala confirma, resultando de aplicación el régimen de prescripción del art. 55 LGSS —4 años— y no el del art. 59 ET —1 año—.

STSJ Murcia de 10 julio 2025 de (R° 65/2025): indemnización por incumplimiento empresarial de precontrato de trabajo generado por oferta de empleo seguida de conversaciones digitales.

En esta sentencia se entiende que, siendo pública una oferta de trabajo y aunque no conste acreditado de forma directa que un trabajador ha sido seleccionado o que se han pactado aspectos como el salario o la jornada, las conversaciones mantenidas por *Whatsapp* entre la empresa y la trabajadora ponen de manifiesto que la empresa que realizó la oferta accedió a la contratación de esa trabajadora porque la fecha de su incorporación se hacía depender del momento en que la trabajadora procediese al cese voluntario en la empresa con la que tenía contrato en vigor, siendo posible inferir de ahí que —estando la segunda empresa de acuerdo con la incorporación de esa trabajadora— las demás condiciones laborales ya estaban acordadas, por teléfono o de manera presencial, aunque no exista prueba. Por este motivo, la contratación posterior de un familiar de la empresa para cubrir el puesto de trabajo ofertado a esa trabajadora supuso un incumplimiento de ese precontrato, sujeto a la correspondiente indemnización por daños y perjuicios.

STSJ Cataluña de 16 septiembre de 2025 (R° 1131/2025): despido procedente por acceso y uso indebidos de información confidencial, que permitió al trabajador obtener una sentencia favorable en una demanda previa.

Esta STSJ se refiere al caso de un trabajador —director de relaciones laborales de la empresa demandada— que obtiene sentencia favorable en instancia apreciando prescripción de la falta cometida, con declaración de nulidad de su despido, por vulneración de la garantía de indemnidad, reconocimiento de indemnización por daños morales y confirmación, a efectos de concretar el salario regulador de los salarios de tramitación, del importe del salario fijado en una sentencia previa sobre demanda de ese mismo trabajador en materia de diferencias salariales. Esa demanda previa,

que también obtuvo resolución favorable, la fundamentó el trabajador en una prueba que recogía datos confidenciales de la empresa, entre otros, los niveles salariales de otros compañeros, a los que el trabajador tuvo acceso en su condición de responsable de la empresa y no, estrictamente, por razón de su trabajo. Y la Sala, revocando la sentencia de instancia, considera que el acceso indebido a esos datos confidenciales y su utilización extralaboral en la demanda sobre diferencias retributivas constituye una transgresión de la buena fe contractual. La Sala no aprecia prescripción de esta falta porque el *dies a quo* del correspondiente plazo no podía ser anterior al momento en que la empresa conoce la sentencia sobre diferencias retributivas y porque el conocimiento cabal, pleno y exacto de los hechos cometidos lo tiene la empresa una vez cerrado el expediente contradictorio que abrió cuando conoció esa sentencia. Tampoco aprecia la Sala vulneración de la garantía de indemnidad, porque el acceso no autorizado a datos confidenciales, su descarga y traspaso masivo a pendrives personales neutralizan, en este caso, los indicios sobre vulneración de esta garantía que supone todo escenario, como el presente, de despido disciplinario seguido por una empresa contra un trabajador con posterioridad a una reclamación judicial previa.

STSJ País vasco de 16 septiembre 2025 (R° 1243/2025): válida comunicación de despido disciplinario por *Whatsapp* a trabajador fijo discontinuo durante el periodo intercampañas.

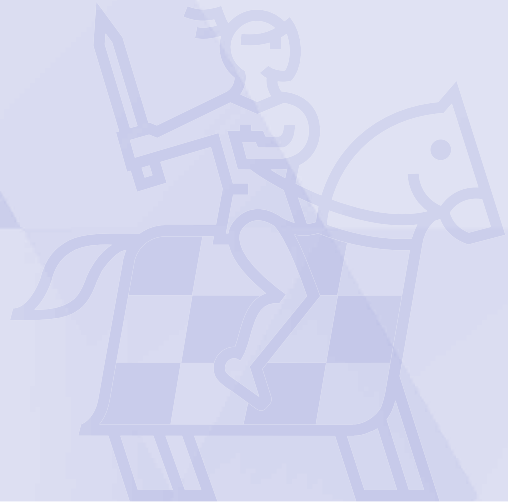
El supuesto de hecho del que trae causa esta sentencia va referido a un trabajador fijo discontinuo que, el último día de la temporada estival, insulta gravemente a sus superiores y causa intencionadamente desperfectos en el material de la empresa. Transcurridos algo menos de dos meses, ya bien entrado el periodo intercampañas del contrato fijo discontinuo de ese trabajador, la empresa manda dos burofaxes al trabajador notificando su despido disciplinario, que el trabajador no recoge; la empresa notifica también el despido mediante la plataforma *signaurit* y, asimismo, posteriormente, mediante *Whatsapp*. que el trabajador no recibe por tener bloqueada la comunicación con la empresa. Pues bien, el Tribunal, confirmando la sentencia de instancia, afirma que *Whatsapp* es un medio de comunicación habitual de la empresa con el trabajador, que la empresa fue diligente en el cumplimiento de su obligación de comunicar el despido —obligación de medios, no de resultado— y que el trabajador carece de acción para impugnarlo cuando constata su falta de llamamiento en la nueva campaña estival, porque la acción ha caducado. La sentencia, con todo, se acompaña de un voto particular discordante que entiende que los trabajadores fijos discontinuos no tienen obligación de atender las comunicaciones empresariales durante los periodos intercampañas.

STSJ Cantabria de 30 enero de 2026 (R° 961/2025): despido disciplinario procedente, pese a no cumplirse el requisito de audiencia previa, por no ser razonablemente exigible al empresario.

Este pronunciamiento se refiere al despido comunicado a un trabajador por transgresión de la buena fe contractual, como consecuencia de haber accedido de manera

no autorizada, incumpliendo la política interna de seguridad y confidencialidad en la empresa, a la base de datos de los clientes de la empresa, descargando masivamente registros. Tanto en instancia como en suplicación se concluye que la falta laboral merece el despido, pero se da, además, la particularidad de que las circunstancias concurrentes sitúan este caso en el escenario de doctrina sentada la STS 18.11.2024 relativa a la obligación de conceder audiencia previa, considerando que cabe excepcionar de tal requisito cuando no quepa razonablemente exigir ello al empleador. Dos motivos conducen a entender aplicable esta excepción. El primero, que el trabajador reconoce su falta el mismo día que el sistema de seguridad emite la alerta informática sobre la descarga masiva no autorizada. El segundo, el riesgo potencial de que los archivos descargados involucren a la empresa en responsabilidad en materia de protección de los datos de sus clientes.

Sobre la revista



Trabajo y Empresa, es una Revista Derecho del Trabajo con la que la Editorial Tirant lo Blanch pretende desarrollar un espacio de producción científica con vocación pluralista y, a su vez, con la vista especialmente puesta en el análisis de cuestiones jurídico-laborales de especial interés para la gestión de las empresas.

Trabajo y Empresa, es una revista cuatrimestral. De los tres números publicados a lo largo del año, uno tendrá carácter monográfico sobre un tema seleccionado por el equipo editorial y los otros dos números se estructurarán con los siguientes contenidos: *Sección artículos*: se publicarán los trabajos cuya temática y contenido resulte de especial interés para la línea editorial, siguiendo el criterio de los informes de evaluadores externos y del equipo editorial. *Sección jurisprudencial*: se publicarán trabajos que constituyan estudios jurisprudenciales relevantes y/o comentarios a sentencias de particular interés, siguiendo también el criterio de los informes de los evaluadores externos y del equipo editorial. Se publicará, asimismo, una reseña de actualidad jurisprudencial seleccionada y elaborada por el equipo editorial.

Equipo editorial

El primer compromiso de **Trabajo y Empresa** es con la calidad. Para ello se ha arbitrado un sistema de selección y evaluación de los originales y se ha estructurado un Comité de redacción y un Comité científico de alto nivel. El equipo editorial es el siguiente:

Director:

Francisco Pérez de los Cobos Orihuel
Catedrático. Universidad Complutense de Madrid.

Secretario de redacción:

Ángel Jurado Segovia.
Profesor Contratado Doctor. Universidad Complutense de Madrid.

Comité de redacción

María Amparo García Rubio
Profesora Titular. Universidad de Valencia.

Juan Gil Plana.
Profesor Titular. Universidad Complutense de Madrid.

Mónica Llano Sánchez
Profesora Titular. Universidad Complutense de Madrid.

Magdalena Llompарт Bennàssar
Profesora Titular. Universidad de las Islas Baleares.

Enrique Nores Torres
Profesor Titular. Universidad de Valencia.

Margarita Tarabini-Castellani Aznar.
Profesora Titular. Universidad de las Islas Baleares.

Javier Thibault Aranda
Profesor Titular. Universidad Complutense de Madrid.

Comité científico

Raquel Aguilera Izquierdo
Catedrática. Universidad Complutense de Madrid.

Icíar Alzaga Ruiz
Catedrática. Universidad Nacional de Educación a Distancia.

Stefano Bellomo
Professore Ordinario. Università Sapienza di Roma.

Ángel Blasco Pellicer
Catedrático. Universidad de Valencia. Magistrado del Tribunal Supremo.

Alberto Cámara Botía
Catedrático. Universidad de Murcia.

Maria Teresa Carinci
Professoressa Ordinaria. Università degli studi di Milano.

María Antonia Castro Argüelles
Catedrática. Universidad de Oviedo.

Francisco Javier Gárate Castro
Catedrático. Universidad de Santiago de Compostela.

Salvador del Rey Guanter
Catedrático. Esade Law School.

Juan García Blasco
Catedrático. Universidad de Zaragoza.

Joaquín García Murcia
Catedrático. Universidad Complutense de Madrid.

Ignacio García-Perrote Escartín
*Catedrático. Universidad Nacional de Educación a Distancia.
Magistrado del Tribunal Supremo.*

José María Goerlich Peset
Catedrático. Universidad de Valencia.

Jesús Lahera Forteza
Catedrático. Universidad Complutense de Madrid.

María Lourdes López Cumbre
Catedrática. Universidad de Cantabria.

Manuel Luque Parra
Catedrático. Universidad Pompeu Fabra.

Jesús Martínez Girón
Catedrático. Universidad de A Coruña.

Jesús Mercader Uguina
Catedrático. Universidad Carlos III de Madrid.

José Luis Monereo Pérez
Catedrático. Universidad de Granada.

Erik Monreal Bringsvaerd
Catedrático. Universidad de las Islas Baleares.

Ana Orellana Cano
*Magistrada del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad de Madrid y Académica
de número de la Real Academia de Jurisprudencia y Legislación.*

Rosario Palma Ramalho
Catedrática. Universidad de Lisboa.

Antonio Preteroti. Ordinario
Università degli studi di Perugia.

Margarita Isabel Ramos Quintana
Catedrática. Universidad de La Laguna.

Miguel Rodríguez-Piñero Royo
Catedrático. Universidad de Sevilla.

Remedios Roqueta Buj
Catedrática. Universidad de Valencia.

Carmen Sáez Lara
Catedrática. Universidad de Córdoba.

Carolina San Martín Mazzucconi
Catedrática. Universidad Rey Juan Carlos.

Yolanda Sánchez-Urán Azaña
Catedrática. Universidad Complutense de Madrid.

Wilfredo Sanguineti Raymond
Catedrático. Universidad de Salamanca.

Concepción Rosario Ureste García
Magistrada del Tribunal Supremo.



Normas de edición e instrucciones para la remisión de originales

Admisión de originales y sistema de evaluación ciego por pares

Los originales publicados en la sección artículos y en la sección jurisprudencial serán sometidos al criterio de evaluadores externos, garantizando el anonimato de los autores. Cualquiera de los evaluadores puede hacer observaciones o sugerencias a los autores, siempre y cuando el trabajo haya sido aceptado por el equipo editorial. Los autores recibirán el resultado de la evaluación y, en su caso, se les concederá un período de tiempo suficiente para que puedan hacer las modificaciones propuestas por los evaluadores.

Los evaluadores tendrán en cuenta especialmente: i) la idoneidad temática; ii) la calidad y el rigor de los argumentos; iii) la adecuación de la estructura expositiva del texto; iv) las fuentes bibliográficas, jurisprudenciales o de otro tipo.

Tras la evaluación realizada por los expertos, la publicación definitiva de los trabajos será sometida de nuevo a la consideración del equipo editorial, que se reserva la facultad de revisar y corregir los textos si éstos presentan errores ortotipográficos, gramaticales o de estilo.

Criterios generales para la presentación y remisión de originales

Los textos presentados para su publicación deberán ser trabajos originales e inéditos.

Los originales de los artículos de la sección artículos tendrán una extensión de entre 8.000 y 14.000 palabras y los de la sección jurisprudencial una extensión entre 6.000 y 12.000 palabras, en ambos casos con un interlineado de 1.5 y letra de cuerpo 12. Deberán presentarse en soporte informático Word.

Al comienzo del texto ha de indicarse el título del artículo, el nombre y apellidos del autor o autora, su cargo o profesión y la vinculación institucional con la que los

autores desean aparecer identificados en el encabezamiento del artículo. Los autores harán llegar con el artículo los datos suficientes para que la redacción de la Revista se pueda poner en contacto con ellos (teléfono y dirección electrónica).

Los artículos deben ir precedidos de un sumario de los diferentes apartados. Los títulos y subtítulos de los textos seguirán el denominado “Sistema de numeración decimal de capítulos” y se escribirán solo con cifras arábigas (1., 1.1., 1.2., 1.2.1...)

Todos los artículos deberán ir, asimismo, precedidos de un resumen de en torno a 10 líneas en castellano y en inglés (Abstract). Así como de una lista de cinco o seis palabras clave en castellano y en inglés (key words). El título del artículo también debe escribirse en español y en inglés.

Por lo que se refiere al sistema de citas de bibliografía y jurisprudencia, los trabajos seguirán las siguientes pautas:

Libros: apellidos y nombre, año de publicación (entre paréntesis seguido de dos puntos), título del libro (en cursiva), lugar de edición, nombre del editor, páginas (sin las grafías pág. o pp.). Ejemplo: Vives Antón, Tomás (2011): *Fundamentos de derecho penal*, Valencia, Tirant lo Blanch, 55-56.

Capítulos de libro: apellidos y nombre, año de publicación (entre paréntesis seguido de dos puntos), título de la obra (entre comillas angulares), responsables subordinados (directores, coordinadores, editores, etc., precedidos de en), título del libro (ver arriba), lugar de edición, nombre del editor y páginas sin grafías. Ejemplo: Pérez Pérez, María y Martínez Martínez, Laura (2014): “Algunas acotaciones sobre los actuales modelos de teoría de la legislación”, en Ramos Ramos, María (coord.): *Nuevos modelos de teoría de la legislación*, Madrid, Teorema, 34-51.

Artículos de revista científica: apellidos y nombre, año de publicación (entre paréntesis seguido de dos puntos), título del artículo (entre comillas angulares), nombre de la revista (en cursiva), número y/o volumen de la revista y páginas sin grafías. Ejemplo: Cotterrell, Roger (2015): “The politics of jurisprudence revisited: a Swedish realist in historical context”, *Ratio Juris*, 28, 1-14.

En cuanto a la cita de decisiones judiciales, se seguirán los siguientes ejemplos: STC 136/2001, 18 junio 2001, STS 28 noviembre 2017 (Rº 2868/2015); STSJ Andalucía 22 marzo 2018 (Rº 2362/2017); SJS nº 1 Tortosa 27 junio 2017 (Procedimiento nº 473/2016); STJUE diciembre 2016 (asunto C395/15, Daouidi); STEDH 12 enero 2016 (Nº 61496/08, Barbulescu contra Rumania).

Los originales deben ser enviados por correo electrónico a la dirección

trabajoempresa.revista@gmail.com

Los autores deben remitir dos archivos diferenciados del original. La diferencia es que uno deberá estar completamente cegado y no contener ninguna referencia que permita al evaluador conocer su autoría.



Inteligencia jurídica en expansión

Trabajamos para
mejorar el día a día
del **operador jurídico**

Adéntrese en el universo
de **soluciones jurídicas**

 96 369 17 28

 atencionalcliente@tirantonline.com

prime.tirant.com/es/

