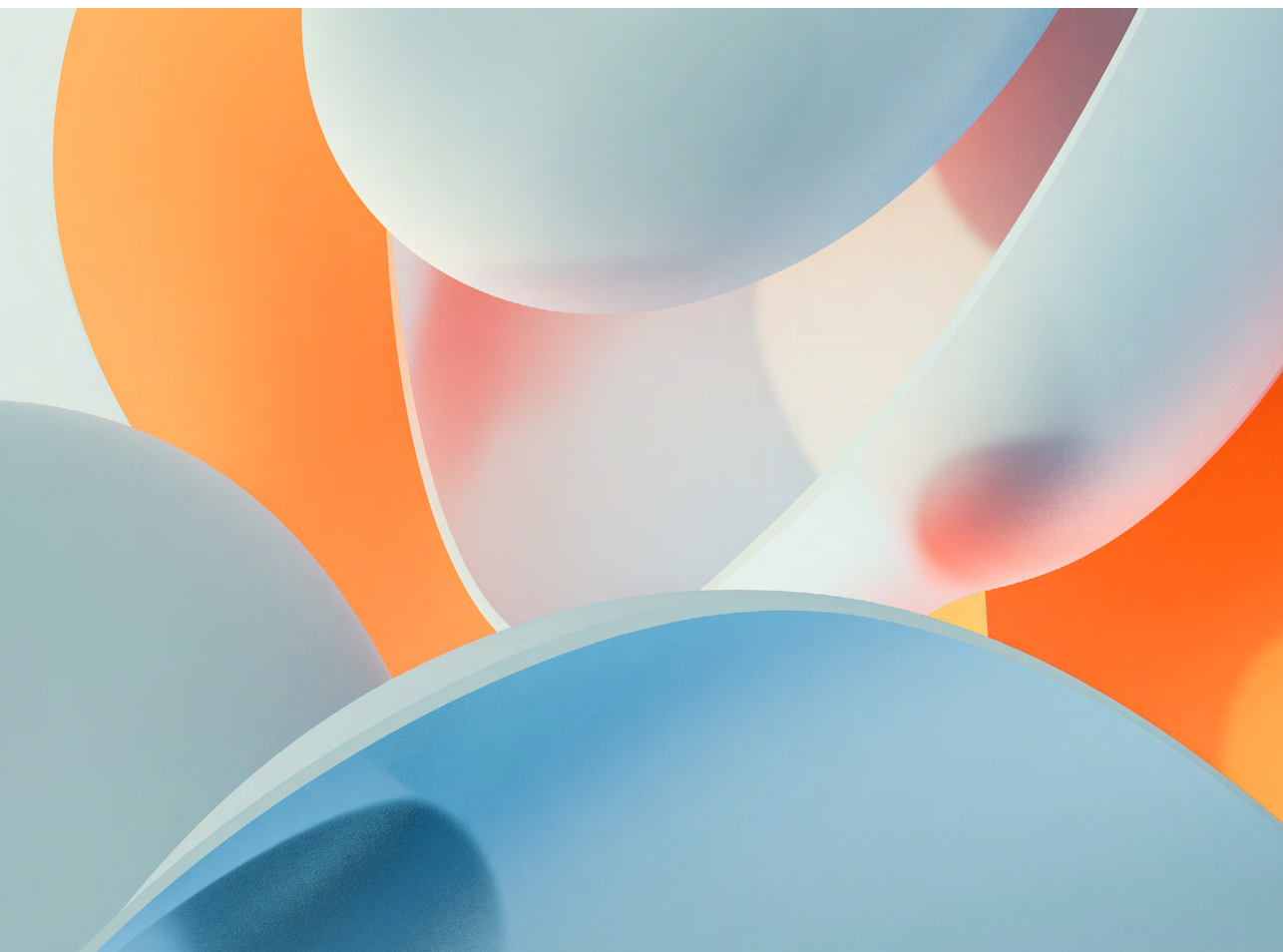

TENDENCIAS DE LA LITIGACIÓN LABORAL EN ESPAÑA EN 2025

Diciembre 2025



CUATRECASAS



TENDENCIAS DE LA LITIGACIÓN LABORAL EN ESPAÑA EN 2025

Diciembre 2025



CUATRECASAS

© 2025 CUATRECASAS

Todos los derechos reservados.

Este documento es una recopilación de información jurídica elaborado por Cuatrecasas. La información o comentarios que se incluyen en el mismo no constituyen asesoramiento jurídico alguno.

Los derechos de propiedad intelectual sobre este documento son titularidad de Cuatrecasas. Queda prohibida la reproducción en cualquier medio, la distribución, la cesión y cualquier otro tipo de utilización de este documento, ya sea en su totalidad, ya sea en forma extractada, sin la previa autorización de Cuatrecasas.





ÍNDICE

I.	PRESENTACIÓN	4
II.	INTRODUCCIÓN: ANÁLISIS ESTADÍSTICO 2025	9
1.	Panorama cuantitativo agregado	9
2.	Foco en conflictos individuales por despido	14
3.	Reclamaciones de cantidad y otras derivadas del contrato de trabajo	20
4.	Seguridad Social, conflictos y despidos colectivos	25
5.	Tendencias cualitativas y lectura estructural	25
III.	CLAVES LEGALES DE LA LITIGACIÓN LABORAL EN ESPAÑA EN 2025	28
1.	Aportación anticipada de la prueba: impacto estratégico	29
2.	Aportación anticipada de la prueba: dudas operativas	32
3.	Extensión del plazo para las diligencias de preparación de la prueba	35
4.	La conciliación judicial separada del juicio	36
5.	Recurso de casación para la unificación de doctrina e interés casacional	38
6.	Dilaciones estructurales: señalamientos a más de un año y medio vista	41
IV.	CONCLUSIONES: HACIA UNA GOBERNANZA INTEGRADA DEL LITIGIO	44
V.	QUÉ OFRECEMOS	50
VI.	DÓNDE ESTAMOS	51
VII.	¿CÓMO PODEMOS AYUDAROS?	52

I. PRESENTACIÓN

Esta Guía ofrece a las empresas una lectura operativa, basada en datos y criterios técnicos, sobre la evolución de la litigación laboral en España en 2025 y sus implicaciones para la gobernanza del riesgo. A partir del análisis estadístico de enero a septiembre de 2025 y a la luz de los relevantes cambios procesales introducidos por la Ley Orgánica 1/2025, proponemos un marco de actuación que prioriza la anticipación probatoria y la negociación informada como palancas para ganar previsibilidad y contener costes.

Los hallazgos son nítidos. El volumen agregado de asuntos se mantiene estable respecto de 2024, pero se reequilibran las vías de terminación: aumenta la conciliación y se reserva el juicio para casos de mayor complejidad. En despidos y en reclamaciones de cantidad, observamos cuantías medias al alza en los asuntos que alcanzan sentencia y un incremento de acuerdos con importes más contenidos. Territorialmente, Cataluña, Madrid, Andalucía y Comunidad Valenciana concentran la mayor exposición económica, con perfiles de riesgo y práctica forense heterogéneos que exigen táctica local.

El hilo conductor es un proceso judicial cada vez más concentrado en sus fases iniciales. La obligación de aportar la prueba documental y pericial con antelación (art. 82.5 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social; en adelante “LRJS”), la ampliación del plazo para las diligencias preparatorias (art. 90.3 LRJS), la posible separación de la conciliación y el juicio, y el endurecimiento del acceso a casación para unificación de doctrina mediante el filtro del interés casacional objetivo y la limitación en la extensión de los escritos —como ya ocurría en otras jurisdicciones—, desplazan la decisión óptima hacia las primeras semanas del procedimiento. Todo ello, además, en un entorno de señalamientos lejanos que penaliza la improvisación y eleva el coste de oportunidad de “esperar a juicio”.

El objetivo de esta guía es ayudar a los equipos de dirección, recursos humanos, relaciones laborales y asesoría jurídica interna a transformar estas tendencias en protocolos de actuación. Nuestra conclusión es sencilla: en 2025 la ventaja competitiva ya no reside en el elemento probatorio sorpresivo (documental y pericial) aportado el día del juicio -uno de los signos de identidad de la instancia en la jurisdicción social hasta la fecha-, sino en la ingeniería probatoria y negociadora temprana, articulada mediante métricas, calendarios y una gobernanza integrada del litigio.

Por ello, las empresas deben profesionalizar la transacción temprana con rangos de acuerdo validados, elevar el estándar técnico de la prueba desde el día uno, priorizar los casos de mayor impacto para su defensa en juicio y eventual casación, y modular la estrategia por plaza y materia.

Confiamos en que estas claves les permitan decidir mejor, antes y con mayor control del riesgo.

CONTACTOS



Ignacio Jabato

Socio del grupo Laboral
de Cuatrecasas

ignacio.jabato@cuatrecasas.com



Rubén Doctor

Socio del grupo Laboral
de Cuatrecasas

ruben.doctor@cuatrecasas.com



Francisco Ramón Lacomba

Senior Knowledge Lawyer Área
de Conocimiento e Innovación

franciscoramon.lacomba@cuatrecasas.com

LABORAL ESPAÑA



Rubén Agote

Socio

ruben.agote@cuatrecasas.com



Jorge Aranaz

Socio

jorge.aranaz@cuatrecasas.com



Almudena Batista Jiménez

Socia

almudena.batista@cuatrecasas.com



Juan Bonilla

Socio

juan.bonilla@cuatrecasas.com



Elisabet Calzada

Socia

elisabet.calzada@cuatrecasas.com



Francisco Conde

Socio

francisco.conde@cuatrecasas.com



Rubén Doctor

Socio

ruben.doctor@cuatrecasas.com



Álvaro Fernández

Socio

alvaro.fernandez@cuatrecasas.com



Valentín García

Socio

valentin.garcia@cuatrecasas.com



Ignacio Jabato
Socio

ignacio.jabato@cuatrecasas.com



Isabel Merenciano
Socia

isabel.merenciano@cuatrecasas.com



Gonzalo Palacio
Socio

gonzalo.palacio@cuatrecasas.com



Jordi Puigbó
Socio

jordi.puigbo@cuatrecasas.com



Iker Ramón Prior
Socio

iker.prior@cuatrecasas.com



Javier Sola
Socio

javier.sola@cuatrecasas.com



David Tobía
Socio

david.tobia@cuatrecasas.com



Lara Vivas
Socia

lara.vivas@cuatrecasas.com

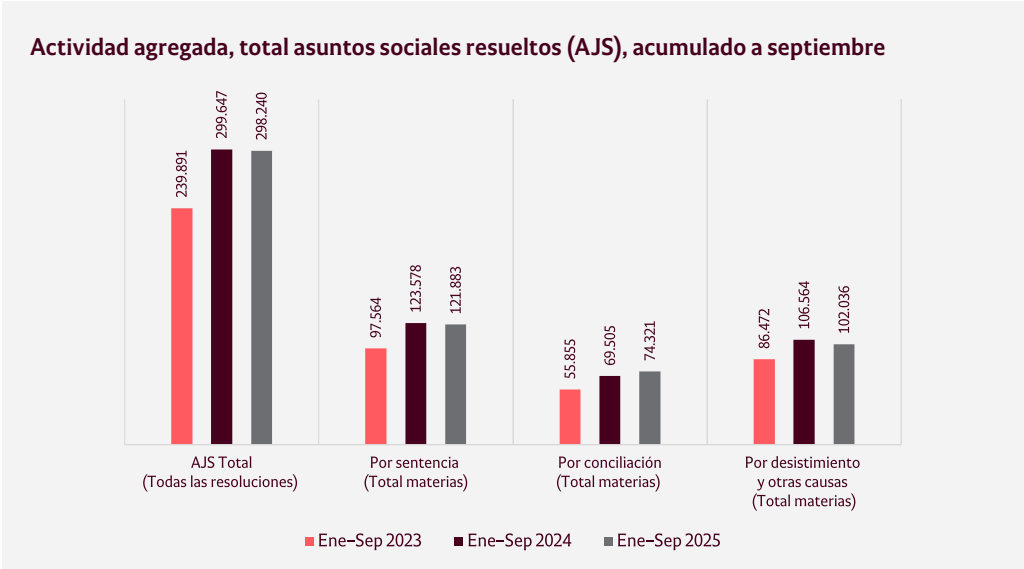


II. INTRODUCCIÓN: ANÁLISIS ESTADÍSTICO 2025

Para contextualizar el presente análisis, resulta de interés una lectura técnica y sistemática del estado actual de la litigación laboral en España a partir del cierre estadístico del tercer trimestre de 2025, el último publicado en la fecha de elaboración de esta guía. Esta primera aproximación ofrece una base empírica sólida para la toma de decisiones procesales y negociadoras en el ámbito de los conflictos judiciales laborales, identificando patrones cuantitativos y cualitativos que inciden en la gestión del riesgo y en la planificación de las reclamaciones judiciales.

1. Panorama cuantitativo agregado

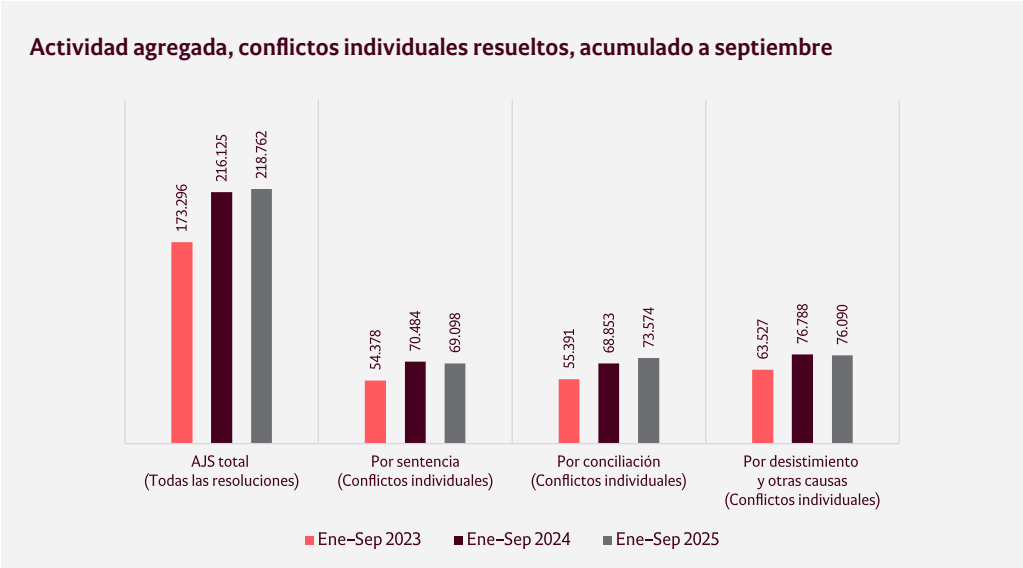
Según los datos estadísticos del Ministerio de Trabajo y Economía Social, la serie de asuntos sociales resueltos y su desglose por materias y formas de terminación indican estabilidad del conjunto respecto al mismo período de 2024, dejando atrás las menores cifras del mismo período de 2023, aunque con algunos reequilibrios internos.



Indicador	Ene-Sep 2023	Ene-Sep 2024	Ene-Sep 2025
AJS Total (todas las resoluciones)	239.891	299.647	298.240
Por sentencia (total materias)	97.564	123.578	121.883
Por conciliación (total materias)	55.855	69.505	74.321
Por desistimiento y otras causas (total materias)	86.472	106.564	102.036

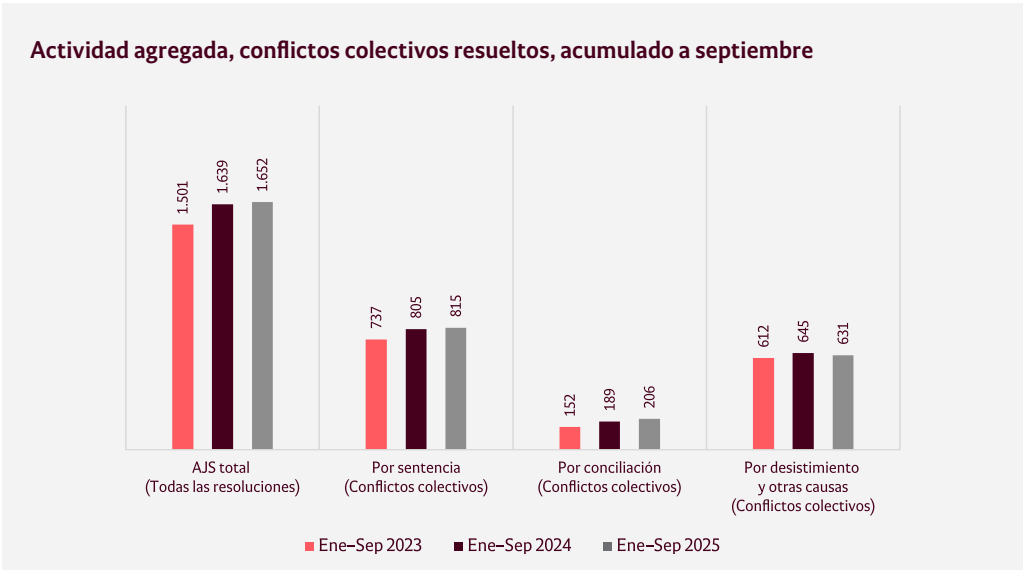
Los datos muestran que, entre enero y septiembre de 2025 se resolvieron 298.240 asuntos en el orden social, ligeramente por debajo del máximo de 2024 (299.647, -0,5 % interanual), pero claramente por encima de 2023 (239.891, +24,3 %). La composición por vías de terminación muestra 121.883 resoluciones por sentencia, 74.321 por conciliación y 102.036 por desistimiento u otras causas. En términos relativos, ello supone aproximadamente un 40,9 % por sentencia, 24,9 % por conciliación y 34,2 % por desistimiento/otras causas, con mejoras interanuales en conciliación (+6,9 % vs. 2024) y un leve retroceso en sentencias (-1,4 % vs. 2024) y desistimientos (-4,2 % vs. 2024). Respecto a 2023, crecen las tres categorías: sentencias (+24,9 %), conciliaciones (+33,1 %) y desistimientos (+18 %). Esta pauta sugiere consolidación de los volúmenes resueltos tras el salto de 2024, con una mayor relevancia de la conciliación dentro de las opciones de terminación de los procedimientos en 2025

En el apartado de **conflictos individuales**, es clara la tendencia a la consolidación del volumen con mayor protagonismo de la conciliación. El agregado de conflictos individuales asciende a 218.762 resoluciones en enero–septiembre de 2025 (103.615 en asuntos por despido y 115.147 en reclamaciones derivadas del contrato de trabajo), lo que supone un ligero avance frente a 2024 (216.125, +1,2 %) y una mejora notable frente a 2023 (173.296, +26,2 %). Por vías de terminación, se cuentan 69.098 sentencias (-2 % vs. 2024; +27,1 % vs. 2023), 73.574 conciliaciones (+6,9 % vs. 2024; +32,9 % vs. 2023) y 76.090 terminaciones por desistimiento/otras causas (-0,9 % vs. 2024; +19,7 % vs. 2023). La dinámica se compara favorablemente con el conjunto del orden social: la conciliación crece con mayor intensidad y gana cuota dentro de la salida de los procedimientos individuales, mientras que las sentencias muestran una ligera normalización tras el máximo de 2024. Este patrón es coherente con estrategias de gestión orientadas a soluciones acordadas que alivian el tramo final del proceso y reducen tiempos de resolución efectivos



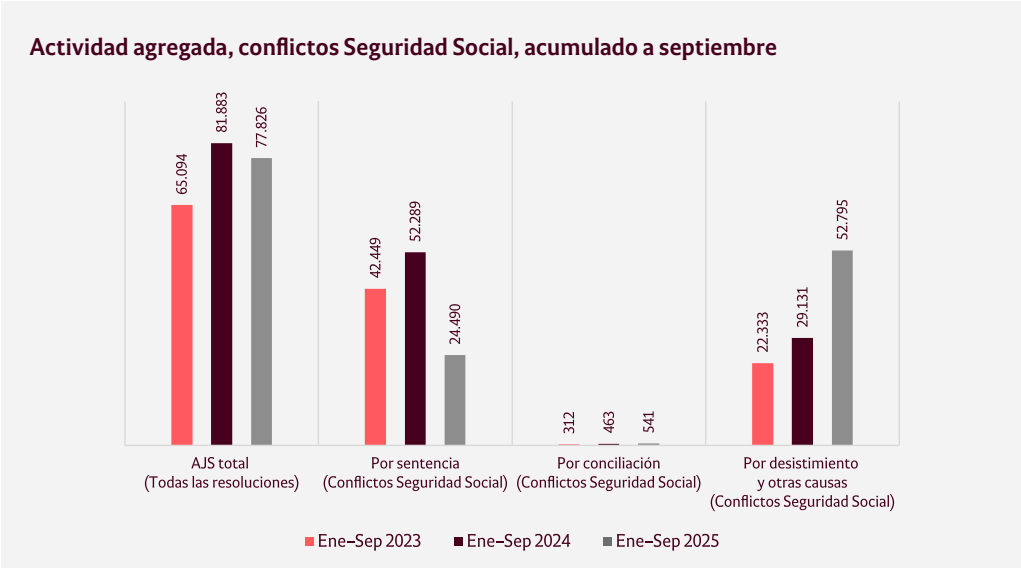
Indicador	Ene-Sep 2023	Ene-Sep 2024	Ene-Sep 2025
AJS Total (todas las resoluciones)	173.296	216.125	218.762
Por sentencia (conflictos individuales)	54.378	70.484	69.098
Por conciliación (conflictos individuales)	55.391	68.853	73.574
Por desistimiento y otras causas (conflictos individuales)	63.527	76.788	76.090

En cuanto a los procedimientos judiciales de **conflicto colectivo**, los datos revelan una clara estabilidad con leve sesgo hacia soluciones consensuadas. El total de conflictos colectivos resuelto alcanza 1.652 asuntos, con un avance marginal respecto de 2024 (1.639, +0,8 %) y mejoría frente a 2023 (1.501, +10,1 %). Por modalidades de terminación, se registran 815 sentencias (+1,2 % vs. 2024; +10,6 % vs. 2023), 206 conciliaciones (+9 % vs. 2024; +35,5 % vs. 2023) y 631 terminaciones por desistimiento/otras causas (-2,2 % vs. 2024; +3,1 % vs. 2023). Aunque el peso estructural de esta materia en el conjunto del orden social es reducido, destaca el fuerte incremento relativo de las conciliaciones, consistente con un entorno de mayor propensión al acuerdo en litigios de dimensión colectiva, previsiblemente incentivado por el coste y la incertidumbre de la vía contenciosa en conflictos de amplio alcance.



Indicador	Ene-Sep 2023	Ene-Sep 2024	Ene-Sep 2025
AJS Total (todas las resoluciones)	1.501	1.639	1.652
Por sentencia (conflictos colectivos)	737	805	815
Por conciliación (conflictos colectivos)	152	189	206
Por desistimiento y otras causas (conflictos colectivos)	612	645	631

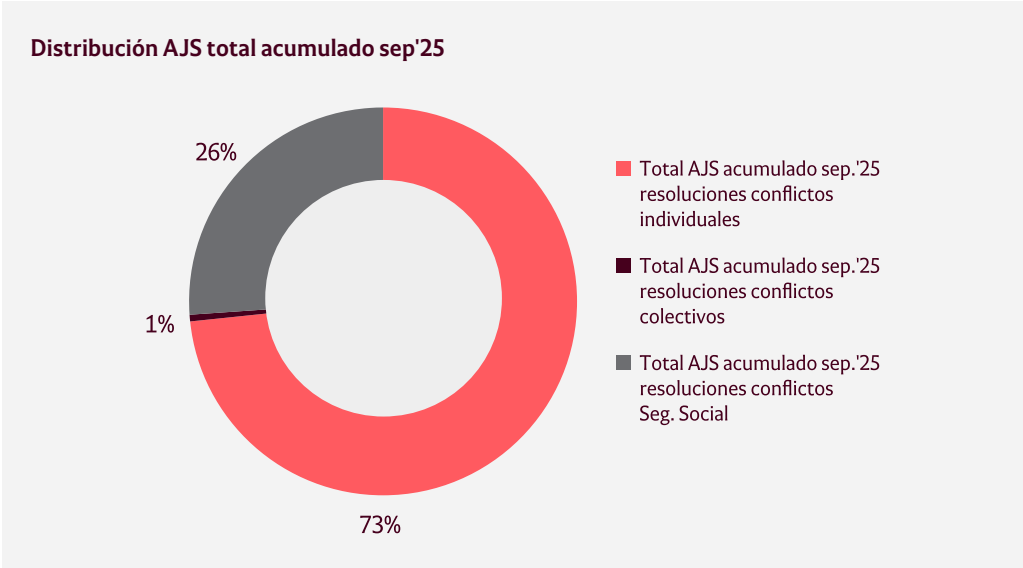
En relación con los **conflictos de Seguridad Social**, se constata un descenso del total resuelto con una marcada reasignación de vías de salida. El volumen de conflictos resuelto baja a 77.826 asuntos frente a 81.883 en 2024 (-5 %), si bien permanece por encima de 2023 (65.094, +19,6 %). Lo más significativo es el cambio en el patrón de terminación: las resoluciones por sentencia caen a 24.490 (-53,1 % vs. 2024; -42,3 % vs. 2023), mientras que los desistimientos/ otras causas suben a 52.795 (+81,2 % vs. 2024; +136,5 % vs. 2023) y las conciliaciones aumentan a 541 (+16,8 % vs. 2024; +73,4 % vs. 2023). Este desplazamiento desde la sentencia hacia las terminaciones no contenciosas sugiere una reconfiguración de la tramitación en esta materia durante 2025, con mayor prevalencia de desistimientos u otras formas de finalización anticipada y un incremento, aunque cuantitativamente menor, de la conciliación. Ello tiene implicaciones en términos de carga judicial efectiva, perfil de asuntos que llegan a juicio y posible reordenación de esfuerzos entre órganos y fases del procedimiento.



Indicador	Ene-Sep 2023	Ene-Sep 2024	Ene-Sep 2025
AJS Total (todas las resoluciones)	65.094	81.883	77.826
Por sentencia (conflictos Seguridad Social)	42.449	52.289	24.490
Por conciliación (conflictos Seguridad Social)	312	463	541
Por desistimiento y otras causas (conflictos Seg. Social)	22.333	29.131	52.795

Quedan, pues, distribuidos los tres grandes bloques materiales (conflictos individuales, de Seguridad Social y colectivos) hasta **septiembre de 2025** de la siguiente manera:

- En torno al **73 %** (218.762) de los asuntos judiciales corresponden a conflictos individuales, lo que confirma su predominio estructural en la carga resuelta de la jurisdicción social.
- Las reclamaciones en materia de Seguridad Social alcanzan el **26 %** (77.826) de los conflictos.
- Los procedimientos de conflicto colectivo se quedan en el **1 %** (1.652) del total de los asuntos.



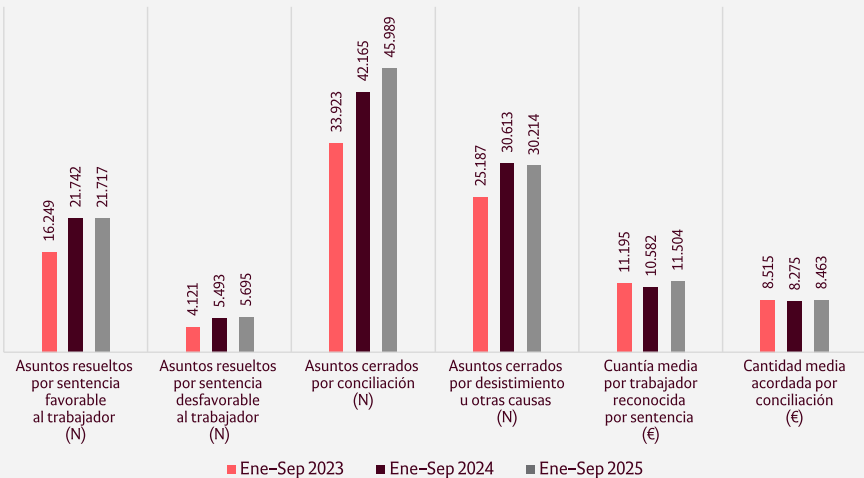
A la luz de los datos expuestos, la valoración jurídica y operativa es la siguiente:

- En términos agregados, puede afirmarse que el orden social mantiene en 2025 un **elevado nivel de resolución** tras el salto de actividad de 2024, con una **estabilización del total** y una **composición más colaborativa** de las salidas, especialmente en conflictos individuales y colectivos, donde la conciliación gana terreno. Este comportamiento es compatible con políticas de impulso a métodos de resolución consensuada y con prácticas orientadas a **acortar itinerarios procesales** y contener los tiempos de respuesta.
- En Seguridad Social, el **fuerte descenso del porcentaje de asuntos que concluyen por sentencia** en favor de la terminación por desistimiento/otras causas reconfigura libera ligramente recursos judiciales del orden social.

2. Foco en conflictos individuales por despido

El volumen económico de los conflictos individuales por despidos resueltos mediante sentencia favorable o conciliación presenta una clara tendencia al alza. Se abonaron 681.923.880 euros en indemnizaciones y otros conceptos por despido hasta septiembre de 2025, en comparación con los 625.214.770 euros del mismo período de 2024 y los 516.795.910 euros de 2023.

Despidos: asuntos, trabajadores afectados y cuantías reconocidas



Indicador	Ene-Sep 2023	Ene-Sep 2024	Ene-Sep 2025
Trabajadores afectados asuntos judiciales despido (n)	54.871	68.728	71.978
Asuntos resueltos por sentencia favorable al trabajador (n)	16.249	21.742	21.717
Asuntos resueltos por sentencia desfavorable a trabajador (n)	4.121	5.493	5.695
Asuntos cerrados por conciliación (n)	33.923	42.165	45.989
Asuntos cerrados por desistimiento u otras causas (n)	25.187	30.613	30.214
Cuantía media por trabajador reconocida por sentencia (€)	11.195	10.582	11.504
Cantidad media acordada por conciliación (€)	8.515	8.275	8.463

El dato agregado de asuntos resueltos indica, a septiembre de 2025, un crecimiento sostenido del **volumen de trabajadores afectados por asuntos judiciales de despido**, con 71.978 personas entre enero y septiembre de 2025, frente a 68.728 en el mismo periodo de 2024 y 54.871 en 2023, lo que supone un aumento del 4,7 % interanual y del 31,2 % respecto a 2023. Este avance consolida la senda alcista ya apreciada en 2024 y sugiere tanto un mayor recurso al sistema judicial del orden social como una posible intensificación de los procesos de reorganización empresarial que desembocan en extinciones contractuales impugnadas.

En cuanto a la resolución de los asuntos, los datos reflejan un peso estructural de las vías autocompositivas, con 45.989 **conciliaciones** en 2025 (enero–septiembre), que superan ampliamente a las resoluciones por sentencia (27.412 en conjunto, sumando 21.717 favorables al trabajador y 5.695 desfavorables), y con 30.214 cierres por desistimiento u otras causas. Esto se traduce en que, dentro del total de asuntos cerrados por alguna de las cuatro vías principales en 2025 (103.615), el 44,4 % lo hizo por conciliación, el 29,2 % por desistimiento/otras causas, el 21 % por sentencia favorable al trabajador y el 5,5 % por sentencia desfavorable al trabajador. El patrón es consistente con 2024 y 2023, en los que la conciliación ya aglutinaba en torno al 42 %–43 % de los cierres, seguida del desistimiento/otras causas (31 % en 2023 y 30,6 % en 2024), y con las sentencias representando en conjunto alrededor de una cuarta parte de los cierres.

Desde la perspectiva de resultados contenciosos, la tasa de éxito del trabajador en las **sentencias** permanece elevada y estable: en 2025, el 79,2 % de las sentencias fueron favorables al trabajador (21.717 favorables de un total de 27.412 sentencias), prácticamente en línea con 2024 (79,8 %) y 2023 (79,8 %). Este dato sugiere que, cuando los asuntos alcanzan fase de enjuiciamiento, el estándar probatorio y la calificación judicial siguen favoreciendo mayoritariamente las pretensiones del trabajador, aunque el espacio principal de terminación continúa siendo la conciliación.

En términos dinámicos, todas las vías de terminación aumentan en el trienio, si bien con distinta intensidad. Las sentencias favorables pasan de 16.249 (2023) a 21.742 (2024) y se estabilizan en 21.717 (2025), lo que equivale a un incremento acumulado del 33,6 % respecto a 2023 y a una virtual estabilización interanual en 2025. Al crecer el número de asuntos, el número de sentencias desfavorables también crece, de 4.121 (2023) a 5.493 (2024) y 5.695 (2025), con un alza acumulada del 38,1 % y un crecimiento interanual moderado del 3,7 % en 2025. Las conciliaciones registran el mayor volumen y el crecimiento más sostenido: 33.923 (2023), 42.165 (2024) y 45.989 (2025), con un aumento acumulado del 35,6 % y un avance interanual del 9,1 % en 2025. Por su parte, los cierres por desistimiento u otras causas suben de 25.187 (2023) a 30.613 (2024), para moderarse ligeramente a 30.214 en 2025, un 19,9 % por encima de 2023 pero un 1,3 % por debajo de 2024.

Por otra parte, el **componente económico** muestra dos tendencias relevantes:

- Por una parte, las cuantías medias por sentencia caen en 2024 hasta 10.582 euros y repuntan en 2025 hasta 11.504 euros, superando el nivel de 2023 (11.195 euros); esto supone una corrección al alza del 8,7 % interanual en 2025 y un avance del 2,8 % frente a 2023.
- Por otra parte, las cantidades medias de conciliación se mantienen relativamente estables: 8.515 euros en 2023, 8.275 en 2024 y 8.463 en 2025, lo que implica una leve recuperación del 2,3 % en 2025, con un nivel prácticamente equivalente al de 2023 (-0,6 %).

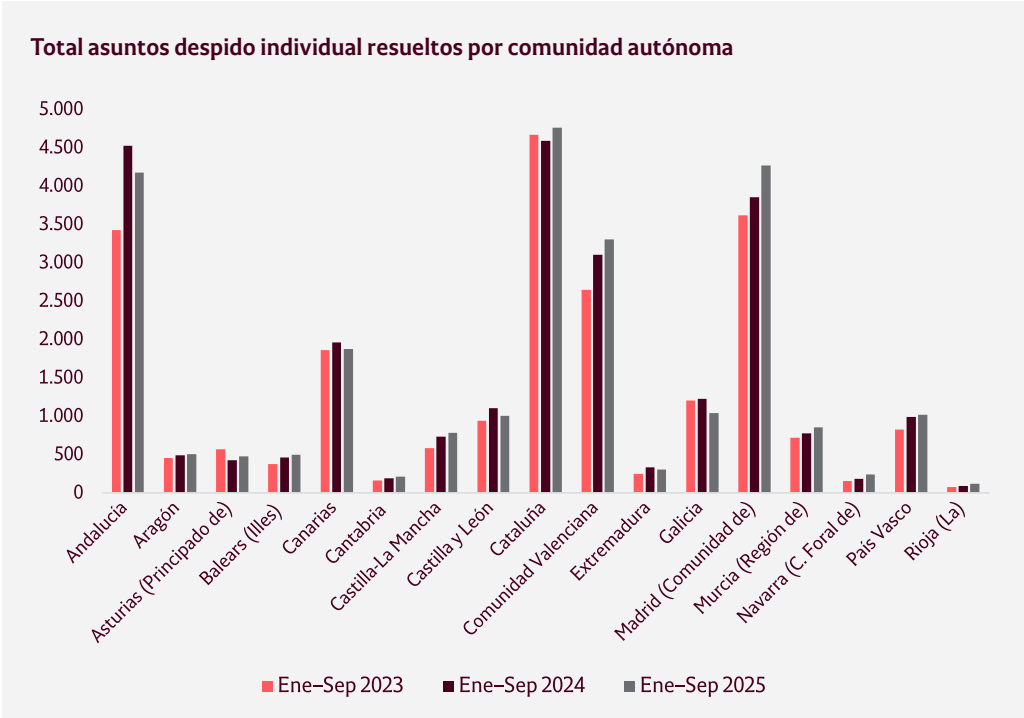
Persisten, por tanto, diferenciales estables a favor de la sentencia: en 2025, la cuantía media reconocida por sentencia excede en torno al 36 % la acordada por conciliación (11.504 euros frente a 8.463 euros), una brecha similar a la observada en 2023-2024.

A efectos de valoración, subrayamos tres implicaciones para la actividad judicial del orden social.

- Primero, la **presión de entrada** aumenta por la vía de trabajadores afectados, y el sistema canaliza la mayor parte de los cierres por acuerdos conciliatorios, lo que sugiere una **gestión eficiente del flujo** y una preferencia práctica de las partes por soluciones transaccionales en un contexto de alta litigiosidad.
- Segundo, la **estabilidad de la tasa de éxito del trabajador en sede judicial** indica continuidad jurisprudencial o, al menos, ausencia de shocks normativos que alteren sustancialmente la calificación de los despidos, con una distribución de resultados que los operadores pueden anticipar con relativa certeza.
- Tercero, el **repunte de las cuantías medias por sentencia en 2025** tras la corrección de 2024 sugiere una revalorización de las compensaciones reconocidas en pleitos que llegan a juicio, en contraste con la mayor estabilidad de los acuerdos conciliatorios, lo que puede incidir en la estrategia de negociación y en los incentivos para litigar o transar.

Con las cautelas que exige la limitación de los datos publicados (ya que, por ejemplo, no se dispone de medidas de dispersión ni mediana para valorar concentración o asimetrías), el cuadro 2023–2025 dibuja un **mercado de trabajo con conflictividad por despido al alza**, un **poder de negociación sostenido del trabajador** evidenciado por tasas altas de éxito judicial y un **papel central de la conciliación** para mantener el sistema en equilibrio operativo.

El anterior análisis debe completarse con la **perspectiva territorial**. Desde este punto de vista, se observa que el indicado incremento sostenido de la actividad resolutoria de conflictos de despido individual en el periodo analizado se produce con especial concentración en cuatro principales comunidades autónomas por volumen.



CCAA	Ene–Sep 2023	Ene–Sep 2024	Ene–Sep 2025
Andalucía	3.427	4.530	4.176
Aragón	457	488	507
Asturias (Principado de)	569	424	479
Balears (Illes)	375	460	497
Canarias	1.862	1.961	1.877
Cantabria	165	190	214
Castilla-La Mancha	586	733	781
Castilla y León	943	1.105	1.005
Cataluña	4.671	4.590	4.759
Comunidad Valenciana	2.647	3.102	3.306
Extremadura	245	332	307
Galicia	1.201	1.224	1.041
Madrid (Comunidad de)	3.618	3.853	4.271
Murcia (Región de)	722	778	856
Navarra (C. Foral de)	156	184	238
País Vasco	829	987	1.020
Rioja (La)	77	90	118

La distribución territorial hasta septiembre de 2025 está encabezada por Cataluña (4.759; ~18,7 % del total), Comunidad de Madrid (4.271; ~16,8 %), Andalucía (4.176; ~16,4 %) y Comunidad Valenciana (3.306; ~13 %); en conjunto, estas cuatro comunidades concentran alrededor de dos tercios de los asuntos resueltos en el periodo.

En el grupo intermedio se sitúan Canarias (1.877), Galicia (1.041), País Vasco (1.020) y Castilla y León (1.005), mientras que el resto de las comunidades presenta volúmenes inferiores al millar, con Murcia (856), Castilla-La Mancha (781) y Aragón (507) en la franja alta de ese tramo, y La Rioja (118), Navarra (238), Cantabria (214) y Extremadura (307) en la franja baja.

Desde la perspectiva dinámica, el cambio interanual 2025/2024 muestra avances especialmente significativos en Comunidad de Madrid (+418; +10,8 %), Comunidad Valenciana (+204; +6,6 %), Cataluña (+169; +3,7 %), Región de Murcia (+78; +10 %), Castilla-La Mancha (+48; +6,5 %), y con crecimientos relativos destacados en Navarra (+54; +29,3 %), La Rioja (+28; +31,1 %) y Cantabria (+24; +12,6 %).

En contraste, se registran descensos en Andalucía (-354; -7,8 %), Galicia (-183; -15 %), Castilla y León (-100; -9 %) y Canarias (-84; -4,3 %) y Extremadura (-25; -7,5 %), si bien la tendencia agregada estatal continúa siendo de moderado crecimiento.

La comparación 2025/2023 refuerza el diagnóstico de expansión de la actividad litigadora: el total agregado crece en +2.902 asuntos sobre el periodo enero–septiembre de 2023, con aportaciones relevantes de las cuatro comunidades de mayor tamaño judicial, en particular Cataluña (4.759 en 2025 vs. 4.671 en 2023), Madrid (4.271 vs. 3.618), Andalucía (4.176 vs. 3.427) y Comunidad Valenciana (3.306 vs. 2.647).

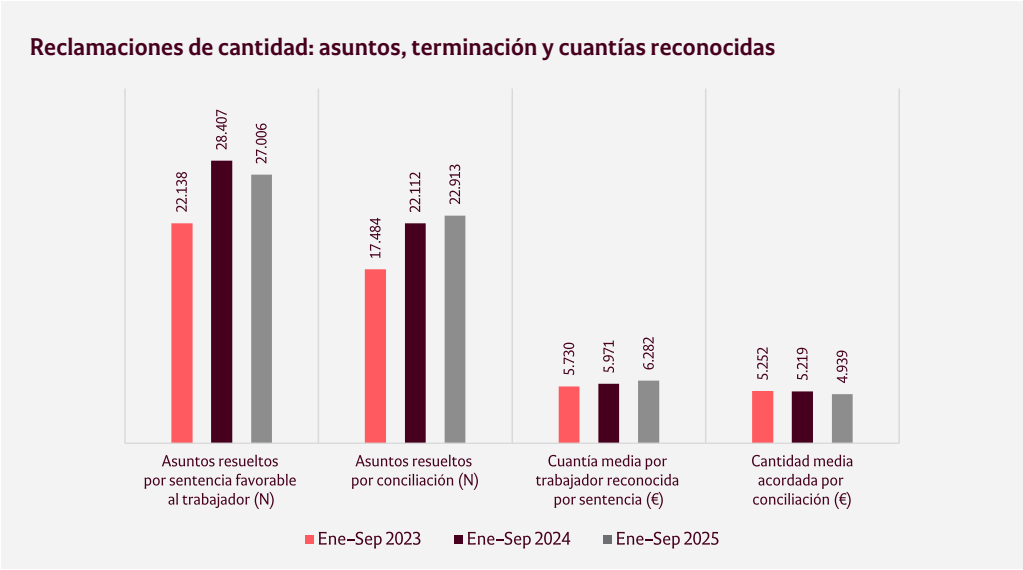
En términos de estructura territorial, el patrón de concentración se mantiene estable: Cataluña y Madrid forman un primer bloque de elevada carga de litigiosidad resuelta, seguidas de Andalucía y Comunidad Valenciana, mientras que el resto de las comunidades conforma un segundo y tercer bloque, con pesos estables y, en 2025, incrementos significativos pero heterogéneos en la España interior y el arco mediterráneo. Esta lectura se sustenta en la jerarquía de volúmenes por comunidad consignados para 2023, 2024 y 2025.

El aumento del volumen de asuntos resueltos por despido individual en el periodo enero–septiembre de 2025 es coherente con el incremento de trabajadores afectados por asuntos judiciales de despido (71.978 en 2025, frente a 68.728 en 2024 y 54.871 en 2023), con una actividad relevante tanto en sentencias favorables al trabajador (21.717 en 2025) como en asuntos cerrados por conciliación (45.989 en 2025).

En suma, los datos permiten afirmar que hasta septiembre de 2025 el orden social presenta una actividad resolutoria de despidos individuales en expansión moderada, con crecimiento agregado respecto a 2024 y 2023, concentración territorial en cuatro comunidades de gran tamaño judicial y dinámicas interanuales divergentes según territorio, destacando los avances en Madrid y Comunidad Valenciana, frente a retrocesos en Andalucía y Galicia. Esta fotografía sugiere una presión continuada sobre los órganos judiciales de las principales plazas, con efectos previsibles en tiempos de resolución y en la planificación de medios materiales y humanos, a ponderar junto con los patrones de conciliación y sentencia analizados más arriba.

3. Reclamaciones de cantidad y otras derivadas del contrato de trabajo

La evolución de las reclamaciones de cantidad resueltas y de las cuantías asociadas en el periodo enero–septiembre para los años 2023, 2024 y 2025 permite una lectura conjunta del volumen de asuntos, su forma de terminación y la intensidad económica de las sentencias y acuerdos.



Indicador	Ene–Sep 2023	Ene–Sep 2024	Ene–Sep 2025
Asuntos resueltos por sentencia favorable al trabajador (n)	22.138	28.407	27.006
Asuntos resueltos por conciliación (n)	17.484	22.112	22.913
Cuantía media por trabajador reconocida por sentencia (€)	5.730	5.971	6.282
Cantidad media acordada por conciliación (€)	5.252	5.219	4.939

En términos de **actividad jurisdiccional**, las reclamaciones de cantidad resueltas por sentencia favorable al trabajador aumentan con fuerza entre 2023 y 2024, al pasar de 22.138 a 28.407 (+28,3 %), y se moderan posteriormente hasta 27.006 en 2025 (–4,9 % interanual), manteniéndose +22 % por encima de 2023; ello sugiere un pico en 2024 seguido de una normalización parcial sin retornar al nivel de 2023. En paralelo, este tipo de asuntos resueltos por conciliación también crecen entre 2023 y 2024, de 17.484 a 22.112 (+26,5 %), y vuelven a incrementarse en 2025 hasta 22.913 (+3,6 % interanual), acumulando +31,1 % respecto a 2023 y consolidando un patrón de expansión sostenida de la vía autocompositiva. Esta dinámica

dual indica, desde una perspectiva de gestión judicial, una mayor capacidad del sistema para cerrar controversias tanto por decisión jurisdiccional como por avenencia, con un peso creciente de la conciliación en el cierre de expedientes.

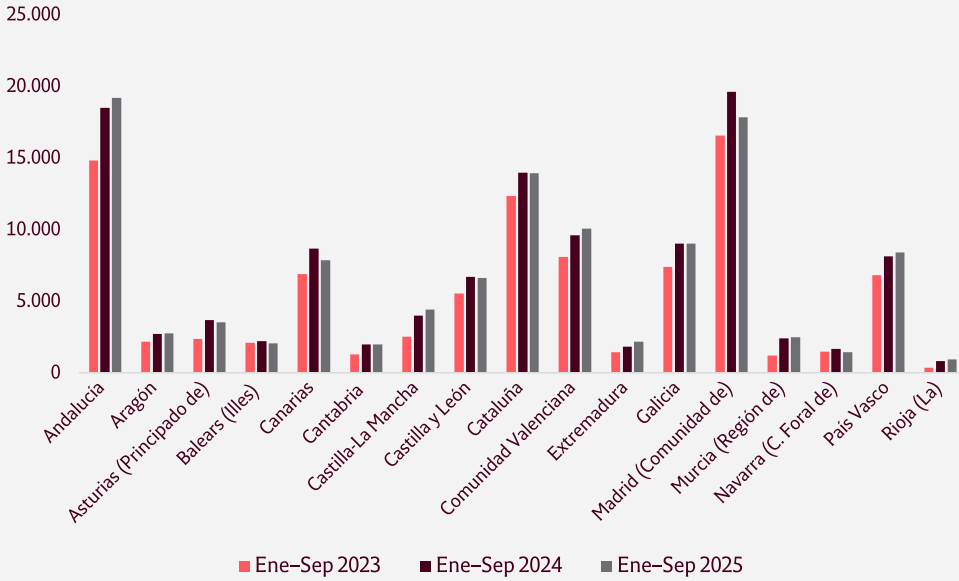
Desde un enfoque económico, la **cuantía media** reconocida por sentencia muestra una trayectoria claramente alcista: 5.730 € en 2023, 5.971 € en 2024 (+4,2 %) y 6.282 € en 2025 (+5,2 % interanual), lo que implica un incremento acumulado del +9,6 % en el trienio y apunta a un posible desplazamiento al alza de las pretensiones estimadas o de los importes salariales y extrasalariales adeudados que sirven de base a estas condenas. Por el contrario, la cantidad media acordada en conciliación desciende en el horizonte analizado, desde 5.252 € en 2023 a 5.219 € en 2024 (-0,6 %) y 4.939 € en 2025 (-5,4 % interanual), acumulando un -6 % en el trienio, lo que sugiere un ajuste a la baja de los acuerdos transaccionales, posiblemente por estrategias de cierre anticipado de litigios con descuentos frente a la expectativa de condena.

La comparación relativa entre las vías de terminación pone de manifiesto una brecha creciente entre la cuantía media reconocida en sentencia y la acordada en conciliación: +478 € en 2023 (+9,1 % a favor de la sentencia), +752 € en 2024 (+14,4 %) y +1.343 € en 2025 (+27,2 %), de modo que la brecha en euros aumenta en +865 € entre 2023 y 2025 (+181 %), alcanzando en 2025 su máxima expresión del periodo. Esto refuerza el incentivo económico para trabajadores demandantes a litigar cuando la expectativa de éxito es elevada, y para empresas demandadas a promover acuerdos cuando la incertidumbre o el riesgo de condena es significativo. Por otra parte, la mayor utilización de la conciliación con importes medios más contenidos puede contribuir a la descarga de los órganos jurisdiccionales y a la reducción de plazos, si bien con el coste de una menor recuperación media para los trabajadores respecto de los supuestos en los que obtienen sentencia estimatoria.

En suma, entre enero y septiembre de 2023–2025 se aprecia: un aumento neto de la capacidad de resolución por ambas vías respecto a 2023, con máximo en 2024 y leve retroceso en 2025 en sentencias (+28,3 % en 2024 y -4,9 % en 2025; +22 % sobre 2023); una consolidación de la conciliación como mecanismo de terminación en niveles superiores a 2023 (+26,5 % en 2024; +31,1 % sobre 2023); una revalorización de las cuantías medias en sentencia (+9,6 % en el trienio); y una tendencia descendente de los importes medios conciliados (-6 % en el trienio), coherente con una lógica transaccional de descuento frente al resultado potencial del pleito.

En el capítulo más amplio de reclamaciones derivadas del contrato de trabajo (que incluyen tanto “reclamaciones de cantidades” como “reclamaciones de otra índole”), el análisis de los datos por comunidades autónomas en los periodos de enero a septiembre de 2023, 2024 y 2025, ofrece conclusiones de interés.

Total reclamaciones derivadas del contrato de trabajo resueltas por comunidad autónoma



CCAA	Ene-Sep 2023	Ene-Sep 2024	Ene-Sep 2025
Andalucía	3.427	4.530	4.176
Aragón	457	488	507
Asturias (Principado de)	569	424	479
Balears (Illes)	375	460	497
Canarias	1.862	1.961	1.877
Cantabria	165	190	214
Castilla-La Mancha	586	733	781
Castilla y León	943	1.105	1.005
Cataluña	4.671	4.590	4.759
Comunidad Valenciana	2.647	3.102	3.306
Extremadura	245	332	307
Galicia	1.201	1.224	1.041
Madrid (Comunidad de)	3.618	3.853	4.271

CCAA	Ene-Sep 2023	Ene-Sep 2024	Ene-Sep 2025
Murcia (Región de)	722	778	856
Navarra (C. Foral de)	156	184	238
País Vasco	829	987	1.020
Rioja (La)	77	90	118

En términos agregados, el volumen total de reclamaciones derivadas del contrato de trabajo pasa de 93.389 en 2023 a 115.566 en 2024 y 114.725 en 2025, lo que supone un incremento acumulado de +22,8 % entre 2023 y 2025 y un ajuste -0,7 % interanual entre 2024 y 2025, con el grueso del crecimiento concentrado en 2024. La expansión de 2024 respecto de 2023 (+23,7 %) es el rasgo más destacado del trienio, seguida de una leve normalización en 2025.

En la distribución territorial de 2025, Andalucía concentra aproximadamente el 16,7 % del total (19.200/114.725), seguida de Madrid con el 15,6 % (17.845/114.725) y Cataluña con el 12,1 % (13.934/114.725), mientras que la Comunidad Valenciana supone en torno al 8,8 % (10.057/114.725). Por detrás se sitúan Galicia (7,9 %, 9.037/114.725), País Vasco (7,3 %, 8.411/114.725) y Canarias (6,9 %, 7.869/114.725), con Castilla y León aportando un 5,8 % (6.634/114.725). El resto de las comunidades presenta pesos individuales inferiores al 4 %: Castilla-La Mancha (3,9 %, 4.437/114.725), Asturias (3,1 %, 3.509/114.725), Murcia (2,1 %, 2.464/114.725), Aragón (2,4 %, 2.757/114.725), Extremadura (1,9 %, 2.163/114.725), Illes Balears (1,8 %, 2.049/114.725), Cantabria (1,7 %, 1.998/114.725), Navarra (1,2 %, 1.434/114.725) y La Rioja (0,8 %, 927/114.725). Por tanto, Andalucía, Madrid y Cataluña suman cerca del 44 % del total nacional de 2025, confirmando su papel tractor en la actividad del orden social.

En dinámica interanual 2025/2024, conviven alzas selectivas con descensos. Destacan los aumentos en Extremadura (+18,6 %, 2.163 vs. 1.824), Castilla-La Mancha (+10,9 %, 4.437 vs. 4.002), La Rioja (+11,8 %, 927 vs. 829) y la Comunidad Valenciana (+4,5 %, 10.057 vs. 9.621), además de Andalucía (+3,8 %, 19.200 vs. 18.504) y País Vasco (+3,2 %, 8.411 vs. 8.148). Por el lado contractivo, se registran caídas en Madrid (-9,1 %, 17.845 vs. 19.642), Canarias (-9,3 %, 7.869 vs. 8.677), Navarra (-13,4 %, 1.434 vs. 1.655), Illes Balears (-7,1 %, 2.049 vs. 2.206), Asturias (-4,2 %, 3.509 vs. 3.664) y Castilla y León (-1,2 %, 6.634 vs. 6.711), mientras que Cataluña permanece prácticamente estable (-0,2 %, 13.934 vs. 13.959) y Galicia se mantiene sin variación apreciable (9.037 vs. 9.040). Los descensos de Madrid y Canarias explican buena parte de la ligera contracción nacional de 2025 frente a 2024.

Si se compara 2025 con 2023, la expansión es generalizada. Sobresalen los incrementos de Murcia (+106,6 %, 2.464 vs. 1.193), La Rioja (+148,6 %, 927 vs. 373), Castilla-La Mancha (+75,4 %, 4.437 vs. 2.530), Cantabria (+54,1 %, 1.998 vs. 1.296), Extremadura (+49,9 %, 2.163 vs. 1.443) y Asturias (+47,3 %, 3.509 vs. 2.382), junto con aumentos relevantes en Andalucía (+29,5 %, 19.200 vs. 14.831), Aragón (+27,8 %, 2.757 vs. 2.157), Comunidad Valenciana (+24,4 %, 10.057 vs. 8.089), País Vasco (+23,2 %, 8.411 vs. 6.826) y Galicia (+22,4 %, 9.037 vs. 7.382). En contraste, Navarra muestra una leve caída (-3,2 %, 1.434 vs. 1.481) y Illes Balears un ligero retroceso (-1,9 %, 2.049 vs. 2.088), mientras que Madrid (+7,8 %, 17.845 vs. 16.548), Cataluña (+13 %, 13.934 vs. 12.332), Canarias (+14,1 %, 7.869 vs. 6.900) y Castilla y León (+19,8 %, 6.634 vs. 5.538) crecen de forma más moderada en el acumulado del periodo. La pauta estructural es expansiva respecto a 2023, con heterogeneidad interterritorial y una normalización parcial en 2025.

Desde una perspectiva de intensidad relativa, las comunidades con mayor peso de 2025 presentan comportamientos diferenciados: Andalucía combina cuota alta y crecimiento interanual positivo (+3,8 %), Cataluña mantiene estabilidad de muy alto volumen, y Madrid registra una corrección significativa tras el máximo de 2024, si bien continúa como segundo territorio por casos resueltos. Entre las de tamaño medio, Comunidad Valenciana refuerza su posición con incremento sostenido, mientras que Galicia estabiliza volúmenes tras el repunte de 2024 y País Vasco sigue una trayectoria ascendente moderada. En el grupo de menor peso, resalta la aceleración de Extremadura, La Rioja y Castilla-La Mancha, que combinan baja cuota con incrementos porcentuales destacados, lo que sugiere un ensanchamiento territorial de la actividad del orden social en 2025 respecto a la base de 2023. El patrón conjunto sugiere que la reactivación de 2024 ha dejado un nivel elevado de base, con ajustes selectivos en 2025 y señales de convergencia en comunidades de menor tamaño.

En suma, la actividad judicial del orden social en relación con los conflictos derivados del contrato de trabajo se mantiene en 2025 en una meseta elevada tras el fuerte crecimiento de 2024, con liderazgos claros de Andalucía, Madrid y Cataluña, y con ganancias relativas notables en comunidades de menor tamaño, especialmente Murcia, Castilla-La Mancha, Extremadura y La Rioja.

4. Seguridad Social, conflictos y despidos colectivos

En los **procedimientos de Seguridad Social**, los asuntos resueltos en el período enero-septiembre de 2025 (77.826) muestran estabilidad, con un cierto descenso, frente al mismo periodo de 2024 (81.883), esto es, un 5 % menos, pero sin disminuir hasta las cifras de 2023 en ese mismo tramo del año (65.094), lo que mantiene el volumen de asuntos en 2025 en un incremento interanual desde 2023 del 16 %. El peso material de los conflictos en este ámbito sigue siendo elevado por volumen, ya que es el tercer grupo de asuntos judiciales más numeroso después de las reclamaciones por despido individual (un 74 % menos de asuntos) y las derivadas del contrato de trabajo (un 32 % menos de asuntos). Existe heterogeneidad provincial que refleja diferencias en demografía laboral, estructura productiva y prácticas de gestión de prestaciones y contingencias.

En cuanto a los **procedimientos judiciales de conflicto colectivo**, los primeros nueve meses de 2025 registran 1.652 asuntos resueltos. Esta cifra es ligeramente superior a la del mismo periodo de 2024 (1.639) y bastante mayor que la registrada en 2023 (1.501).

Finalmente, en cuanto a las **impugnaciones de despidos** colectivos a nivel de Salas de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia, el número de sentencias es limitado y disperso. Hubo 11 sentencias en el período enero-septiembre de 2025, las mismas que se dictaron en el mismo período de 2024, consolidando así cierto volumen, después de dejar atrás las 7 sentencias dictadas en el mismo tramo de 2023. No obstante, estas cifras tan bajas sugieren, con relación a la judicialización de este tipo de conflictos, una pauta de baja frecuencia y alto impacto (por su trascendencia para las empresas en crisis y por el número de trabajadores potencialmente afectados). Por comunidades autónomas, sobresale en 2025 Andalucía, que acumula 4 sentencias, repartiéndose las restantes entre Castilla-La Mancha (2), Madrid (2), País Vasco (2) y Comunidad Valenciana (1).

5. Tendencias cualitativas y lectura estructural

Los datos correspondientes a enero-septiembre de 2025 confirman un **volumen global estable** en el orden social frente a 2024, con una ligera corrección interanual (298.240 asuntos en 2025 frente a 299.647 en 2024, -0,5 %) y una composición más colaborativa en la resolución de los asuntos, donde crece la conciliación y se normalizan las sentencias desde el máximo de 2024. En **conflictos individuales**, el agregado asciende a 218.762 resoluciones (+1,2 % vs. 2024), con 73.574 conciliaciones (+6,9 %) y 69.098 sentencias (-2 %), consolidando la conciliación como vía principal de cierre en este bloque. En **Seguridad Social**, el volumen baja moderadamente (77.826, -5 % vs. 2024), pero el cambio más relevante es cualitativo: se desploman las resoluciones por sentencia (24.490, -53,1 %) y aumentan con fuerza los desistimientos/otras causas (52.795, +81,2 %), con un alza también de la conciliación (541, +16,8 %). Territorialmente, la exposición por volumen se concentra en Cataluña, Madrid,

Andalucía y Comunidad Valenciana en despidos; en conjunto, rondan dos tercios de los asuntos resueltos, con avances interanuales especialmente nítidos en Madrid y Comunidad Valenciana.

Los ejes cualitativos que sugiere esta composición serían, por tanto, los siguientes:

- El primer eje es la **judicialización selectiva**: desciende levemente el peso de las sentencias y gana cuota la conciliación en el agregado, especialmente en conflictos individuales y colectivos.
- El segundo eje es el **menor coste vía conciliación**: en despidos, la cantidad media por conciliación se mantiene estable (8.463 €) mientras repunta la cuantía media por sentencia (11.504 €), reforzando el diferencial a favor del fallo y la lógica de transacción para control de riesgos y costes. En reclamaciones de cantidad, se incrementa la cuantía media en sentencia (6.282 €) y se reduce la de conciliación (4.939 €), ampliando la brecha y acentuando la función de la conciliación como mecanismo de contención.
- El tercer eje es la **heterogeneidad territorial** funcional: los mismos tipos de conflicto presentan patrones distintos por CCAA, con concentración del volumen en cuatro comunidades y dinámicas interanuales divergentes entre ellas, lo que sugiere que la estructura sectorial y la práctica forense locales condicionan la vía de solución.
- El cuarto eje es la **estabilidad en volumen**: el agregado se mantiene en un número elevado de asuntos tras el salto de 2024, con reconfiguración de la mezcla sentencia/conciliación y normalización parcial en algunas materias.
- Finalmente, persiste un eje de **baja frecuencia y alto impacto** en conflictos colectivos y despidos colectivos: el volumen es reducido, pero la relevancia estratégica y los efectos sistémicos de las resoluciones aconsejan reforzar los dispositivos negociadores.

La información estadística permite, además, identificar los principales focos de litigación y problemas emergentes:

- El foco predominante continúa en **despidos individuales**, con más trabajadores afectados (71.978, +4,7 % vs. 2024) y mayor intensidad económica total (681,9 millones de euros hasta septiembre de 2025). La tasa de éxito del trabajador en sentencia se mantiene alta y estable (79,2 %), mientras la conciliación concentra la mayor parte de cierres (45.989, 44,4 % de los cierres del bloque), lo que sugiere selectividad de lo que llega a juicio y anticipación de riesgos por la vía transaccional. El diferencial de cuantías favorece a la sentencia (11.504 euros vs. 8.463 euros), reforzando los incentivos mixtos a negociar o litigar según perfil de riesgo.
- Las **reclamaciones de cantidad** exhiben un patrón dual: se modera el número de sentencias desde el pico de 2024 (27.006 en 2025; -4,9 %), mientras las conciliaciones

siguen creciendo (22.913; +3,6 % vs. 2024), con cuantías medias al alza en sentencia (6.282 euros) y a la baja en conciliación (4.939 euros). Esto dibuja una segmentación por cuantía: mayor propensión a transar en importes medios-bajos y mayor litigación cuando la expectativa económica o la probabilidad de éxito justifican agotar la vía judicial.

- En **Seguridad Social**, el bloque permanece elevado por volumen, pero con reasignación de vías: fuerte descenso de sentencias y aumento de desistimientos/otras causas.
- En procedimientos de **conflicto colectivo** e impugnaciones de **despidos colectivos**, la actividad jurisdiccional es limitada por número, pero con efectos sistémicos.

Territorialmente, los focos de mayor exposición por volumen en reclamaciones por despidos individuales se concentran en Cataluña, Madrid, Andalucía y Comunidad Valenciana, que suman alrededor de dos tercios del total resuelto; destacan los incrementos interanuales en Madrid y Comunidad Valenciana, frente a ajustes en Andalucía y Galicia. En reclamaciones derivadas del contrato, el liderazgo por volumen en 2025 corresponde a Andalucía, Madrid y Cataluña, con dinámica mixta interanual y ganancias relativas en comunidades de menor tamaño como Extremadura, La Rioja y Castilla-La Mancha, indicador de ensanchamiento territorial sobre la base elevada de 2024.

En síntesis, **la litigación laboral en 2025 se mantiene estable en volumen y más negociada en su terminación**, con despidos y reclamaciones de cantidad como polos de mayor conflictividad; en los pleitos que llegan a sentencia, las **cuantías medias repuntan** o se mantienen al alza, y la conciliación consolida su papel para contener importes y tiempos, especialmente en conflictos individuales. La **heterogeneidad territorial** exige una gestión diferencial del riesgo por comunidad autónoma, atendiendo a patrones locales de volumen y a la propensión a la vía autocompositiva.

Para las empresas, esta información estadística pone en valor la tendencia a **profesionalizar la transacción temprana, robustecer la estrategia procesal en expedientes de alta cuantía y modularla por plaza y materia**, aprovechando el diferencial de resultados entre conciliación y sentencia y la selectividad observada en lo que efectivamente llega a juicio.

III. CLAVES LEGALES DE LA LITIGACIÓN LABORAL EN ESPAÑA EN 2025

Además de las tendencias que se extraen de los datos estadísticos, existen otras claves que han marcado la litigación laboral en el año 2025 y seguramente seguirán haciéndolo en 2026. Este último año ha visto cambiar algunas reglas importantes en el procedimiento laboral, con impacto directo en la estrategia procesal. En concreto, la **Ley Orgánica 1/2025**, que entró en vigor en abril de 2025, culmina el giro hacia un proceso laboral más digital que exige mayor anticipación por parte de las empresas y sus asesores y se vuelve más restrictivo en relación con el recurso de casación para la unificación de doctrina. Resumidamente, son tres los vectores principales que la nueva regulación obliga a las empresas a integrar en su gobernanza del conflicto judicial:

- i) la obligatoriedad de la **aportación anticipada de las pruebas materiales** (art. 82.5 LRJS) y la extensión a 10 días de las **diligencias de preparación de la prueba** (art. 90.3 LRJS),
- ii) la **separación potencial de conciliación judicial y vista oral del juicio**, generando una doble agenda judicial, y
- iii) un rediseño del **recurso de casación para la unificación de doctrina** (en adelante, RCUD) con el filtro del interés casacional objetivo y límites formales en la extensión de los escritos.

Todo ello, en un contexto de dilaciones estructurales en los señalamientos y de elevada asimetría entre sedes judiciales, obliga a las empresas que enfrenten procedimientos judiciales en el orden social a **anticipar su estrategia probatoria** desde el primer día, extremar el cuidado de la gestión de la prueba documental y pericial y decidir tempranamente entre litigio o cierre eficiente del conflicto.

Las novedades y circunstancias señaladas marcan una litigación laboral en 2025 caracterizada por un redimensionamiento práctico del proceso social. La aportación anticipada de la prueba y su tratamiento en sede electrónica, la disparidad de criterios entre órganos de instancia, una gestión práctica de la conciliación judicial bajo criterios de oportunidad y riesgo, el rediseño de la casación con la introducción del interés casacional objetivo y las dilaciones crecientes en la tramitación de los procedimientos judiciales constituyen vectores que están condicionando la estrategia procesal en 2025.

A continuación, identificamos estas claves, diferenciando en cada una su dimensión legal, procedimental y estratégica, con el objetivo de ofrecer conclusiones y recomendaciones operativas para afrontar la gobernanza de la conflictividad judicial que afronta la empresa.

1. Aportación anticipada de la prueba: impacto estratégico

La reforma procesal ha generalizado la obligación de aportar la prueba documental y pericial con antelación al acto del juicio, en concreto 10 días antes de la fecha de la vista oral (art. 82.5 LRJS) (para más detalle, véase nuestra publicación: [Cambia la presentación de la prueba en la jurisdicción social](#)).

Esta obligación cambia de forma sustancial la manera en que las empresas deben planificar sus litigios laborales. Su efecto principal es que obliga a adelantar la preparación de la prueba, con preclusión si se llega tarde y con una mayor visibilidad para la contraparte. Esto incide en tiempos, tácticas de negociación, gestión interna de la información, diseño de periciales y control del riesgo procesal.

El impacto estratégico que este cambio tiene para las empresas se concreta, entre otras, en las nuevas coordenadas siguientes:

Adelanto de la evaluación temprana del caso y su preparación

La defensa ya no puede montarse de forma apresurada antes del señalamiento. Es preciso:

- Identificar hechos controvertidos, documentos, lagunas probatorias y necesidad de pericial con suficiente antelación para cumplir el hito de 10 días previos a la vista.
- Activar de manera temprana solicitudes de diligencias de preparación de prueba (art. 90 LRJS), alineadas con el calendario del juicio, para no llegar sin pericial o sin la documentación crítica.
- Establecer un circuito interno ágil de recopilación, revisión y validación de documentación, con control de versiones y metadatos, dado que la presentación debe ser electrónica.

Riesgo real de preclusión: gestión del cumplimiento

La norma configura el cumplimiento de este plazo como un requisito de admisibilidad, con excepciones tasadas. Esto implica:

- Tratar con prudencia el “décimo día anterior” como fecha límite operativa y no confiar en el “día de gracia”, cuya aplicación en este plazo “a la inversa” no se ha definido (téngase en cuenta que, como luego desarrollaremos, se trata de un plazo “cangrejo”, por días hábiles y es difícil asumir que se admita el conocido “día de gracia”).
- Diseñar un “compliance procesal” de plazos por procedimiento y sede para evitar inadmisiones.

- Preparar argumentarios y documentación de soporte por si es necesario encajar una aportación fuera de plazo en alguna de las excepciones (documento de fecha posterior; documento anterior, pero con desconocimiento previo razonable; imposibilidad no imputable con anuncio en plazo).
- Dejar rastro escrito de imposibilidades no imputables y de anuncios en plazo (archivos, protocolos, expedientes, designación de peritos), para amparar la admisión.

Exposición anticipada de la estrategia y gestión del traslado

En la práctica, muchos juzgados están dando traslado a la otra parte de la prueba documental y pericial aportada para su examen previo. Esta circunstancia tiene consecuencias muy importantes:

- Se pierde el factor sorpresa en la prueba, lo que obliga a cuidar la coherencia del relato documental y de la pericial, porque la otra parte la estudiará antes del acto del juicio.
- Obliga a elevar la calidad técnica de los informes periciales y su trazabilidad (fuentes, metodología, anexos), al incrementarse la probabilidad de impugnaciones de autenticidad, por ilicitud, pertinencia o inutilidad.
- Exige valorar, cuando interese, la solicitud de que la prueba aportada no quede visible a la contraparte, aunque asumiendo que en muchos órganos judiciales el traslado se practica igualmente.

Reequilibrio en la negociación y probabilidad de acuerdos

Ver la prueba con antelación puede facilitar acuerdos cuando la debilidad probatoria de una de las posiciones queda clara. A la inversa, puede dificultar la negociación si ambas partes confían en sus soportes probatorios y abren frentes de impugnación (extemporaneidad, inadmisión, ilicitud).

Las empresas, tras el cierre interno de la prueba anticipada y tras el análisis de la prueba contraria, deberán programar una pausa estratégica y obligatoria en el cronograma del litigio para evaluar, con la cabeza fría, si es el momento ideal para negociar un acuerdo antes de seguir con el pleito.

Prueba pericial: calendario, alcance y contra pericial

La nueva ventana de 10 días va a condicionar directamente la preparación de la prueba pericial:

- Deberá encargarse antes, delimitar bien el objeto, asegurar acceso a fuentes y preparar versión final en tiempo. El informe debe estar listo para ser aportado y para resistir escrutinio previo;
- Plan de reacción frente a pericial contraria “al límite”: valorar una contra pericial ligera o reducida (orientada a debilitar metodología y conclusiones) o, si es imprescindible un análisis de fondo, articular petición de suspensión justificando la indefensión material.
- Distinguir que los informes de detectives tienen naturaleza testifical documentada, pero los audios y vídeos sí deberán anticiparse. En todo caso, resulta altamente probable que numerosos juzgados exijan la aportación anticipada, igualmente, del informe escrito.

Tácticas de oposición a la admisión de prueba antes y en el acto de juicio

Aunque la aportación de la prueba documental y pericial sea previa, la proposición y admisión siguen decidiéndose en el auto de admisión de la demanda o en la vista oral del juicio. Esta circunstancia mantiene y refuerza la estrategia de oponerse a la prueba propuesta y/o admitida:

- Preparar objeciones cerradas por cada bloque de prueba de contrario: extemporaneidad (fuera del 82.5 LRJS), ilicitud, impertinencia o inutilidad.
- Llevar *check-lists* que conecten cada documento/pericial con el hecho a probar y con la norma de admisión, para facilitar la defensa de su pertinencia en el acto.

2. Aportación anticipada de la prueba: dudas operativas

El impacto estratégico descrito de la nueva obligación general de aportación anticipada de la prueba documental y pericial se completa con un escenario de cierta inseguridad jurídica derivado de la disparidad de criterios que parece existir actualmente entre los juzgados de lo social acerca de determinados aspectos de su gestión. Aunque la reforma procesal acometida persigue facilitar el examen previo y la agilización del procedimiento judicial, la técnica legislativa y la convivencia con preceptos anteriores están generando inseguridad. Cuestiones como el traslado adelantado a la otra parte de la prueba aportada anticipadamente, el cómputo del plazo de 10 días o el tratamiento de las suspensiones están dando lugar a asimetrías entre los juzgados de lo social:

Traslado adelantado a la otra parte de la prueba anticipada

El tenor literal del art. 82.5 LRJS alude al “previo traslado entre las partes o aportación anticipada”, lo que lleva a algunos a interpretar que se trata de alternativas. Por tanto, no se estaría obligando a trasladar la prueba aportada a la parte contraria. Sin embargo, la justificación parlamentaria de la reforma apunta a que la finalidad es que la contraparte pueda examinar la prueba antes del juicio, lo que abona el criterio de dar traslado.

Se produce una aparente colisión normativa con el art. 94.1 LRJS, que no se ha modificado y sigue regulando que el traslado de la documental se hace en el acto del juicio. Esta contradicción (regla anterior versus reforma posterior) está provocando prácticas dispares entre juzgados.

En algunos órganos la prueba queda visible automáticamente en el expediente electrónico a todas las partes. En otros, se mantiene oculta hasta la vista. Algunas plataformas digitales no permiten técnicamente ocultar la documentación, conduciendo a una suerte de sometimiento tecnológico en materia de disposición de la prueba. Esto condiciona la exposición anticipada de la estrategia y la preparación de impugnaciones.

Cómputo del plazo de 10 días (“plazo cangrejo”)

El plazo de 10 días se cuenta hacia atrás desde la fecha señalada para juicio. La práctica prudente fija el día 10 anterior al día de la vista como el último día válido para presentar. Se ha debatido sobre si el día 10 anterior a la vista es todavía un día válidamente utilizable para presentar o si, por el contrario, debe haberse presentado antes de que empiecen a correr esos 10 días. La posición prudente, hasta los primeros pronunciamientos suplicatorios o jurisprudenciales, pasa por considerar que el décimo día anterior es el último día para presentar la prueba. Es decir, auténtico plazo a la inversa: se cuenta hacia atrás y el día en que se cumple el décimo anterior es el último admisible. No existe consenso, sin embargo, en

admitir un día de gracia adicional, por lo que conviene verificar el criterio del órgano judicial en cada caso.

Persisten dudas acerca de si los 10 días son hábiles o naturales cuando se cuentan a la inversa desde el señalamiento. La falta de uniformidad aconseja no apurar y confirmar antes el criterio del órgano judicial.

La LRJS prevé 10 días mínimos entre citación y juicio, pero no fija un margen mínimo entre citación y obligación de aportar. Cuando la citación llega muy próxima al hito, se defiende aplicar por analogía las excepciones del propio art. 82.5 LRJS (documento posterior, desconocimiento previo razonable, imposibilidad no imputable con anuncio o gestión en plazo), aportando tan pronto sea posible.

Suspensiones de la vista oral y segundos señalamientos

En el supuesto de acordarse la suspensión del acto del juicio y fijarse una nueva fecha (incluso habiendo precluido el plazo inicial de 10 días para la aportación anticipada de la prueba), ¿se habilita nuevamente el término de 10 días para aportar prueba anticipada de cara al segundo señalamiento?

Algunos autores ([Óscar Ferrer Cortines](#)) han buscado una respuesta en la doctrina del Tribunal Supremo acerca del anterior art. 82.4 LRJS. Este preveía que, de oficio o a petición de parte, podía requerirse el previo traslado entre las partes o la aportación anticipada, en soporte preferiblemente informático, con 5 días de antelación al acto de juicio, de la prueba documental o pericial que, por su volumen o complejidad, fuese conveniente posibilitar su examen previo al momento de la práctica de la prueba.

La Sentencia del Tribunal Supremo de 9 de diciembre de 2014 ([Rec. 222/2013](#)) resolvió la duda sobre si la suspensión del acto de juicio abría un nuevo plazo antes del segundo señalamiento mediante una interpretación finalista. En concreto, señaló que es improcedente rechazar la prueba basándose en la fecha del primer juicio. Si la suspensión altera el calendario, el nuevo cómputo debe garantizar que la contraparte disponga de los cinco días hábiles previos al nuevo señalamiento para examinar los documentos. Por tanto, el hito relevante pasaría a ser el nuevo señalamiento, reabriéndose la ventana de aportación anticipada de la prueba documental y pericial. En todo caso, convendrá verificar con el órgano judicial si esta doctrina se aplica al nuevo plazo de 10 días del art. 82.5 LRJS.

En ese caso, subsiste la duda sobre hasta dónde puede ampliarse o reconfigurarse la prueba ya aportada si la suspensión se extiende semanas o meses. La pauta práctica es admitir complementos justificados por hechos o disponibilidad sobrevenida, evitando usos dilatorios u otras prácticas de mala fe.

No es un tema baladí. Es mucha la incidencia que las suspensiones y nuevos señalamientos pueden tener sobre las ventanas de aportación de la prueba y el juego de la prueba sobrevenida. El margen, por ejemplo, para introducir prueba pericial tras conocer documentos contrarios en el periodo de antelación se puede convertir en un terreno táctico central, con peticiones de suspensión para “rearmar” la defensa como respuesta razonable ante informes sorprendentes. Ello exige la preparación de “cortafuegos” ante periciales de última hora (perito a juicio para contradecir oralmente, solicitud de suspensión motivada por indefensión sobrevenida), y solicitud expresa de no exhibición anticipada cuando la plataforma permita restringir visibilidad.

El primer párrafo del art. 82.1 LRJS excepciona, en los supuestos de nuevo señalamiento después de una suspensión, el cumplimiento del plazo mínimo de 10 días que debe mediar entre la citación y la efectiva celebración de los actos de conciliación y juicio. Se plantea la duda sobre si esto puede generar una imposibilidad material para cumplir con la aportación anticipada de la prueba. En estos casos, la praxis jurídica aconseja que el órgano judicial realice la citación con margen suficiente para permitir dicha aportación. De existir una urgencia que impida este margen, la solución jurídica reside en invocar las excepciones previstas en el art. 82.5 LRJS, justificando la imposibilidad de la presentación anticipada.

En este contexto de dudas operativas acerca de la aportación anticipada de la prueba, conviene adoptar determinadas acciones:

- Protocolizar el contacto previo con el juzgado en cada señalamiento para confirmar criterios operativos.
- Ajustar la táctica localmente, en función del criterio del juzgado, en determinados aspectos: qué directrices establece para presentar anexos voluminosos, cómo computa el plazo de 10 días, qué criterio aplica con relación a la aportación anticipada de la prueba en caso de suspensión y nuevo señalamiento, cómo actúa en cuanto al traslado de la prueba a la otra parte, etc.
- Diseñar rutas alternativas: si el órgano traslada íntegramente todo lo presentado, preparar desde el inicio un paquete probatorio cerrado y una estrategia de impugnación de autenticidad y pertinencia, combinada con objeciones por ilicitud si concurre vulneración de derechos fundamentales.
- Si se reabre el plazo de 10 días para la aportación anticipada de la prueba en caso de suspensión de la vista y nuevo señalamiento, valorar la posibilidad de complementar o reforzar prueba ya aportada, con control del calendario y coherencia con lo ya aportado, evitando caer en abusos que puedan percibirse como maniobras dilatorias y documentando la necesidad material de la nueva prueba para blindar su admisión. También, si procede, usar por analogía las excepciones del artículo 82.5 LRJS para justificar aportaciones fuera de plazo, pero tan pronto sean posibles.

3. Extensión del plazo para las diligencias de preparación de la prueba

Otro cambio que debe tenerse en cuenta, en el ámbito de la prueba, es la ampliación a 10 días del plazo para pedir diligencias de preparación de la prueba que regula el art. 90.3 LRJS. La previsión anterior era de 5 días, que sustituyeron a los 10 días que se establecían en otra regulación anterior, lo que ha convertido este plazo en un auténtico plazo acordeón.

De acuerdo con este nuevo plazo, en el caso de solicitarse citación judicial de partes, testigos o peritos, la petición deberá realizarse al menos con 10 días de antelación a la fecha de juicio. Deberá indicarse al Juzgado qué personas han de ser citadas por el órgano judicial para que asistan a la vista, bien como testigos, peritos, o conocedoras de los hechos sobre los que tenga que declarar la parte, facilitando los datos y circunstancias precisas para llevar a efecto la citación. Lo mismo cuando se solicite se libre oficio para requerir la aportación al expediente de certificaciones u otros documentos de parte o de terceros.

Si la estrategia de la parte requiere el auxilio del juzgado para practicar prueba en juicio, debe ahora solicitarlo, como regla general, con más antelación. Se adelanta así la preclusión: en otras palabras, si se quiere que el juzgado libre oficios, cite testigos o practique otras diligencias preparatorias, habrá que pedirlo antes, aunque se mantiene una válvula de escape: si el señalamiento se hace con antelación menor, el plazo se reduce a 3 días.

Este cambio solo condiciona, por tanto, a quien pretenda diligencias de preparación. Quien acuda a la vista oral del juicio con su prueba ya disponible no se ve afectado por esta novedad.

Desde la práctica forense se valora positivamente este plazo ampliado, ya que puede disminuir suspensiones que han venido acordándose cuando, pese a solicitar diligencias en plazo, no daba tiempo a tramitarlas (por ejemplo, citaciones testificales que no ha dado tiempo de que lleguen a sus destinatarios). Sin duda, un mayor margen temporal puede favorecer la efectividad de citaciones y oficios.

Ahora bien, el efecto de esta modificación será limitado, ya que la extensión del plazo, aisladamente, no garantiza mayor celeridad. El rendimiento práctico de este cambio dependerá de la anticipación real de las solicitudes, su precisión y pertinencia y la capacidad real del juzgado para tramitar con antelación efectiva la petición.

4. La conciliación judicial separada del juicio

La nueva facultad del Letrado o Letrada de la Administración de Justicia (en adelante, LAJ) para fijar los actos de conciliación y juicio separada o sucesivamente (art. 82.2 LRJS) altera la cronología del pleito y desplaza decisiones tácticas a fases más tempranas. Para las empresas, esto impacta en cómo planificar la negociación, la prueba y los recursos internos, y condiciona el riesgo de suspensiones.

¿Qué cambia exactamente en el calendario procesal?

- Separación de actos: el/la LAJ puede citar a una conciliación anticipada con al menos 10 días desde la citación y, en todo caso, con una antelación mínima de 30 días respecto del juicio. Se habilita además la conciliación telemática y la aprobación por decreto del acuerdo.
- Actos sucesivos en el mismo día: si el/la LAJ opta por mantener conciliación y juicio seguidos, se mantiene el esquema clásico de “conciliar y, si no hay acuerdo, juzgar” en un único señalamiento.

El objetivo es descargar agendas y potenciar el rol mediador del LAJ, que pasará así a manejar una doble agenda, de conciliaciones y de vistas. De hecho, algunos órganos judiciales están intensificando el señalamiento de actos de conciliación judicial separados, que alivian agenda de vistas y favorecen la terminación convencional. Pero este doble modelo (actos separados o sucesivos) no es neutro. En la práctica, conviven dos efectos: mejor capilaridad para cerrar casos sencillos si las partes llegan con mandatos claros y números validados; y menor tensión de sala, lo que puede reducir el impulso al acuerdo que en ocasiones generaba la inmediatez de la vista.

Esta novedad condiciona, por tanto, la ventana de negociación, la preparación probatoria y la logística pericial y testifical.

Negociación: dos escenarios tácticos distintos

Si el/la LAJ opta por citar a una conciliación separada, ello obliga a una evaluación del caso más temprana. Téngase en cuenta que la separación permite a los juzgados de lo social multiplicar conciliaciones y filtrar casos con potencial de acuerdo. En la práctica, aumenta la probabilidad de ser citado pronto a conciliación separada, aunque el juicio quede lejano. Ello obliga a acelerar decisiones. Para ello es conveniente activar con antelación un análisis interno de acuerdos y rangos transaccionales, una matriz de riesgos con sensibilidad probatoria y canales de autorización ejecutiva exprés. Contribuirá a una respuesta ágil disponer de bandas de cierre aprobadas y decidir de antemano si interesa modular la exhibición documental para no erosionar la posición negociadora, sin incurrir en incumplimientos del régimen de prueba anticipada.

Debe llegarse al acto de conciliación separada con posiciones económicas y jurídicas maduras, escenarios de acuerdo calculados y autorizaciones internas cerradas. La distancia de 30 días hasta el juicio crea una ventana útil para ajustar estrategia, depurar hechos controvertidos y, si fracasa la avenencia, reforzar defensa.

Por el contrario, si el LAJ mantiene el esquema clásico de conciliación y juicio sucesivos, se reduce el margen de maniobra. Como hasta la fecha, conviene entonces llevar preparado un doble guion (Plan A acuerdo, Plan B juicio) con números aprobados, pruebas listas y objeciones definidas, porque la negociación se juega con la vista encima.

Coordinación con la aportación anticipada y preparación probatoria

Se están detectando prácticas de algunos juzgados que asimilan este acto de conciliación judicial separado a una diligencia preparatoria, requiriendo a la parte demandada la documental solicitada por la actora para llevar a conciliación. Ello desdibuja el cauce legal, pues la prueba documental debe ordenarse por las reglas de aportación anticipada y su práctica en juicio. Esta práctica conduce a que la contraparte pueda conocer la prueba de su contrario con holgura antes de litigar. Esto puede favorecer acuerdos informados si el soporte probatorio es sólido, pero aumenta también la exposición de la estrategia de la otra parte si el órgano traslada automáticamente lo aportado.

Ante decretos del juzgado que requieran documentación sustantiva para la conciliación separada, es prudente formular impugnación o, al menos, dejar constancia de reserva de derechos y de cauce idóneo, salvo que tácticamente interese mostrar piezas para cerrar acuerdo.

Gestión de peritos y documentación

En el caso de citarse a conciliación separada, conviene a la empresa tener planificada la prueba documental y la agenda de peritos pensando en dos hitos: la negociación y la vista. Las pruebas documentales y periciales deben estar suficientemente maduras como para respaldar la posición económica en conciliación, aunque deban estar listas para aportarse formalmente unas semanas más tarde, dentro del plazo de 10 días del art. 82.5 LRJS previos a la fecha del juicio.

Suspensiones, actas del LAJ y preparación del juicio

Si la conciliación separada fracasa, el/la LAJ puede dejar constancia de cuestiones procesales que podrían suspender la vista (terceros no llamados, concurso, etc.). Conviene a la empresa anticiparse: verificar legitimaciones pasivas, concursos y acumulaciones para evitar suspensiones no deseadas.

5. Recurso de casación para la unificación de doctrina e interés casacional

La reforma del RCUD, tras la Ley Orgánica 1/2025 y el ajuste previo del Real Decreto-ley 5/2023, conlleva un notable endurecimiento del acceso al Tribunal Supremo y obliga a replantear la estrategia de las empresas tanto en la fase previa de suplicación como en el planteamiento del RCUD.

El cambio nuclear ha sido la incorporación del requisito del interés casacional objetivo como filtro adicional al tradicional contenido casacional y la existencia de contradicción. A ello se une un refuerzo de las exigencias formales (limitaciones de formato a la preparación y la interposición) y un régimen de inadmisión más estricto y ágil. El orden social importa el interés casacional de otras jurisdicciones (y de la propia doctrina del Tribunal Supremo), pero sin dejar de exigir la contradicción. Esto hace que este especial recurso se convierta, aún más si cabe, en un remedio excepcional.

Se mantiene el objeto clásico del RCUD: corregir la disparidad de criterios exigiendo contradicción entre la sentencia recurrida en suplicación y otra de contraste (Tribunal Superior de Justicia o Tribunal Supremo) con triple identidad sustancial (hechos, fundamentos y pretensiones) y pronunciamientos distintos. Pero se añade ahora, como presupuesto adicional, que la Sala IV aprecie que el recurso presenta **interés casacional objetivo**.

La falta de interés casacional objetivo pasa a ser causa expresa de inadmisión del RCUD, junto a las causas ya conocidas (falta de requisitos procesales, falta de contenido casacional, etc.) y la falta de contradicción (incorporada por Real Decreto-ley 5/2023). La inadmisión y ciertos trámites de depuración pasan a resolverse por providencia (sin recurso), agilizando el filtro.

A título orientativo, la norma señala que existirá dicho interés cuando: (i) concurren circunstancias que aconsejen un nuevo pronunciamiento de la Sala; (ii) la cuestión posea trascendencia o proyección significativa más allá del caso; (iii) el debate sea relevante para la formación de jurisprudencia.

Con estas referencias, la norma va más allá de la exigencia de contenido casacional, que opera como filtro de recursos sin valor depurador de la legalidad o que versan sobre cuestiones ya pacíficas. El nuevo requisito de interés casacional objetivo así entendido eleva el listón: la Sala debe ver utilidad institucional en pronunciarse ahora (novedad, diversidad de soluciones en Tribunales Superiores de Justicia, relevancia general, necesidad de ajustar o actualizar doctrina). Ello privilegia asuntos con impacto transversal, dejando fuera del RCUD en la práctica mucha casuística empresarial importante, pero de alcance individual o muy fáctico. Materias intensamente probatorias o de apreciación de hechos difícilmente encajan en el estándar, lo que limita la utilidad del RCUD para corregir errores relevantes, pero particulares.

El problema es que una definición tan abierta del interés casacional objetivo, basada en nociones tan indeterminadas, hace depender el acceso al RCUD de un filtro que ofrece poca seguridad jurídica. Esto introduce dificultades prácticas y jurídicas significativas para quien pretenda interponerlo, con efectos directos sobre la planificación procesal de las empresas:

Imprevisibilidad real del umbral de admisión

La vaguedad de los criterios impide anticipar con fiabilidad cuándo la Sala IV considerará objetivamente útil pronunciarse. Incluso con una contradicción bien construida, la admisión puede depender de valoraciones contextuales (novedad, dispersión de criterios, impacto sectorial) que no están positivizadas con precisión. El resultado es un alto riesgo de inadmisión que dificulta la toma de decisiones *ex ante*.

Además, la apreciación del interés puede variar entre secciones o ponentes de la Sala y evolucionar con el tiempo según la agenda jurisprudencial de la Sala. Lo que hoy se considera de interés puede dejar de serlo en pocos meses si se dicta una sentencia que ya fija criterio, incrementando la volatilidad del resultado para recursos en preparación.

Doble carga persuasiva distinta de la contradicción

Ya no basta con demostrar la contradicción clásica; ahora debe sostenerse, además, una justificación autónoma del interés objetivo. Esta segunda capa exige una argumentación cualitativa, separada y sólida, que conecte el caso con necesidades institucionales del orden social (unificación, actualización o aclaración doctrinal). Construir ese relato sin invadir la línea roja de la retórica o de la estadística imprecisa es técnicamente exigente.

Acreditación del “impacto general” sin métricas oficiales

Probar trascendencia o proyección más allá del caso tropieza con la ausencia de indicadores procesales públicos y normalizados. Aportar datos de conflictividad, dispersión entre tribunales o relevancia sectorial suele requerir un esfuerzo de contextualización que puede ser considerado insuficiente o no verificable por la Sala si no se presenta con rigor y fuentes solventes.

Paradoja de la doctrina pacífica

Cuando el Tribunal Supremo ya haya fijado doctrina pacífica, pero un Tribunal Superior de Justicia se aparte de ella, existirá el riesgo de que el RCUD sea inadmitido por falta de interés casacional al considerar que el asunto ya está resuelto, pese a la disidencia del órgano inferior. Ello deja a la empresa (y al caso concreto) con una vía de impugnación especialmente difícil, salvo que el apartamiento sea tan grosero que justifique, por sí mismo, un nuevo pronunciamiento.

Este nuevo escenario, más complejo, en orden al planteamiento del RCUD, obliga a revisar la estrategia procesal de la empresa si contempla alcanzar esta vía de recurso:

- Se impone una mejor planificación y selección de casos. Las empresas deberán filtrar con mayor rigor qué asuntos merecen inversión en este recurso. El RCUD se convierte en una herramienta para “ordenar doctrina” en temas estratégicos (novedad normativa, disparidad interterritorial, impacto sectorial), no para litigar rutinariamente la última instancia. Esto obliga a ajustar expectativas, provisiones y calendarios.
- Se hace necesario construir el interés casacional desde fases tempranas. El interés casacional exige una cuestión jurídica “viva” y correctamente preservada desde la suplicación. Si el planteamiento del motivo o la selección de la sentencia de contraste no anticipan la dimensión institucional, la construcción del interés *a posteriori* será más probable que fracase. El margen para “reencuadrar” el caso en casación es muy estrecho. Por tanto, el relato de interés objetivo debe sembrarse desde la suplicación: identificación de la cuestión jurídica núcleo, exposición de su relevancia general, mención de divergencias existentes y cuidado de que la base fáctica no impida el debate jurídico. Llegar a casación sin ese trabajo previo elevará drásticamente el riesgo de inadmisión.
- Deberá elevarse el estándar técnico-formal del RCUD. La reforma ha establecido que, en el escrito de preparación del RCUD (art. 221 LRJS) deberá ya anticiparse el núcleo de la contradicción y una exposición sucinta de por qué la cuestión tiene interés casacional objetivo. En el escrito de interposición (art. 224 LRJS) deberá incluirse, además de los contenidos que ya exigía el art. 207 LRJS, una exposición argumentada del interés casacional objetivo. Además, la Sala de Gobierno del TS ha fijado la extensión máxima y condiciones extrínsecas (formato, epígrafes, etc.) de los escritos dirigidos a la Sala IV. El incumplimiento formal podrá acarrear inadmisión. Estas nuevas exigencias formales incrementan la tasa de error formal potencial y el consiguiente riesgo de inadmisión, por lo que deberá prestarse mayor atención aún a la redacción del recurso.

6. Dilaciones estructurales: señalamientos a más de un año y medio vista

Finalmente, otro punto clave en la litigación laboral en España está siendo el panorama de señalamientos lejanos. Vistas de procedimientos iniciados en 2025 ya se están fijando para finales de 2026 y para 2027, incluso en despidos. Esta realidad está reconfigurando la táctica de litigación laboral. Existe un cuello de botella que no es coyuntural, sino que responde a una sobrecarga estructural (Servicios de Mediación, Arbitraje y Conciliación —en adelante, “SMAC”— desbordados, juzgados obligados a adelantar conciliaciones para vaciar agenda y que, aun así, difieren señalamientos, etc.).

Para las empresas, el impacto es transversal: afecta a la negociación, prueba, gestión interna de riesgos y economía del litigio. Cómo altera este horizonte temporal la estrategia procesal de las empresas:

- a) Por una parte, con juicios señalados a más de un año y medio vista, la negociación se vuelve más central. La separación de actos (conciliación adelantada) se está utilizando para “filtrar” asuntos; muchos LAJ de juzgados de lo social llaman a conciliar cuanto antes, aunque el juicio quede lejano. Esto fuerza a:
 - Llegar a la conciliación con una evaluación del caso sólida y con mandatos internos cerrados, porque puede ser la última oportunidad eficiente de cerrar el caso sin meses de incertidumbre.
 - Recalibrar las horquillas económicas: la demora incrementa costes indirectos (tiempo de gestión, incertidumbre, provisiones), lo que puede justificar ofertas más tempranas o, en su defecto, posiciones firmes cuando la defensa probatoria sea clara.
- b) Por otra parte, debe adecuarse la gestión probatoria a un horizonte largo. La demora multiplica el riesgo de degradación de la prueba y obliga a anticipar su preparación:
 - Pérdida de memoria y rotación de testigos; necesidad de preservar testimonios y documentos desde el inicio.
 - Mayor probabilidad de “sorpresas” al filo del juicio (por ejemplo, periciales voluminosas aportadas en el último día hábil del plazo cangrejo), con el consiguiente dilema entre pedir suspensión o reaccionar con contra pericial “de oportunidad”.
 - Una agenda con juicio dentro de un año y medio exige evaluar el caso mucho antes y anticipar encargos periciales y requerimientos con meses de antelación para que maduren a tiempo.

c) Adicionalmente, la demora del señalamiento incrementa algunos riesgos materiales según el tipo de procedimiento:

- En el caso de despidos complejos (con riesgo de nulidad), la demora incrementa los costes derivados de los salarios de tramitación potenciales y la exposición a un desenlace con impacto elevado, lo que pesa en la balanza de acuerdo.
- En acciones del art. 50 del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, “ET”), la continuidad de la relación laboral durante años puede ser inviable en la práctica: la empresa debe preparar planes de contingencia de gestión interna para escenarios de convivencia conflictiva prolongada.
- En reclamaciones de cantidad, algunos SMACs están derivando a demanda directa sin cita previa, por lo que cabe esperar más litigios y más “cola” aún, lo que aconseja cribar casos y estandarizar o paquetizar acuerdos.

El escenario descrito tiene un notable impacto en la economía del litigio. La incertidumbre plurianual obliga a ajustar provisiones y a priorizar recursos en los pleitos con mayor impacto sistémico o probabilidad de éxito. Disminuye el valor táctico de esperar a juicio: el coste de oportunidad de mantener abiertos asuntos años es alto para el negocio, para los recursos humanos y para la reputación de la empresa.

Por todo ello, conviene a las empresas adoptar buenas prácticas operativas ante señalamientos lejanos. En concreto, es muy importante desplazar el centro de gravedad a la fase previa. Las empresas que mejor se adapten serán las que traten cada caso como si el juicio fuese al día siguiente: evalúen pronto, negocien en serio en la conciliación separada, aseguren la calidad y admisibilidad de su prueba con meses de antelación y preparen respuestas a movimientos de última hora. En un entorno de señalamientos a años vista, la disciplina en calendarios, prueba y negociación deja de ser una ventaja competitiva para convertirse en una necesidad.



IV. CONCLUSIONES: HACIA UNA GOBERNANZA INTEGRADA DEL LITIGIO

Los datos estadísticos y cambios procesales analizados revelan **10 tendencias** con relación a conflictos judiciales en el ámbito laboral, que tienen su particular impacto en la estrategia procesal de las empresas:

Tendencia 1

La litigación laboral en 2025 transita hacia un modelo más concentrado en sus **fases iniciales**, la conciliación gana peso como vía de cierre, la casación para la unificación de doctrina se vuelve un remedio aún más excepcional y las dilaciones estructurales en los señalamientos encarecen la estrategia de “esperar al juicio”:

Este giro tiene una traducción directa en la **gobernanza del riesgo**: las empresas que internalicen un modelo de respuesta rápida —con ingeniería probatoria y negociadora desde el día uno— obtendrán ventajas en previsibilidad, control de costes y resultados, frente a quien mantenga esquemas reactivos anclados en el “día de la vista”.

Tendencia 2

En el **plano cuantitativo**, el volumen global se estabiliza en una meseta alta —con leve corrección interanual frente a 2024— mientras las vías de terminación de los asuntos judiciales se reequilibran a favor de la **conciliación**, especialmente en conflictos individuales y colectivos.

Este patrón revela una “**judicialización selectiva**”: los asuntos que llegan a juicio concentran mayor complejidad y/o expectativa económica, mientras que el resto se decanta por soluciones transaccionales, con impacto directo en calendarios, provisiones y asignación de recursos.

Tendencia 3

En las reclamaciones por **despidos individuales**, crece el número de trabajadores afectados y la conciliación consolida su posición como principal vía de cierre, con tasas de éxito del trabajador en sentencia elevadas y cuantías medias en sentencia al alza, manteniéndose el diferencial frente a la conciliación.

La lectura operativa es clara: existe un espacio amplio para cerrar de forma eficiente con descuentos frente al resultado judicial potencial, pero cuando el caso llega a juicio, el riesgo económico sube y la probabilidad de estimación de la demanda del trabajador sigue siendo elevada. Este binomio refuerza la necesidad empresarial de disponer tempranamente de un “**rango transaccional validado**”, de priorizar los expedientes a juicio por impacto y de desarrollar una disciplina probatoria desde el inicio.

Tendencia 4

En **reclamaciones** de cantidad y otras derivadas del contrato, convergen dos vectores con implicaciones tácticas: suben las cuantías medias en sentencia y descenden las cuantías medias conciliadas, ampliándose la brecha relativa entre ambas salidas.

Este diferencial económico agudiza la segmentación por cuantía: transacción para importes medio bajos y litigio cuando el valor esperado y la probabilidad de éxito justifican agotar la vía jurisdiccional. En términos de cartera, ello impone una “**matriz de decisión**” por importe, probabilidad y tiempo que integre la prima de dilación y la calidad probatoria disponible.

Tendencia 5

En conflictos de **Seguridad Social**, la reasignación masiva desde la sentencia hacia desistimientos/otras causas y, en menor medida, conciliación, sugiere una reconfiguración del ciclo procesal y de cargas internas del sistema.

Este desplazamiento exige **ajuste de expectativas de tiempo/resultados**, porque la vía contenciosa se está “desjudicializando” en su tramo final, con más resolución en fases previas.

Tendencia 6

Territorialmente, persiste una **concentración** de exposición por volumen en Cataluña, Madrid, Andalucía y Comunidad Valenciana, con dinámicas interanuales divergentes que obligan a calibrar la táctica local —no solo por carga y tiempos de señalamiento, sino también por propensión a la conciliación, estándares probatorios y práctica forense—.

La conclusión práctica es inequívoca: la “misma” materia requiere libretos distintos por **plaza**; disponer de playbooks territoriales reduce varianza de resultados y evita fricciones tácticas.

Tendencia 7

Los cambios en la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social anticipan el “punto óptimo” de decisión empresarial acerca de la demanda recibida al momento de arranque del expediente. La **aportación anticipada y electrónica de la prueba** documental y pericial —con plazo “a la inversa” de 10 días—, la extensión del plazo para diligencias preparatorias, la posible separación de conciliación y juicio, y el endurecimiento del RCUD con el filtro de interés casacional objetivo y límites formales, penalizan la improvisación y premian la anticipación con metodologías y controles internos.

Para las empresas, estos cambios no son una cuestión meramente formal, sino de **estructura operativa**: implican calendarizar la prueba con meses de antelación, elevar el estándar técnico de periciales, diseñar rutas de impugnación y preservación, y sembrar el eventual interés casacional desde la suplicación.

Tendencia 8

La separación de actos de **conciliación judicial y juicio** añade una “doble agenda” que, bien gestionada, multiplica la capilaridad para cerrar asuntos y disciplinar la prueba, pero exige llegar a la conciliación con números, mandatos y soportes probatorios maduros, porque el órgano puede “filtrar” pronto expedientes con potencial de acuerdo.

La moraleja estratégica: no confundir conciliación separada con un mero trámite; es un **hito decisional** que condiciona el resto del procedimiento, incluidos tiempos y capacidad para reforzar periciales.

Tendencia 9


El rediseño del RCUD, con la incorporación del **interés casacional objetivo**, transforma la casación en un remedio aún más excepcional, dependiente de un filtro discrecional que privilegia asuntos con proyección general.

Para las empresas, ello implica que solo una fracción mínima de casos podrá ordenar doctrina. En consecuencia, el valor esperado del pleito se juega en **instancia y suplicación**; debe planificarse la selección de casos, preservar la cuestión jurídica “viva” y construir el interés desde antes, asumiendo un riesgo real de inadmisión por criterios extrínsecos al acierto técnico del fondo.

Tendencia 10

Las **dilaciones estructurales** —con señalamientos que se proyectan a más de año y medio— cambian la economía del litigio. El coste de oportunidad de mantener expedientes abiertos durante años y la degradación de la prueba desincentivan estrategias de bloqueo, empujando la negociación temprana y la profesionalización de la transacción.

En este contexto, la disciplina en **calendarios probatorios**, la conservación de evidencias y el re-enfoque de provisiones contables y prioridades de cartera deja de ser ventaja comparativa para convertirse en condición de supervivencia táctica.



Con todo, el mensaje nuclear para 2025 es operativo: la litigación laboral debe gobernarse ya por las empresas como un flujo de negocio con métricas, marcos de decisión y equipos transversales, y no como un mero evento jurídico aislado. Ello exige a las direcciones jurídicas y de relaciones laborales decidir pronto si el caso justifica llegar al litigio o debe cerrarse con eficiencia, para lo que se precisa desplegar, desde el inicio del expediente, un equipo de coordinación con cuadros de mando —incluyendo KPIs de preparación de prueba, ratio de cierre en conciliación separada y rendimiento pericial—, una matriz de priorización por impacto y probabilidad, y políticas de oferta escalonada alineadas con los diferenciales económicos observados entre sentencia y conciliación. Integrar compliance disciplinario, igualdad y PRL, entre otras perspectivas, con la “capacidad de defensa” futura completa el círculo de una gobernanza del litigio que reduce volatilidad y mejora el rendimiento de la cartera de pleitos.

V. QUÉ OFRECEMOS



**Firma más innovadora de Europa continental
(2005-2025)**

Chambers
AND PARTNERS

IFLR1000

LATIN LAWYER
250

Legal500




LACCA

Recomendados para las principales áreas del derecho en Europa y Latinoamérica

Firma del año en Europa
Firma del año en Portugal 2025

6ª firma internacional más popular en Latinoamérica 2024

VI. DÓNDE ESTAMOS



Red de 25 oficinas
en 12 países y marcada
implantación en
España, Portugal y
Latinoamérica.



Máxima cobertura en la península ibérica

Con oficinas en las principales ciudades de España y Portugal, nuestros equipos locales combinan la cercanía y el conocimiento local con la especialidad y los recursos globales de firma.



Consolidada trayectoria en Latinoamérica

Con una trayectoria de más de 20 años en Latinoamérica y un equipo de más de 300 profesionales en la región, asesoramos en todas las áreas del derecho empresarial desde nuestras oficinas en Chile, Colombia, México y Perú, en asuntos tanto locales como transfronterizos.



Red internacional flexible

Disponemos de equipos en Bruselas, Casablanca, Londres, Luanda, Nueva York y Shanghái, y formamos una alianza europea con firmas líderes en Alemania, Francia e Italia. Seguimos un modelo de colaboración flexible, sin exclusividades ni obligaciones, con prestigiosas firmas de otros países, y ofrecemos una interlocución única con el cliente y una metodología de trabajo uniforme que seguimos con independencia del equipo asignado.



Gold Rating
Ecovadis 2025



Certificado ISO 27001
por nuestro sistema de gestión
de la seguridad de la información

VII. ¿CÓMO PODEMOS AYUDAROS?

Un equipo con dilatada experiencia en todos los ámbitos de la planificación de los recursos humanos y las relaciones laborales y con un profundo conocimiento del negocio de los clientes.

Asesoramos en todos los aspectos jurídicos de la planificación estratégica de los recursos humanos y las relaciones laborales. Esto incluye la elaboración de todo tipo de políticas (retributivas, internas y de contratación), la gestión de reestructuraciones y la flexibilización de condiciones laborales.

Diseñamos e implementamos políticas de trabajo a distancia y desconexión digital y asesoramos en cómo aprovechar y optimizar la igualdad y la diversidad.

Somos expertos en la gestión de conflictos laborales, en representar a nuestros clientes en inspecciones de trabajo y en asistirles en conflictos colectivos y procedimientos judiciales.

- **Presencia en todas nuestras jurisdicciones:** Contamos con especialistas en todas nuestras oficinas en España y Portugal, y en las cuatro en América Latina.
- **Clientes y casos de relevancia:** Asesoramos a destacadas empresas en todos los territorios en los que estamos presentes.
- **Gestión del conocimiento:** Única firma en España con una estructura de gestión del conocimiento laboral formada por abogados y académicos.
- **Laboratorio de ideas:** El Instituto Cuatrecasas de Estrategia Legal en RRHH es un foro donde más de 50 empresas líderes se reúnen regularmente.

Reconocimiento de mercado



Firma líder – Tier 1 en España

Firma reconocida en Portugal, Chile y Perú



*"The service is just amazing; they are on top of everything.
I can always count on them."*

Chambers and Partners, 2025

Especialidades

- Compensación y beneficios
- *Compliance* e investigaciones internas
- Disputas laborales
- Movilidad global y recursos humanos transfronterizos
- Reestructuraciones colectivas
- Seguridad social
- Seguridad y salud
- *Social sustainability*
- Tecnologías disruptivas (DTech)

**España
y Portugal**

> Alicante > Barcelona > Bilbao
> Girona > Lisboa > Madrid > Málaga
> Oporto > Palma de Mallorca
> San Sebastián > Sevilla > Valencia
> Vigo > Vitoria-Gasteiz > Zaragoza

Internacional

> Bogotá > Bruselas > Casablanca
> Ciudad de México > Lima
> Londres > Luanda* > Nueva York
> Santiago > Shanghái

** en asociación con la correspondiente firma local*



www.cuatrecasas.com

