

¿«Nueva modernidad» para una jurisdicción social estancada?: retos en los entornos de una «sociedad digital del trabajo» y justicia «multinivel»

Cristóbal Molina Navarrete

*Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
Universidad de Jaén (España)*

*Director de la Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF
cmolina@ujaen.es | <https://orcid.org/0000-0001-8830-6941>*

[...] la historia tañe sonora
su lección como campana
para gozar el mañana
hay que pelear el ahora [...].

M. Benedetti («Vamos juntos»)

Si no somos educados en nuestros errores pasados,
difícilmente actuaremos de forma sabia en el futuro.

J. I. Latorre Sentís (*Ética para máquinas*)

1. La modernización de la justicia, de nuevo a debate. La impartición de justicia en todos los órdenes, y por ende en el social, a través de un proceso jurisdiccional tan ágil (eficiente) como ecuaníme (equitativo: derecho humano civil europeo ex art. 6 [Convenio Europeo de Derechos Humanos](#)), vuelve a estar en el ojo del huracán, también en nuestro país (fuera de Europa, tiene actualidad en otros países, como Israel). A los problemas estructurales, nunca bien atendidos, por supuesto menos aún mínimamente resueltos, que arrastra desde hace demasiadas décadas, lleva años sumando otros coyunturales, que se alargan en el tiempo. Por supuesto, aunque no sea nada baladí, dejo de lado en este lugar el dilate institucional y democrático que supone el persistente bloqueo en la renovación de la cúpula de gobierno del Poder Judicial, por haber devenido ya más una cuestión político-partidista, lamentablemente, que jurídica, aunque el resultado sea una significativa quiebra del orden constitucional, incluso del propio orden comunitario, como nos ha advertido ya la Comisión Europea que, afanada y enfangada con el problema en países autoritarios del

este europeo, no esperaba tener que preocuparse también por un país democrático, que en el segundo semestre del año asumirá, además, la presidencia de la Unión Europea, por lo que [apremia reformas](#).

En este análisis editorial más relevante, y operativo, será recordar, verbigracia, la agravación del vicio de dilación (¿indebida?) que sufren los procesos judiciales en este país nuestro por la suma de los retrasos acumulados tras la pandemia con los debidos a las diferentes convocatorias, producidas en cadena, de huelgas indefinidas por los varios colectivos implicados, primero el personal letrado de la Administración de Justicia (LAJ), cuyo formidable éxito habría alentado, después, la del resto del personal funcional de la función estatal-servicio público Administración de Justicia. [Más de 45.000 personas, que integran las plantillas de la Administración de Justicia en España, fueron llamadas, por su comité de huelga, a secundar un cese](#) de actividad indefinido, aunque parcial, desde el 15 de abril, ante la inicial falta de diálogo de sus representaciones sindicales (CSIF, CC. OO., UGT, STAJ) con el Ministerio de Justicia. Como es lógico, a la reivindicación de una «redistribución de funciones» (por la obsolescencia de las previstas en los arts. [476](#) a [478](#) Ley orgánica del Poder Judicial –LOPJ–), a fin de alentar la aceptación de varias enmiendas en tal sentido planteadas en la tramitación parlamentaria de la «Ley orgánica de eficiencia organizativa», suman una «adecuación retributiva» a las mismas, emulando el modelo de puro conflicto laboral promovido por el colectivo de LAJ, que ha basado su fuerte subida retributiva en el incremento que se produjo de sus funciones en sucesivas reformas legislativas.

La nueva (enésima) modernización augurada para la Administración de Justicia, desde este enfoque crítico, no solo alentaría su tecnologización máxima (digitalización), sino también su profesionalización (optimización del potencial subyacente en el «capital humano» de la Administración de Justicia), reforzando la imagen colectivizada no solo de la «oficina judicial» (vista como un equipo con una distribución funcional

La nueva (enésima) modernización augurada para la Administración de Justicia no solo alentaría su tecnologización máxima, sino también su profesionalización

más equitativa), sino también del proceso mismo (una cosa es la decisión jurisdiccional, otra su tramitación ágil y eficiente). La digitalización de la Administración de Justicia se ve, así, como un imperativo básico, al que no puede renunciar ningún modelo que aspire a tomarse en serio las condiciones de eficiencia (agilidad) y equidad exigibles para toda tutela judicial efectiva, sin dilación indebida, ex [artículo 24 de la Constitución española](#) (CE), pero que no puede ser suficiente, exigiéndose una reforma muy profunda de la organización procesal, en términos de redistribución de funciones entre sus diversos cuerpos profesionales (cuyos conflictos y recelos entre sí son bastante evidentes, demasiado). Ahora bien, el reto es aún mayor y más complejo, de ahí que esté en marcha un ambicioso, aun de suerte incierta, proyecto reformador, que atañe de lleno a la (re)configuración y cambio de dinámicas anticuadas de las instituciones y técnicas propiamente jurisdiccionales y procesales, avivando su funcionamiento en detrimento de persistentes ritualizaciones (por algo siguen

designándose como «leyes de ritos») y formalismos enervantes, con alguna frecuencia encubiertos en pretendidas exigencias garantistas. Curiosamente, en los diferentes proyectos y anteproyectos de ley activados, la palabra de orden no es la «calidad» de la justicia, ni su «equidad», sino la «eficiencia» (organizativa, procesal, digital).

2. El anhelo de eficiencia como eje vertebrador del actual programa reformador legislativo. En este –convulso– escenario, la tríada reformadora presentada por el Gobierno se articula en torno a los siguientes proyectos de ley (una magnífica visión de síntesis [se realiza en este número monográfico por el profesor Joaquín García Murcia](#), centrándose en su proyección al proceso jurisdiccional social). A saber:

- a) **Proyecto de Ley de medidas de eficiencia procesal del servicio público de justicia** (Boletín Oficial de las Cortes Generales –BOCG– de 22 de abril de 2022), que, cómo no, previsto en el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia (PRTR), parte de las deficiencias de la justicia, pero relativiza las causas ligadas al «déficit de recursos» (materiales y de personal), aunque «haya que corregirlos», para situar la causa principal de sus «problemas crónicos» en «la escasa eficiencia de las soluciones que sucesivamente se han ido implantando para reforzar la Administración de Justicia como servicio público».

En este ámbito, la clave de bóveda de la reforma se orientaría hacia la consecución tanto de la «legitimación social» como de la «eficiencia». Legitimidad «como grado de confianza y credibilidad que el sistema de justicia debe tener para nuestra ciudadanía; y eficiencia como capacidad del sistema para producir respuestas eficaces y efectivas». Aquí, junto a la accesibilidad confiable al servicio público justicia, el objeto del deseo es la «agilización de los procedimientos en los distintos órdenes jurisdiccionales, vinculada en alguna ocasión a las correlativas y necesarias modificaciones en leyes sustantivas». Un hito siempre perseguido, nunca logrado, y que esperemos sea más creíble que la inicial previsión establecida para su aprobación, pues la parte expositiva de la [Decisión de ejecución del Consejo relativa a la aprobación de la evaluación del PRTR español](#) señala que debía estarlo antes del 31 de diciembre de 2022, «a fin de acortar la duración de los procedimientos en todas las jurisdicciones, preservando al mismo tiempo las garantías procesales de los ciudadanos, así como el establecimiento de medios alternativos adecuados de solución de controversias» (hito CID 152 de la medida C11.R2. Reforma para el impulso del Estado de derecho y eficiencia del servicio público de la justicia). Han pasado 5 meses y la ley sigue pendiente de aprobación y, en este caso, a diferencia del retraso en otros compromisos, como los relativos a la reforma de las pensiones, no se podrá tirar del cómodo real decreto-ley.

- b) **Proyecto de Ley orgánica de eficiencia organizativa del servicio público de justicia, por la que se modifica la Ley orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, para la implantación de los tribunales de instancia y las oficinas de justicia en los municipios** (BOCG de 22 de abril de 2022). Este quiere ser revulsivo para una suerte de nueva revolución

organizativa territorial de la Administración de Justicia, pasando de un «modelo de juzgado unipersonal» a otro modelo más «colegiado».

A aquel modelo se le imputa todo tipo de disfunciones del servicio (falta de especialización; justicia interina, no profesional; desigual carga de trabajo y, por lo tanto, de tiempos en la toma de decisiones jurisdiccionales, etc.). A la justicia colegiada, en cambio, se le presume todo tipo de bondades racionalizadoras y de eficiencia. Por supuesto, en su exposición de motivos se advierte de que el modelo de los tribunales de instancia aspira a ser un sistema de organización colegiada modernizador del servicio público de justicia, pero sin alterar el ejercicio de la función jurisdiccional ni las competencias de los órganos de enjuiciamiento unipersonales, ajustándose plenamente, conforme interpreta a tal fin el dictamen del Consejo de Estado, a los artículos 117 y 122 de la CE. Veremos. De momento, ya se apuntó *ut supra* el descontento radical del funcionariado que lo tiene que gestionar.

- c) **Proyecto de Ley de medidas de eficiencia digital del servicio público de justicia** (BOCG de 12 de septiembre de 2022), que, como es lógico, trata de maximizar el recurso a las tecnologías de la información en todas las fases del proceso jurisdiccional, como una de las grandes apuestas para hacer realidad esa agilización y eficiencia.

Sin perjuicio de sus notables diferencias, también de sus interacciones, más allá del valor que los inspira y que los nombra a los tres, la eficiencia (procesal, organizativa y digital), dos elementos son comunes a esta trilogía reformadora. Del lado negativo, la visión de que el futuro inmediato nos depara un notable «incremento de la litigiosidad», ahondando en la «cultura de la judicialización» de todo que anima nuestras vidas, lo que no es demasiado alentador para la seguridad jurídica y la paz social, también el mundo de la economía y el trabajo. Del otro, en positivo, la absoluta confianza en los beneficios de los avances tecnológicos para hacer real el ambiciosísimo programa transformador (por ejemplo, expediente judicial electrónico, digitalización de las oficinas judiciales, desarrollo de las tecnologías de la comunicación y de la información, trabajo a distancia del personal judicial –resaltando, por si faltaba algo, la reducción de la huella ecológica que de ello se derivará al reducir los desplazamientos a los tribunales–, etc.), cuando la experiencia acumulada de prestación del servicio de forma telemática en la pandemia no nos hace ser demasiado optimistas.

Sin perjuicio de sus notables diferencias, dos elementos son comunes a esta trilogía reformadora: un notable «incremento de la litigiosidad» y la absoluta confianza en los beneficios de los avances tecnológicos

3. La digitalización desafía al trabajo y la sociedad digital del trabajo reta al cambio de sistema procesal. Por supuesto, aunque ni sus tribunales ni su ley procesal sean los que merezcan más atención, más bien quedan, lamentablemente, en un segundo plano, el

orden judicial competente en la rama social del derecho ([art. 1 Ley reguladora de la jurisdicción social](#) –LRJS–) y su sistema procesal están llamados a protagonizar, más pronto que tarde, un profundo tiempo de cambios. Al menos si no quiere perder la oportunidad de volver a subirse al tren de la modernidad que abandonó hace tiempo. El orgullo de haber sido pionera en la innovación, incluso revolución, de un gran número de avances procesales (por ejemplo, oralidad, celeridad, instancia única, etc.), marcando el paso para posteriores reformas del tronco procesal común (proceso civil), ganando autonomía y prestigio, no puede cegarnos la realidad de una jurisdicción bastante estancada, sino retrasada respecto de la evolución.

No es casual que la, otrora, adalid de la agilización procesal (la celeridad es uno de sus santos y señas, recogido como auténtico principio procesal, aunque aparezca el último en la lista de los cuatro –[art. 74.1, in fine, LRJS](#)–) haya sido la señalada por la Sentencia del Tribunal Constitucional ([STC 125/2022, de 10 de octubre](#), como incumplidora del derecho a un proceso sin dilaciones indebidas. Como es conocido, el TC reconocerá el amparo a una persona trabajadora porque el juzgado demoró nada menos que 3 años la fecha de celebración del acto de juicio, tratándose de un sencillo proceso ordinario en el que se pretendía una indemnización por incumplimiento en la formalización de un contrato posdoctoral. En los pleitos de Seguridad Social la situación es aún mucho peor, pese a tratarse de un tipo de prestaciones vinculadas a la existencia de vida material digna de las personas.

Quizás por ello fuese también en el ámbito social en el que surgió, o más se desarrolló, la «ocurrencia» (audaz, sí; ¿en exceso?, no lo tengo aún claro) de acudir a la digitalización para avanzar en la tramitación de procesos, la mayoría de Seguridad Social (Auto del Juzgado de lo Social –AJS– núm. 1 de León de 28 de febrero de 2023), tratando de salvar, con este remedio de «esquirolaje tecnológico» ([STC 17/2017, de 2 de febrero](#)), el enorme retraso causado por la dilatada huelga de LAJ. En la medida en que era petición de ambas partes (primacía del derecho a la tutela judicial) y puesto que la grabación (sistema «e-Fidelius») del juicio no precisa legalmente la presencia de LAJ (depositario de la fe pública judicial ex [art. 453 LOPJ](#), pero que ejerce sin estar presente, de mediar grabación telemática ex [art. 147 Ley de enjuiciamiento civil](#) –LEC–), acordó la celebración de juicios –[siete de Seguridad Social](#)–. Y ello sin perjuicio –dice– de que cuando la LAJ no esté ejerciendo su derecho de huelga pueda firmar electrónicamente, en los términos del [artículo 89.2 de la LRJS](#) –y [art. 147.2 LEC](#)–¹.

El juzgado (que aprovecha para recordar –frente a quienes defienden el trabajo en equipo– que la tramitación procesal no es una función gestora, ajena a la jurisdiccional –[art. 117 CE](#) en relación con los arts. [12](#) y [176.2 LOPJ](#) y [225.3.º LEC](#)) tiene en cuenta también el reducido riesgo de nulidad procesal. Primero, porque esa ausencia como regla del LAJ no podría conllevar la nulidad del [artículo 238.5.º de la LOPJ](#). Segundo, si no hay indefensión

¹ La Sentencia del Tribunal Supremo (STS), Sala 2.ª, 120/2021, de 11 de febrero, reduce la ausencia de firma del LAJ a mera irregularidad, pues no causó indefensión y se produjo con la presencia judicial.

real, no jugará la nulidad del [artículo 238.3.º de la LOPJ](#). Tercero, el antiformalismo que suele regir, con excepciones, en este orden jurisdiccional (un interesante análisis actual de este debate en el [diálogo de la profesora Margarita Miñarro Yanini](#) en este monográfico), pues:

La infracción de las normas sobre grabación del juicio o elaboración de acta [...] no comporta la automática nulidad de todo lo actuado posteriormente, siendo la misma posible si se alega y argumenta la indefensión que ello acarrea; a tal efecto ha de tenerse en cuenta la extraordinaria naturaleza del recurso de suplicación y la limitación de motivos por los que puede interponerse [...] (STS de 10 de enero de 2023, rec. 4071/2019).

4. Verdad material versus verdad jurídica: ¿actualización a propósito de la prueba tecnológica? Sin duda, esta polémica experiencia, que busca –bienintencionadamente– atajar en la solución de un trascendental conflicto entre dos derechos fundamentales, el de la tutela judicial efectiva de la ciudadanía, que no puede hacer nada para intervenir en el mismo, fiando su suerte a la del conflicto o a una decisión de autoridad pública, y el derecho a la huelga del personal LAJ, que ejerce su derecho fundamental sin una precisa regulación al respecto, siempre eludida por el Poder Legislativo –y el Ejecutivo–, amerita, en sí misma, un análisis detallado. No es, sin embargo, plato de gusto, hasta ahora, para la doctrina laboralista, porque desdibuja los límites clásicos en relación con temas de enjundia como los servicios mínimos, el carácter abusivo, etc. (por ejemplo, [STS 953/2022, de 13 de diciembre](#), declara abusiva una huelga indefinida, pero intermitente, durante 5 años, con fines estratégicos para otros propósitos, en la sociedad estatal Correos y Telégrafos –servicio público esencial de singular afectación a la ciudadanía, aunque abierta a la competencia privada, a diferencia del de justicia, que sí se abre a formas alternativas de solución de los conflictos–). Tampoco lo afrontaré aquí, dejándolo para otra ocasión, seguramente proporcionada por la nueva huelga del personal funcional.

El objetivo es otro. Nos ilustra cómo el avance de la tecnología digital puede poner en cuestión (amenaza) una actividad profesional en el ámbito del servicio público de justicia, o al menos una parte importante (por ejemplo, fe pública judicial), sumándose al reto que supone el desarrollo de la inteligencia artificial (IA), concretamente la IA generativa, estos días de actualidad a propósito de la tecnología «ChatGPT-4». Tal es su potencial disruptivo que se presenta como un [«salto dramático en sus capacidades»](#). Cierto, la tecnología promete mucho más de lo que luego da. Pero las expectativas por sus oportunidades, también las alertas por sus riesgos (no solo desplaza actividad humana, sino que tiene la «mala costumbre» de inventarse lo que no sabe), están lanzadas, por su capacidad para generar con precisión textos y responder a preguntas complejas. Ya se usa para la elaboración de escritos procesales (demandas, [sentencias](#), recursos, etc.). Tampoco nos detendremos en el nuevo debate que este potencial uso abre del impacto de la IA en el servicio público judicial, cuyas primeras utilidades reafirman la audacia de algunos componentes de la carrera judicial para integrar los nuevos desafíos de la sociedad digital.

De este modo, no solo los contenidos, también el modo de impartir justicia en el orden social se vería profundamente retado por la «sociedad digital del trabajo (y de la protección social)» y el continuo desarrollo de la Industria 4.0, incluso la «[Industria 5.0](#)». Precisamente, en este escenario, son cada vez más frecuentes los litigios que también ponen a prueba la tensión entre derechos fundamentales sustantivos y el derecho a la tutela judicial efectiva. Piénsese en los frecuentes conflictos sobre la prueba tecnológica.

Este potencial uso de la IA en el servicio público judicial reafirma la audacia de algunos componentes de la carrera judicial para integrar los nuevos desafíos de la sociedad digital

La diferenciación –a mi juicio correcta– entre la nulidad de la prueba tecnológica por vulneración de derechos fundamentales de la persona trabajadora, que ahora lleva siempre aparejada –lo que es igualmente coherente– una indemnización adicional para el resarcimiento del daño en sí por tal violación de derechos fundamentales, de un lado, y la calificación que debe recibir el despido efectuado, impidiendo una visión extrema de la doctrina apelada con la célebre metáfora (de origen bíblico) del «fruto del árbol envenenado», en aras del derecho a la tutela judicial efectiva de la persona empleadora, que también lo tiene, de otro, reabre un debate mucho más amplio y que parecía ya superado, como el relativo a la dialéctica entre la «verdad material» y la «verdad jurídica» o formal. La primera, más típica de los procesos de orden social; la segunda, característica de los procesos civiles, donde rige un estricto principio de justicia rogada. La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia (STSJ) de Galicia [925/2023, de 15 de febrero](#), recuerda el carácter casuístico de esta cuestión, refiriendo la [STC 61/2021, de 15 de marzo](#) (en la misma línea, la [STS 696/2022, de 26 de julio](#)), y no acepta la nulidad del despido basado en una prueba inconstitucional (documento extraído de un maletín olvidado por la trabajadora despedida y hallado por una compañera que lo entrega a la dirección), calificándolo, por no aportarse más prueba que la inválida, de improcedente, eso sí, con indemnización de daños y perjuicios conforme al estándar mínimo en estos casos (aplicando el sencillo y cómodo «baremo sancionador» de la [Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social](#)).

El proceso social viene marcado por una visión propia del principio de igualdad de partes (y de armas procesales), por el carácter compensador de la desigualdad material de la relación de trabajo. Ahora bien, la empresa también tiene derecho a la tutela judicial efectiva. Al margen del juicio de reprobación en la búsqueda de pruebas que le garanticen la eficacia del poder de control (que ha de recibir la sanción de nulidad de la prueba e indemnización disuasoria ex [art. 183 LRJS](#) si lesiona derechos de rango fundamental), debe poder ejercerlo, como el de la tutela judicial efectiva, a través de pruebas que no estén contaminadas. En todo caso, y más allá de esta cuestión, subsisten déficits a corregir para la práctica de la prueba digital, que las reformas en tramitación, pese a introducir medidas (por ejemplo, nuevo art. 137 bis LEC), apenas afrontan, menos para el orden social, donde se ve más obstaculizado, al deberse ofrecer, como regla, en el juicio ([un estudio sugerente del tema lo realiza la profesora Susana de la Casa Quesada](#) en este monográfico), urgiendo

una función jurisdiccional de progreso en aras de la remoción de obstáculos, no solo, que también, para la parte más vulnerable socialmente.

Piénsese, por seguir ilustrando la reflexión con experiencias recientes relevantes, en el debate abierto en torno a si es posible acreditar un despido a través de la carta de despido enviada mediante *e-mail* o mensajería instantánea (WhatsApp). Varias sentencias de suplicación dan actualidad a este continuo conflicto. Es el caso de la [STSJ de Canarias/Santa Cruz de Tenerife 741/2022, de 18 de noviembre](#). En ella, por mor del principio de libertad probatoria, siempre que el medio que se use esté admitido en derecho y resulte fehaciente para el cumplimiento de sus fines, se acepta la comunicación por correo electrónico del cese, activando el periodo propio de la caducidad, que estima producida.

[La STSJ de Canarias/Santa Cruz de Tenerife 741/2022, de 18 de noviembre, acepta la comunicación por correo electrónico del cese](#)

Más restrictiva se muestra, en cambio, la [STSJ de Castilla-La Mancha 1330/2022, de 14 de julio](#), que no da validez al correo electrónico certificado para acreditar el despido efectuado, por valorar que no informa suficientemente de la causa. Si respecto de los correos electrónicos hay dudas, pese a la validación como prueba documental, siempre que tengan suficiente autenticidad, por la [STS de 23 de julio de 2020 \(rec. 239/2018\)](#), más las hay respecto de medios cada vez más usados como comunicación normal en las relaciones de trabajo, el WhatsApp, donde no hay jurisprudencia unificada (el [Auto del TS de 21 de febrero de 2017, rec. 1923/2016](#), que parece evidenciar una posición contraria a su calificación como prueba documental, no es hábil para crear jurisprudencia). Habrá que esperar, pues, para resolver la fuerte contradicción entre doctrinas de suplicación también aquí (por ejemplo, a favor de su carácter de prueba documental, la [STSJ del País Vasco 73/2021, de 19 de enero](#); en contra, la [STSJ de Galicia de 26 de marzo de 2021, rec. 4733/2020](#)).

5. De la prueba tecnológica a la prueba pericial forense tomada en serio. En todo caso, requiere garantizar la autenticidad, incluso con intervención de una prueba pericial informática (en el proceso social se atribuiría al personal LAJ). Así se establece en otros órdenes jurisdiccionales, como el militar ([STS, Sala 5.ª, 90/2021, de 7 de octubre](#): confirma la sanción de empleo y sueldo de un sargento por el contenido de una comunicación de WhatsApp) y el civil, siendo más prudente, a mi juicio, la solución penal (por ejemplo, [STS, Sala 2.ª, 754/2015, de 27 de noviembre](#), considera que no será necesaria la autenticación pericial «cuando no exista duda al respecto mediante la valoración de otros elementos de la causa o la práctica de otros medios de prueba»). No es menor este debate. Como se conoce, de la solución dependerá abrir la estricta suplicación (y, en su caso, casación). La instancia única del proceso social, que hace la revisión posterior de por sí difícil, ante el protagonismo y libertad valorativa de la instancia, siempre que garantice la igualdad probatoria, sin privilegios (por ejemplo, [STSJ de Madrid de 7 de abril de 2014,](#)

[rec. 1929/2013](#); [STSJ de Galicia de 18 de diciembre de 2020, rec. 1625/2020](#)), solo será posible si es prueba documental. En otro caso, carecerá de valor, dada la suspicacia sobre su fiabilidad (por ejemplo, [STSJ de Madrid 817/2017, de 29 de septiembre](#)), parcialmente superada por el TS.

Pero, al margen y más allá de este importante aspecto, es evidente que abre otras dimensiones mayores sobre la necesidad, no solo conveniencia, de renovación del trascendental momento probatorio pericial en el proceso social. Lo que es acuciante en un tiempo donde gana relieve por la complejidad (económica, social, tecnológica) de los asuntos en el mundo del trabajo contemporáneo, no solo digital, aunque la obsesión que genera por maximizar el rendimiento productivo no sea ajena a esas otras facetas. Centrado en litigios de los accidentes de trabajo, y, menos, en litigios de discriminación de sexo-género ([art. 95 LRJS](#)), ni su regulación potestativa para la jurisdicción (lo que genera decisiones contradictorias –perjudicando la coherencia y la igualdad aplicativas del derecho social– en la llamada del forense) ni su aplicación práctica están resultando efectivas (una crítica bien fundada en el citado [trabajo de la profesora Susana de la Casa Quesada](#)).

De nuevo, ilustrando las reflexiones con ejemplos prácticos, de interés resultará traer a colación algunas decisiones jurisdiccionales recientes que, aunque de forma muy ambigua, parecen abrirse a la innovación en materia de prueba pericial. Sería el caso de la [STSJ de](#)

[Cantabria 118/2023, de 27 de febrero](#). Esta sentencia califica como accidente laboral el suicidio de un trabajador, estimando el recurso de suplicación interpuesto por su viuda y su hija (huérfana, pues). Exhibiendo el recordado carácter tan restrictivo de la suplicación rechaza la revisión de hechos, incluso los derivados de la llamada «prueba de autopsia psíquica», que novedosamente se introdujo en este asunto y que aportaría cierta información útil relativa a las motivaciones, e intencionalidad de dicha conducta suicida (en el caso a raíz de la apertura de un expediente disciplinario por la denuncia de acoso laboral a una compañera y el miedo a una querrela criminal contra él de esta).

[La STSJ de Cantabria 118/2023, de 27 de febrero, califica como accidente laboral el suicidio de un trabajador](#)

Sin embargo, la sala de suplicación sí realizará una diferente valoración jurídica de tales informaciones. Hasta el punto de recoger en gran medida lo que en ese informe pericial se afirma. En él se ponía negro sobre blanco la vinculación de la autolisis a un entorno laboral conflictivo psicosocialmente y a la adopción de medidas empresariales (sanción, aun leve; traslado a otro centro que le dificulta la conciliación), descartando el papel determinante de otros factores personales y familiares, también existentes. En esta revisión valorativa jurídica, que no fáctica, no fue menor la intervención inspectora. La Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS) levantó acta de infracción y propuso recargo por incumplimiento preventivo en esta situación. Un dato que abre la vía para la petición de responsabilidad civil, algo que no habría sucedido hasta ahora (lo recuerda la [STSJ de Cataluña de 20 de](#)

abril de 2022, rec. 6644/2021: el suicidio es accidente laboral en este caso, pero fue imprevisible, sin incumplimiento preventivo empresarial²).

6. La posición del orden social en el sistema jurisdiccional: ¿hacia una jurisdicción social integral del empleo, también público? El tránsito hacia una «sociedad digital del trabajo» (no solo del «trabajo digital») afecta a la propia posición jurisdiccional del orden social en el entero sistema. Así lo muestra, por ejemplo, su influencia en las leyes sobre el vínculo de empleo en sectores de la economía digital, como el trabajo en plataformas, optando por el empleo asalariado en detrimento del autoempleo digital (la propuesta de Directiva sobre el trabajo en plataformas es tributaria de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea –TJUE–). Alguna novedad legal puede hacer dudar de aquella centralidad, como la eliminación del histórico proceso de oficio por la [Ley 3/2023, de 28 de febrero, de empleo](#) (deroga el [art. 148 d\) LRJS](#)). La policía laboral de élite (la ITSS) ya no precisará del auxilio del orden social en su denodada –y mal retribuida– lucha contra la falsa autonomía, adquiriendo ejecutividad inmediata, una vez ganen firmeza, sus actas de liquidación, cuyo control no le corresponde al orden social, sino al contencioso-administrativo ([art. 3 LRJS](#)).

Aunque, conviene recordarlo, si bien ya se comentó en el [editorial del número pasado](#), el Poder Legislativo, instado por el Poder Ejecutivo, no parece tampoco quedar satisfecho con la revalorización del poder punitivo administrativo. Cierto, la intervención ejecutiva de la ITSS agilizaría, de un lado, la actuación pública «masiva» (con implicación de miles de personas empleadas) frente a los incumplimientos de estas plataformas en la calificación de las relaciones de empleo en línea como laborales, sin que haya que esperar una decisión judicial social, cada vez más ralentizada. A tiempo, de otro, desincentiva el recurso dilatorio por las empresas (uso estratégico u oportunista) contra las actas, tratando de evitar su instrumentación al servicio de una lógica de cálculo económico beneficios/costes de seguir incumpliendo mientras dura el –interminable– proceso jurisdiccional, impactando en el mercado, al desplazar empresas competidoras que sí cumplen. Pero va más allá y favorece la intervención de la propia policía judicial, instada por la Fiscalía, a través de la configuración como delito (reformado [art. 311 Código Penal](#)), con lo que, por lo que ahora interesa, en última instancia, el orden jurisdiccional llamado a delimitar todo este entramado jurídico-económico propio de una sociedad-economía digital será el penal, sin perjuicio de los espacios más individualizados (también de conflicto colectivo) para el social, por supuesto.

El Poder Legislativo, instado por el Poder Ejecutivo, no parece tampoco quedar satisfecho con la revalorización del poder punitivo administrativo

² En el mismo sentido, de calificar el suicidio como accidente de trabajo (y el reforzamiento prestacional de Seguridad Social que ello supone), pero sin responsabilidad empresarial, la [STSJ de Castilla-La Mancha 161/2023, de 6 de febrero](#) (personal laboral del Ayuntamiento de Albacete).

No es el único revés que el orden social ha experimentado en las reformas más recientes dirigidas a introducir mayor dinamismo y agilidad a las relaciones económicas y en las que interfería, no tan productivamente como espera y quiere la ley, el tradicional garantismo social. En la tensión con el orden civil, en especial con el juzgado concursal y en relación con la venta de empresas como solución más eficiente para atender las crisis de insolvencia, también el orden social habría perdido esa batalla entre tronos togados ([arts. 86 bis LOPJ, 52.1.4.^a y 221 Ley concursal](#)), como ya se contó en números anteriores y [analiza, en este monográfico, la profesora Lourdes López Cumbre](#).

Conviene no extralimitar, sin embargo, estas novedades legislativas y de política del derecho sobre la posición futura del orden social en relación con sus dialécticas, extensas, con el resto de los órdenes jurisdiccionales, dada la transversalidad de la rama social del derecho. Al respecto, evidenciando su relatividad y, en todo caso, ambigüedad, conviene recordar que la propia [Ley de empleo](#) ha traído una reforma del [artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores \(ET\)](#) que, al poner el acento, nuevamente, en el poder de control de la autoridad laboral, a través del papel reforzado de su cuerpo de policía de élite, la ITSS, supondrá, indirectamente, el refuerzo del control jurisdiccional social, como también expuse en el [editorial del número anterior](#). Ahora bien, una vez más, sí que permite situar en el primer plano del debate reformador un nuevo impulso de la vis atractiva del orden social en relación con las pretensiones en el ámbito de las relaciones de trabajo por cuenta ajena, convirtiéndose en una genuina jurisdicción social integral para el empleo, tanto privado como público. Los conflictos en este ámbito son continuos. Por ejemplo, la [STS 926/2022, de 22 de noviembre](#) (el orden social es el competente para reclamar derechos profesionales en el empleo público laboral, siempre que no se pida modificar la relación de puestos de trabajo).

No es el único ejemplo ilustrativo de este exceso de conflictos, innecesarios, a mi juicio. Piénsese, por ejemplo, en la [STSJ de Madrid 1118/2022, de 14 de diciembre](#) (estima el recurso de suplicación contra una sentencia de instancia social que rechazó conocer, en favor del orden contencioso, de una pretensión de complemento por maternidad con la acumulación de vulneración de derechos fundamentales, por entender que esta acción debía dirigirse mediante responsabilidad patrimonial del Estado). O la [STS 107/2023, de 7 de febrero](#) (la pretensión individual del personal estatutario de la mejora voluntaria es competencia social –[analizada por el profesor José María Moreno Pérez](#)–). O en la, a todas luces errada, [STS, Sala 3.^a, 250/2023, de 28 de febrero](#), que, frente a la calificación de los premios de jubilación en el empleo público universitario laboral como mejoras voluntarias por la Sala 4.^a, considera que, para el funcional, serían una gratificación sin fundamento legal.

La última reflexión, *obiter dicta*, más sarcástica que irónica, deslizada mueve a la revisión crítica. La Sala 3.^a, en un alarde de empatía, solo hipotética, parece ponerse en la piel de las funcionarias que ven cómo sus compañeras laborales, haciendo lo mismo, sí cobran el premio de jubilación, y da a entender y considera no desdeñable:

[...] que la desestimación de la demanda choca con [la] razón de justicia que está en la base de las pretensiones [...]: que el personal de administración y servicios (PAS), ya sea laboral o funcionario, realiza funciones análogas, si no las mismas, luego deben tener el mismo tratamiento en el momento de la jubilación (FJ 5.º, punto 4).

Pese a todo, concluirá que:

[...] estar a la naturaleza de la relación funcional y sus diferencias con la laboral, no responde a un legalismo ajeno a la [...] justicia. Cosa distinta es que la laboralización del empleo público cree situaciones de difícil encaje [...] cuya enmienda o conciliación –al menos en este caso– escapa a la acción de los tribunales (FJ 5.º, punto 5).

No vamos a entrar a discutir este último aserto –la corrección de la diferencia de regímenes atendiendo a la naturaleza del vínculo de empleo es misión esencialmente legislativa, y convencional, pero no se puede ignorar el papel de la jurisdicción para reducir las poco razonables, como esta–. Sí reclama avanzar en la dirección de una jurisdicción social integral del empleo dependiente, privado y público. Precisamente, el ensayo que supuso, como una de las novedades más imponentes de la LRJS (debida a la sabia dirección del [magistrado don Fernando Salinas Molina, cuyo magistral análisis de balance y prospectivo se incluye en este monográfico](#)), la jurisdicción integral del orden social en lo que se refiere a la seguridad y salud en el trabajo (prevención y reparación) ilustra su factibilidad. No fue fácil, ni pacífico. Hubo decisiones erráticas, de ambos órdenes, social y contencioso, incluso no es total (hay cuestiones relativas a la calificación de accidentes de trabajo, en su dimensión de actos de servicios, para clases pasivas que están todavía pendientes de transferir al orden social). Pero, finalmente, se ha consolidado e ilustra un ejemplo de éxito. La pandemia y el caos derivado en los primeros meses en relación con la ausencia de medidas de prevención eficaces frente al riesgo de contagio fueron definitivos.

Reclama avanzar en la dirección de una jurisdicción social integral del empleo dependiente, privado y público

En el ámbito de profesiones esenciales, a la cuestión de salud pública sumó la laboral (por ejemplo, [STS 455/2022, de 18 de mayo](#) –aunque concluya que no hubo incumplimiento preventivo por el consorcio público gallego, en contra de la ITSS, determinante en la decisión de duplicación que, actuando como sala de instancia en conflicto colectivo, sí condenó al empleado público-administrativo por inobservancia preventiva³–). La dualidad de vías, contenciosa y social, llevó a esta a consolidar su papel, corrigiendo decisiones

³ «El cualificado criterio de la ITSS puede ser valorado por los órganos judiciales, pero no es vinculante ni determinante de la decisión que haya de adoptarse» (FJ 3.º, *in fine*). Recuérdese, además, que sus actuaciones implican la interrupción extrajudicial de acciones ([STS 1019/2021, de 18 de octubre](#)).

erráticas. Así, la [STSJ del País Vasco 1660/2022, de 28 de julio](#), rectifica su doctrina en virtud del criterio de la [STS de 18 de mayo de 2022 \(rec. 624/2019\)](#), reconociendo al orden social la competencia para la reclamación por acoso laboral del profesional estatutario.

No comparto la posición de quien niega al derecho del trabajo una condición escrita en su código genético y que marcará su evolución futura: el ser el derecho común del trabajo dependiente, máxime si cuenta con una armazón comunitaria, donde estas fronteras son más artificiales (por ejemplo, la [STSJ de Andalucía/Sevilla 3038/2022, de 10 de noviembre](#) –correcta en el fallo al rechazar la competencia del orden social a favor del contencioso, en nombramientos sucesivos abusivos como personal funcionario eventual, se excede, a mi juicio, en tan apodíctica e innecesaria afirmación en el caso). Como no es aceptable tampoco una doctrina como la de la [STS, Sala 3.ª, 216/2023, de 22 de febrero](#), que rechaza que una Administración pública empleadora puede ser condenada a una indemnización con finalidad no solo reparadora, sino disuasoria, por incurrir de forma recurrente en abuso de temporalidad⁴, atrincherándose en una «doctrina patria» que, a mi juicio, contradice abiertamente la doctrina del TJUE (por ejemplo, [Sentencia del TJUE de 3 de junio de 2021, asunto C-726/19, IMIDRA](#)⁵).

No comparto la posición de quien niega al derecho del trabajo una condición escrita en su código genético y que marcará su evolución futura: el ser el derecho común del trabajo dependiente

7. Del paradigma de «justicia social patria» al de «justicia multinivel». Esta última observación nos desliza con la suavidad de una balsa de aceite en otra fuente de desafíos para una «segunda modernización», tras la que supuso la LRJS, de la jurisdicción social. Me refiero al que supone la recomposición de fuentes y técnicas derivada de la extrema complejidad del sistema de regulación y garantías de los derechos de carácter laboral y social, sintetizada en la célebre fórmula de «justicia social multinivel». Apela a un conjunto de retos transversales de la jurisdicción social, no limitándose solo a promover una mayor formación, sino a promover también un modelo de justicia difuso (típico anglosajón) frente al concentrado (propio del continente), con más control jurisdiccional ordinario de las leyes nacionales en virtud del juicio de conformidad comunitaria ex [artículo 93 de la CE](#) (y [art. 4 bis LOPJ](#)) y del juicio de convencionalidad ex [artículo 96 de la CE](#) ([STS 888/2022, de 2 de noviembre](#)), descartado el de constitucionalidad, propio del TC. El desafío es mayor.

⁴ «[...] la regulación de la responsabilidad patrimonial de la Administración no da base para otorgar indemnizaciones con una finalidad sancionadora, al margen de daños efectivos e identificados».

⁵ El TJUE «ha declarado que la exigencia de interpretación conforme obliga a los órganos jurisdiccionales nacionales a modificar, en caso necesario, su jurisprudencia reiterada [...]» (apdo. 86).

De inicio, es poco comprensible, a mi juicio, que, con la complejidad del mundo del trabajo del siglo XXI (que, por ejemplo, conoce cada vez más pleitos donde se ventila la competencia jurisdiccional internacional –por ejemplo, [STS 949/2022, de 30 de noviembre](#)–), sigamos teniendo en la norma (la realidad es diferente, opuesta, afortunadamente) una justicia laboral sin «postulación procesal», esto es, una defensa no profesional (por personas que ejercen la abogacía o la graduación social). Pareciera que se estuviese aún en los albores del siglo XX, en el tiempo de una «justicia de personas pobres (cuestión obrera)» y «menesterosas» (prestaciones de «invalidez», vejez, etc.), sin otra capacidad de defensa en el sistema, en el que bastaba con dar al órgano judicial los hechos, para que él, prudentemente y sin más, te diera los derechos (*da mihi facta, dabo tibi ius*), sin «rogarlos adecuadamente» (como en el proceso civil). Y ello sobre la base del no menos tópico, y de origen medieval, «*iura novit curia*» (por ejemplo, [STS, Sala 1.ª, 168/2015, de 24 de marzo](#)).

Por lo pronto, este principio se ve condicionado en los recursos extraordinarios, por el carácter tasado de los motivos, al tiempo que se intensifica en la práctica lo rogado del proceso social. Así, la [STS 7/2023, de 10 de enero](#), se ve obligada a recordar al tribunal de suplicación que no puede guardar silencio sobre la indemnización de daños por violación de derechos fundamentales. En cambio, la [STS 697/2022, de 26 de julio](#) (en un asunto relativo al crecientemente conflictivo complemento por maternidad, que ni siquiera estando a extinguir cesa en su litigiosidad, más bien aumenta), da «la de arena» y muestra la cara más formalista y de justicia rogada, incluso ante la facultad concedida al Ministerio Fiscal ex [artículo 219.3 de la LRJS](#) para recurrir en casación para la unificación de doctrina y en defensa del principio de legalidad, negándose a corregir las deficiencias del recurso, pues no solo no le compete hacerlo, sino que, pretendidamente, evitaría la indefensión de la otra parte. El voto particular, mucho mejor fundado, a mi juicio, sí se muestra más comprensivo y considera que debió admitirse el recurso, primando el interés legal al que sirve sobre la interpretación formalista de la norma, por cuanto hay elementos, incluso de normas internacionales relativas a derechos fundamentales, en juego, proponiendo una visión más antiformalista, propia del orden social.

Y en el ámbito de la defensa especializada todavía se hallan pleitos que llegan hasta el TS, declarando la nulidad de actuaciones y devolviendo los autos al juzgado ¡porque este olvidó comunicar a la trabajadora que la empresa acudiría con asistencia letrada, exigencia de igualdad de armas! ([STS 151/2023, de 21 de febrero](#)). ¿Pura anécdota? Quizás, pero nos recuerda que sigue presente una norma que devalúa el quehacer judicial social actual y urge un cambio legal. El funcionamiento efectivo de este orden no variará, generalizado el beneficio de justicia gratuita para las personas trabajadoras y consolidado un potente papel de los servicios jurídicos de los sindicatos. La clave está en la garantía social del derecho a la efectividad de la tutela judicial (*vid.* nuevo [proyecto de Ley orgánica del derecho de defensa](#)), no en la irrealista liberación normativa de la necesaria –por razón práctica– asistencia jurídica profesional.

En ese escenario y modelo normativo de justicia social «simplificada y nacional», pretendidamente de mayor garantía para la persona trabajadora por la menor «carga procesal» que tendría, deben entenderse las resistencias jurisdiccionales a controlar la evolución flexibilizadora de las formas y devaluadora de costes del despido arbitrario, salvo que viole derechos fundamentales. Aunque con ello facilita claramente la posición empresarial, dándole certeza en torno al coste de sus decisiones, aun arbitrarias. El carácter formal del despido, así como el carácter tasado de la indemnización (por ejemplo, STS 12/2023, de 10 de enero –no proceden salarios de tramitación cuando la readmisión por un despido improcedente es imposible por causa legal–), que libera a la persona trabajadora de la prueba del daño (también a la jurisdicción social de vertebrar su valoración de daños, siempre compleja y tediosa), legitimarían la situación legal patria.

Como el despido no es competencia comunitaria (salvo el procedimiento para el despido colectivo, lo que genera un continuo peregrinar al TJUE –por ejemplo, Auto del TSJ de Cataluña de 20 de enero de 2023, rec. 1599/2022: ha presentado una nueva cuestión prejudicial por considerar el cese por jubilación ex [art. 49.1 g\) ET](#) sujeto al despido colectivo–), no tuvo entrada triunfal el control de élite jurisdiccional social que descubrió (tardíamente, pero pronto se puso al día) las virtudes de la cuestión prejudicial para saltarse al –conservador– TS⁶, incluso al –más conservador– TC (la selección de la ley conforme al orden comunitario es exigencia de tutela judicial efectiva –[STC 152/2021, de 13 de septiembre](#)–). Por su parte, el carácter de principio de las normas internacionales impediría su aplicación directa, al margen de la mediación legal o convencional (por ejemplo, [STS 284/1988, de 8 de marzo](#)).

8. Nueva juventud de las normas sociales internacionales en suplicación en contraste con la casación, viejas y devaluadas conocidas. Esa «élite jurisdiccional» parece decidida a sacudir esos cimientos, ahora desde el juicio de convencionalidad, con una aplicación disruptiva del [Convenio número 158 de la Organización Internacional del Trabajo \(OIT\)](#), durante mucho tiempo infravalorado jurisprudencialmente. Así, la STSJ de las Islas Baleares 68/2023, de 13 de diciembre, califica como improcedente un despido disciplinario en el que no se concede audiencia previa a la persona trabajadora, por vulnerar el artículo 7 del [Convenio número 158 de la OIT](#). Por su parte, una aplicación combinada del artículo 10 de aquel convenio y el [artículo 24 de la Carta Social Europea revisada \(CSEr\)](#) lleva a la [STSJ de Cataluña 469/2023, de 30 de enero](#), a reconocer

Esa «élite jurisdiccional» parece decidida a sacudir esos cimientos, ahora desde el juicio de convencionalidad

⁶ En otro ámbito, la polémica –pero muy racional– [STS 169/2023, de 2 de marzo](#), que ha negado doblar los permisos de nacimiento a las familias monoparentales encabezadas por una mujer, ya [encuentra su contestación](#) en un [AJS número 1](#) de Sevilla que ha planteado una cuestión prejudicial apuntando la disconformidad de nuestro derecho con el artículo 5.8 de la [Directiva \(UE\) 2019/1158](#).

por vez primera indemnización complementaria en caso de despido improcedente (la cuantía del subsidio de desempleo dejado de percibir al ser despedida y no poder integrarse en el expediente de regulación temporal de empleo).

De lo incierto de este panorama (que hace recurrente, quizás en exceso, la crítica por inseguridad jurídica) daría cuenta, en el primer caso, la doctrina jurisprudencial precedente contraria a dar una aplicación directa al artículo 7 del [Convenio número 158 de la OIT](#) –viejo conocido en casación– y distinta a la que tiene a través de la carta de despido. En el segundo, apenas 10 días después, la propia sala catalana, con su [Sentencia 949/2023, de 10 de febrero](#), no solo rechaza la indemnización complementaria en los casos de despido improcedente, sino que considera tal posibilidad «un criterio interpretativo sin duda cuestionable» y urgido «de la actuación ordinaria de la casación por unificación de doctrina». Lamentablemente, a la vista de los últimos pronunciamientos del TS (por ejemplo, [STS 888/2022, de 2 de noviembre](#)), no parece muy dispuesto a dar el salto cualitativo debido en el ejercicio del juicio de convencionalidad, en especial respecto del [artículo 24 de la CSEr](#), si bien, al respecto, más determinante de lo pensado pudiera ser la decisión del Comité Europeo de Derechos Sociales (CEDS) de declarar no conforme a la CSEr nuestro sistema de indemnización tasada, en línea con lo establecido para el derecho francés, cuyo TS también se resiste a aplicar su doctrina, pese a ser vinculante (*vid.* [Decisión de fondo del CEDS de 5 de julio de 2022, Syndicat CFDT de la métallurgie de la Meuse v. France](#)).

9. «Cuando las barbas de tu vecino veas cortar...». Esta referencia a los reverses del derecho del trabajo del país vecino del norte respecto del sistema de la Carta Social Europea permite abrir la «caja de Pandora» sobre otros aspectos del derecho del trabajo español con contrastes análogos (por ejemplo, el tratamiento de las polémicas guardias de localización, que conoce un intenso contraste entre la doctrina del TJUE y la del CEDS), por lo que «cuando las barbas de tu vecino veas cortar...». Pero también el derecho de la Seguridad Social se ve afectado, en la medida en que el CEDS lleva años declarando la disconformidad de buena parte de nuestras prestaciones mínimas al [artículo 12 de la Carta Social Europea](#).

No es baladí recordar –merecerá un estudio detallado en el próximo número de la revista– que la previsión, contenida en el Real Decreto-Ley 2/2023, de 16 de marzo, de aumentar progresivamente las pensiones mínimas contributivas hasta el 60 % de la renta mediana trae causa del umbral de pensión mínima establecido por el CEDS. Se trata de un proceso de reformas que sigue una senda análoga a la seguida para el salario mínimo interprofesional (lo que, por cierto, obligará a la reforma del [art. 27 ET](#), no solo en virtud de la debida trasposición de la [Directiva 2022/2041 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 19 de octubre](#), sobre unos salarios mínimos adecuados en la Unión Europea). Como

La previsión, contenida en el Real Decreto-Ley 2/2023, de 16 de marzo, de aumentar progresivamente las pensiones mínimas contributivas hasta el 60 % de la renta mediana trae causa del umbral de pensión mínima establecido por el CEDS

cada vez más relevante será seguir la jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos (TEDH) en el ámbito social, pese a crearse en la rama civil de los derechos humanos (por ejemplo, [Sentencia del TEDH, Sala 5.ª, de 26 de enero de 2023, caso Valverde Digón c. España](#), que abre interesantes expectativas de renovación del valor de los recursos de revisión de sentencias firmes, [como expone de forma precisa y detallada el abogado doctor Alberto Novoa Mendoza en su estudio incluido en este número](#)).

10. Hacia un sistema de justicia social digitalizado y escalable, con capacidad de respuesta ágil, pero humanizado y evolutivo según un principio de civilización jurídica social.

Los retos de la justicia social y de su sistema procesal, también extrajudicial, son muchos más y ameritan más atención, pero no hay más espacio aquí. En gran medida este número se dedica como monográfico a proponer ese debate y atisbar soluciones. Como recuerda el Informe 14 del Consejo Consultivo de la Judicatura Europea –tampoco libre del prejuicio tecnológico de la justicia–:

La justicia [más la de la rama social del derecho –añadimos nosotros–] es y debe seguir siendo humana, ya que trata ante todo de las personas y de sus litigios. Esto es especialmente cierto cuando se trata de valorar el comportamiento de las partes y de sus testigos, función de valoración jurisdiccional de la prueba personal que solo puede realizarse en audiencia por el juez competente.

En suma, no es el uso más o menos intensivo de la tecnología digital (que hoy ya resulta ineludible) lo que hace más humana o, en cambio, tecnicista la administración de justicia, sino la efectividad de la respuesta que se reciba en derecho sustantivo, con las debidas garantías procesales. Aunque, sea también dicho, tampoco debe desdeñarse la búsqueda, junto a una mayor educación cívica en la desjudicialización de la vida, en todas sus facetas, de sistemas más eficaces y eficientes de solución extrajudicial de los conflictos, a los que apela también un desatado proceso de «re-juridificación», que sigue un intenso proceso inflacionista legislativo, con la consiguiente devaluación. Este no solo abre nuevas fuentes de conflictos jurisdiccionales, sino que los hace más inciertos, por la escasa coherencia entre las diferentes leyes, las nuevas y las preexistentes, incluso entre las nuevas entre sí (lo sucedido con la desaparición de los derechos sociolaborales de las mujeres víctimas de violencia sexual es el colmo, pero no la única experiencia viciada), lo que, como es lógico, también suscitará hermenéuticas jurisdiccionales radicalmente opuestas (piénsese, por ejemplo, en la tan traída y llevada nulidad, o no, del despido en situación de incapacidad temporal –no aplican automáticamente la nulidad pese a la [Ley 15/2022 la STSJ de Asturias 2295/2022, de 15 de noviembre](#), ni la [Sentencia del Juzgado de lo Social \[SJS\] núm. 1 de Mieres de 14 de febrero de 2023, rec. 64/2023](#), que sigue aquel precedente; tampoco aplica la nulidad la [SJS núm. 1 de Vigo 64/2023, de 15 de febrero](#); sí otras como la [SJS núm. 1 de Cartagena de 18 de enero de 2023, rec. 702/2022](#)–).

En fin, ni que decir tiene que no hay justicia social sin que se respete el máximo estándar de seguridad jurídica posible en un mundo complejo. Pero tampoco habrá una seguridad jurídica coherente sin la debida justicia social equitativa (con la perspectiva de garantía de la diversidad y del sistema multinivel), pues la seguridad jurídica no puede ser solo para una de las partes del proceso, basado en la igualdad de armas procesales, sino para las dos. Un dilema, en todo caso, eterno, que ni la digitalización ni el desarrollo más preciso posible de la IA generativa podrá nunca desentrañar al margen de la acción humana, tan rigurosa como garantista, y en tiempo útil, por supuesto. Veremos qué nos aportan las nuevas leyes en tramitación, si llegan a ver la luz en esta legislatura, a tal fin.

Cómo citar: Molina Navarrete, C. (2023). ¿«Nueva modernidad» para una jurisdicción social estancada?: retos en los entornos de una «sociedad digital del trabajo» y justicia «multinivel». *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 474, 5-22. <https://doi.org/10.51302/rtss.2023.18793>