

LA RENOVACIÓN DE LA JUSTICIA SOCIAL

[Valoración crítica de la reforma procesal que culmina con la inminente nueva Ley de Procedimiento Laboral]

RODRIGO TASCÓN LÓPEZ

*Profesor Titular de Derecho del Trabajo
y de la Seguridad Social.
Universidad de León*



Este trabajo ha obtenido el **1.º Premio Estudios Financieros 2011** en la modalidad de **TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL**.

El Jurado ha estado compuesto por: don Demetrio VICENTE MOSQUETE, don Juan José FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, don Juan Antonio LINARES POLAINO, doña María del Carmen MUR GÓMEZ y don José Luis TORTUERO PLAZA.

Los trabajos se presentan con seudónimo y la selección se efectúa garantizando el anonimato de los autores.

Extracto:

COMO bien es sabido, la Ley de Procedimiento Laboral (LPL) de 1990 supuso una renovación profunda del Proceso Social, al incorporar técnicas novedosas y de vanguardia, de alta ingeniería procesal en aquel momento, que supusieron poco menos que una revolución en el contexto jurisdiccional español y trajeron consigo un éxito incontestable. Sin embargo, las instituciones del orden social soportaron mal el paso del tiempo (en parte por la innovación de otras normas rituarías que dejaron obsoletas algunas instituciones del proceso social; en parte por las propias carencias que el paso del tiempo puso de manifiesto) y, abierta la crisis, cabe decir que se produjo un envejecimiento prematuro, que conllevó a una serie de reformas parciales (todas ellas analizadas en el trabajo) que no pudieron evitar, empero, ciertas disfuncionalidades inocultables.

Ante tal coyuntura el legislador español ha optado (está optando) por la elaboración de un nuevo texto de la LPL que, si bien respeta la estructura de la anterior, incorpora importantes reformas que son comentadas en el presente trabajo de investigación y que, en buena lógica, habrán de contribuir a solventar los numerosos problemas prácticos detectados y devolver a la Justicia Social a aquel estado de esplendor del que todo iuslaboralista se sentía orgulloso.

Así, y siguiendo los dos grandes ejes marcados en la propia exposición de motivos de la inminente nueva LPL, se analiza, en primer lugar, el proceso de ampliación y racionalización del ámbito competencial del orden social, mediante el cual el legislador pretende que se sustenten ante el orden social todas las cuestiones conectadas con el ámbito laboral, incluidos aspectos tan escurridizos como las impugnaciones de los actos administrativos en materia laboral o la integridad de pretensiones sobre accidentes de trabajo.

En segundo término, se valoran las numerosas medidas introducidas a lo largo del articulado del todavía no nato texto rituario social para tratar de conseguir su modernización; termina el ensayo con una reflexión crítica sobre los aciertos y errores de la reforma acometida.

Palabras clave: orden jurisdiccional social, proceso social y Ley de Procedimiento Laboral.

THE RENOVATION OF THE SOCIAL JUSTICE

[Critical valuation of the reform that culminates with the imminent new
Law of Labor Procedure]

RODRIGO TASCÓN LÓPEZ

*Profesor Titular de Derecho del Trabajo
y de la Seguridad Social.
Universidad de León*



Este trabajo ha obtenido el 1.^{er} Premio *Estudios Financieros 2011* en la modalidad de **TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL**.

El Jurado ha estado compuesto por: don Demetrio VICENTE MOSQUETE, don Juan José FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, don Juan Antonio LINARES POLAINO, doña María del Carmen MUR GÓMEZ y don José Luis TORTUERO PLAZA.

Los trabajos se presentan con seudónimo y la selección se efectúa garantizando el anonimato de los autores.

Abstract:

THE Law of Labor Procedure (LLP) of 1990 supposed a deep renovation of the Social Procedure, incorporating new technologies and of forefront, of high procedural engineering in that moment, which they supposed little less than a revolution in the jurisdictional Spanish context and brought with it an incontestable success. Nevertheless, the institutions of the social order supported badly the passage of time (partly for the innovation of other procedure laws that made obsolete some institutions of the social procedure; partly for the own lacks that the passage of time revealed). It is necessary to say that there took place a premature aging, which carried to a series of partial reforms (all of them analyzed in the article) that could not avoid, however, certain malfunctions.

Spanish government has sent to the parliament the new text of the LLP that, though he respects the structure of the previous one, incorporates important reforms that are commented in the present work of investigation and they will to help to settle numerous practical detected problems and to return to the Social Justice to that one been of brilliance.

This way, and following both big axes marked in the own exposition of reasons of the imminent new LLP, there is analyzed, first, the process of extension and rationalization of the competencial field of the social jurisdiction, by means of which the legislator claims that be substantiated before the social order all the questions connected with the labor world, included aspects as slippery as the challengings of the administrative acts in labor matter or the integrity of pretensions on work accidents.

In the second term, the numerous measures are valued introduced along new articulated text to try to obtain his modernization; it finishes the test with a critical reflection on the successes and mistakes of the attacked reform.

Keywords: social jurisdictional order, social process and Law of Labor Procedure.

Sumario

1. El proceso social: de su éxito incontestable a su crisis y envejecimiento prematuro.
2. El (largo y puntual) proceso de reformas a que ha sido sometida la Ley de Procedimiento Laboral: viaje a ninguna parte.
3. La renovación ¿definitiva? del proceso social a través de la inminente nueva Ley de Procedimiento Laboral.
 - 3.1. La racionalización del ámbito competencial del orden social de la jurisdicción.
 - 3.2. La modernización del procedimiento laboral.
4. A modo de conclusión: valoración crítica del proceso de reforma de la Justicia Social.

1. EL PROCESO SOCIAL: DE SU ÉXITO INCONTESTABLE A SU CRISIS Y ENVEJECIMIENTO PREMATURO

La aparición de un conjunto de órganos judiciales específicos encargados de conocer de los conflictos surgidos en materias laborales ha constituido –y constituye– una medida de importancia capital para lograr la tan deseable efectividad del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Como fue puesto de manifiesto desde un primer momento, hasta «el mejor Derecho del Trabajo que imaginarse pudiera se reduciría a papel mojado si no se pudiera hacer efectivo ante los Tribunales [... y, desde este punto de vista,] el proceso laboral constituye la pieza más importante de la reforma acometida por el Derecho del Trabajo».¹

En consecuencia, «si la aparición y consolidación del Derecho material del Trabajo trae causa en la imposibilidad de conciliar su especialidad con el utillaje conceptual y normativo que apresta el Derecho común de obligaciones, la génesis de la justicia laboral participa de esta misma lógica de contestación y reacción crítica a la tutela jurisdiccional de los derechos e intereses legítimos impartida por la justicia civil».²

Tal es el motivo que ha determinado la aparición –como proceso especial respecto al civil ordinario primero, y como verdadero orden jurisdiccional especializado y autónomo después–³ de un conjunto de órganos especializados a quienes ha quedado encomendado el conocimiento exclusivo de las pretensiones promovidas dentro de la rama social del ordenamiento.⁴

En definitiva, «parece que mientras se mantenga la peculiaridad del Derecho material del Trabajo, y su desaparición no es pronosticable, desde luego, un cierto tratamiento independiente del Derecho Procesal del Trabajo debe también ser recomendado. La autonomía del proceso de trabajo constituye, en realidad, fiel reflejo de la autonomía del propio Derecho Laboral material».⁵

¹ SINZHEIMER, P.: «El perfeccionamiento del Derecho del Trabajo», en AA.VV.: *Crisis económica y Derecho del Trabajo*, Madrid, 1984, pág. 53.

² VALDÉS DAL-RÉ, F.: «Las jurisdicciones sociales en los países de la Unión Europea: convergencias y divergencias», *AL*, núm. 8, 2000, pág. 104.

³ ALONSO OLEA, M.: «Sobre la Historia de los Procesos de Trabajo», *RT*, núm. 15, 1966, pág. 1; MONTOYA MELGAR, A.: «Los procesos laborales y el sistema de Derecho del Trabajo», *REDT*, núm. 38, 1989, pág. 220 o MONTERO AROCA, J.: «Notas sobre la Historia de la Jurisdicción de Trabajo», *RT*, núm. 43, 1973, págs. 69 y ss. y *Los Tribunales de Trabajo (1908-1938). Jurisdicciones especiales y movimiento obrero*, Valencia: Tirant lo Blanch, 1976, págs. 17 y ss.

⁴ Al respecto, ALONSO OLEA, M.: *La materia contencioso-laboral. Extensión y límites de la jurisdicción de trabajo*, Sevilla: Mergablum, 1959, págs. 13 y ss.; RIVERO LAMAS, J.: «El principio de especialidad y la aplicación de las normas laborales», *RPS*, núm. 87, 1970, págs. 15 y ss. o GARCÍA MURCIA, J.: «Algunas notas sobre la competencia de la jurisdicción laboral por razón de la materia», *REDT*, núm. 10, 1982, pág. 273.

⁵ GUASP DELGADO, J.: *El proceso de trabajo en la teoría general del Derecho Procesal*, Oviedo, 1949, pág. 16 y MONTOYA MELGAR, A., SEMPERE NAVARRO, A.V., GALIANA MORENO, J. y RÍOS SALMERÓN, B.: *El nuevo procedimiento laboral*, Madrid: Tecnos, 1990, pág. 59.

De esta manera, cabe sostener sin la menor duda que la tutela proporcionada por los jueces y tribunales laborales forma parte de la esencia misma de un Derecho del Trabajo en el cual «lo adjetivo y lo sustantivo se hallan íntimamente vinculados», y ordenados al cumplimiento de un mismo fin: la protección de quien lleva a cabo la prestación de servicios por cuenta ajena.⁶

Como tiempo ha dejara explicado el máximo intérprete de la Constitución, «a esta finalidad tuitiva del Derecho del Trabajo, entendido como ordenamiento compensador e igualador, sirven no solo las normas sustantivas, sino también las procesales, porque superando tendencias que creían que el Derecho Procesal era un conjunto de normas neutras y aisladas del Derecho sustantivo, resulta patente que ambos son realidades inescindibles, actuando aquel como un instrumento más, y de singular importancia, para el cumplimiento de los fines pretendidos por este».⁷

Desde perspectiva tan característica, las previsiones contenidas en el Estatuto de los Trabajadores (ET) y en la Ley de Procedimiento Laboral (LPL) constituyen un «verdadero enclave normativo»⁸ en el cual lo material y lo procesal confluyen y –muchas veces– se confunden en un «todo unitario» para tratar de garantizar la efectividad de los derechos materiales laborales con tal intensidad que tan solo una apreciación conjunta entre ambos aspectos las hace «virtualmente inteligibles».⁹

Por tal circunstancia, no puede extrañar en modo alguno que cualquier modificación de cierto calado practicada en el Derecho material haya llevado aparejada, como por «aluvión»,¹⁰ la correlativa actualización «armónica» del Derecho Procesal del Trabajo, como se vio de manera palmaria en la ya célebre reforma laboral acaecida en España en el año 1994.¹¹

Si bien se mira, en realidad casi nunca las reformas de la legislación adjetiva de trabajo van encaminadas de manera específica a mejorar su regulación; antes al contrario, «vienen de fuera de su propio sistema y contenido, sea que deriven de alteraciones del Derecho Social sustantivo,¹² sea que obedezcan a empeños de dar un tratamiento uniforme para todas las ramas procesales y para todas las jurisdicciones a una determinada materia (como por ejemplo ocurrió, en su momento, con el beneficio de pobreza)».¹³

⁶ RODRÍGUEZ-PIÑERO y BRAVO-FERRER, M.: *Derecho del Trabajo y proceso*, Murcia: Universidad, 1972, págs. 2 y ss. y «Jurisdicción de trabajo y sistema constitucional», en AA.VV.: *Cuestiones actuales de Derecho del Trabajo. Estudios ofrecidos al Prof. Manuel Alonso Olea*, Madrid: MTSS, 1990, págs. 621 y ss.; OJEDA AVILÉS, A.: «Sobre el libre arbitrio judicial en los procesos de trabajo», *RPS*, núm. 92, 1971, págs. 59 y ss. o APARICIO TOVAR, J. y RENTERO JOVER, J.: «El juez laboral, imparcial pero no neutral», *RDS*, núm. 4, 1998, pág. 55.

⁷ STCo 3/1983, de 25 de enero.

⁸ Gráfica expresión utilizada por CASAS BAAMONDE, M.^a E.; BAYLOS GRAU, A. y ESCUDERO RODRÍGUEZ, R.: «El ET diez años después: pervivencias, insuficiencias, desviaciones y reformas», *RL*, núm. 6, 1990, pág. 26.

⁹ Tal y como lo entiende VALDÉS DAL-RÉ, F.: «Algunas claves de la reforma procesal laboral», *AL*, núm. 37, 1990, págs. 440-443.

¹⁰ VALDÉS DAL-RÉ, F.: «La Ley de Bases de Procedimiento Laboral. Aspectos más sobresalientes de una reforma procesal anunciada», en CRUZ VILLALÓN, J. y VALDÉS DAL-RÉ, F.: *Lecturas sobre la reforma del proceso laboral*, Madrid: Ministerio de Justicia, 1990, pág. 130.

¹¹ RÍOS SALMERÓN, B.: «Aspectos procesales de la reforma laboral de 1994», *RL*, núm. 24, 1994, pág. 13.

¹² Las cuales evolucionan a una velocidad sin parangón en otros sectores del ordenamiento. BORRAJO DACRUZ, E.: «Derecho vivo del Trabajo», *AL*, núm. 0, 1984, págs. 1 y ss.

¹³ ALONSO OLEA, M.: «Prólogo» a BARREIRO GONZÁLEZ, G., *et al.*, (FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J., coord.): *Diccionario Procesal Social*, Madrid: Civitas, 1996, pág. 16.

Tan intrincada conexión sirve como réplica incontestable a cualquier intento que pretendiera sustraer del Derecho del Trabajo la materia rituarial para residenciarla en el Derecho Procesal general;¹⁴ al tiempo, muestra a las claras una característica a modo de verdadero estandarte del ordenamiento social: el intento decidido por lograr, mediante la instrumentación de cuantos medios sean necesarios, el efectivo cumplimiento de sus mandatos.

En el desarrollo de tal cometido, la articulación de un orden social de la jurisdicción es, quizá, su manifestación más evidente junto con la articulación paralela de una Administración Laboral –cuya figura más visible y tradicional sería la Inspección de Trabajo y Seguridad Social–, llamada específicamente a la fiscalización (y sanción) de sus (in)cumplimientos.¹⁵

Como ha quedado latente de lo hasta ahora dicho, la historia del proceso laboral es, en síntesis, «la historia de la invención y descubrimiento de garantías jurisdiccionales efectivas para los derechos de los trabajadores».¹⁶ En la búsqueda de este su verdadero Santo Grial, el proceso de trabajo se alzó con unas características notablemente diferentes a las propias de los otros órdenes jurisdiccionales, obteniendo un éxito notable de todos reconocido en tanto supuso una verdadera revolución procesal sin precedentes en la historia jurídica española.

No en vano se ha aludido a lo «irresistible del modelo del proceso social»,¹⁷ que marcó la impronta tanto de la reforma operada en el seno del orden contencioso-administrativo en el año 1998,¹⁸ como de la «saludable laboralización del proceso civil»,¹⁹ acaecida en el año 2000 de conformidad con las pautas tendentes a simplificar las formas de los juicios comunes según se había puesto de manifiesto en el denominado «Libro Blanco de la Justicia».²⁰

Cuando tras los vaivenes acaecidos en la década de los ochenta se planteó la reforma del proceso laboral, la mentalidad latente, tanto a lo largo de la Ley 7/1989, de 12 de abril, de Bases del Procedimiento Laboral, como en la versión del texto articulado aprobado por el Real Decreto-Ley 521/1990, de 27 de abril, como, en fin, en la versión actualmente en vigor, refundida mediante Real Decreto-Ley

¹⁴ Conforme razonan, entre otros, CRUZ VILLALÓN, J.: «Constitución y Derecho del Trabajo», *REDT*, núm. 38, 1989, pág. 211 o GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I.: *La prueba en el proceso de trabajo*, Madrid: Civitas, 1994, págs. 15 y ss.

¹⁵ Por todos, ROJAS RIVERO, G.P.: *El derecho del trabajador al ejercicio individual de las acciones derivadas del contrato de trabajo*, Madrid: Civitas, 1994, págs. 23-27.

¹⁶ MARTÍN VALVERDE, A.: «Jurisdicción social y tutela judicial efectiva», *Derecho Privado y Constitución*, núm. 4, 1994, pág. 85 y RIVERO LAMAS, J.: «Aplicación del Derecho del Trabajo y tutela jurisdiccional», en AA.VV.: *VII Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*, Sevilla: Acarl, 1991, pág. 474.

¹⁷ MONTALVO CORREA, J.: «La repercusión de la Ley de Enjuiciamiento Civil en el proceso social», en AA.VV.: *El proceso social (Estudios en Homenaje al Prof. Luis Enrique de la Villa Gil)*, Valladolid: Lex Nova, 2001, pág. 642.

¹⁸ DESDENTADO BONETE, A.: «Notas para un debate sobre la crisis del proceso social», *RDS*, núm. 4, 1998, pág. 223 o SEMPERE NAVARRO, A.V.: «Competencia de la jurisdicción social tras los cambios en la LOPI, LJCA y LPL», *AS*, t. V, 1998, págs. 132 y ss.

¹⁹ MONTOYA MELGAR, A.: «Proceso civil y proceso laboral (en torno a las recíprocas influencias entre la Ley de Enjuiciamiento Civil y la Ley de Procedimiento laboral)», en AA.VV. (RÍOS SALMERÓN, B. y SEMPERE NAVARRO, A.V., coords.): *Incidencia de la Ley de Enjuiciamiento Civil en el Procedimiento laboral*, Pamplona: Aranzadi, 2001, pág. 26 y LUJÁN ALCARAZ, J.: «La nueva Ley de Enjuiciamiento Civil y su influencia en el proceso ordinario laboral», *AS*, núm. 3, 2000, pág. 10.

²⁰ Como pone de relieve, SEMPERE NAVARRO, A.V.: «El libro blanco de la justicia y la jurisdicción social», *AS*, núm. 1, 1998, págs. 17 y ss.

2/1995, de 7 de abril, tras la intensa reforma laboral de 1994, fue la de crear un proceso de vanguardia, ágil, abierto y rápido, adecuando la planta del orden social a la reforma operada unos años antes por la Ley Orgánica del Poder Judicial (LOPJ) en cuanto hace a la asunción a nivel jurisdiccional de la estructura autonómica creada por la Constitución.²¹

En su articulación era menester tratar de dar acogida a todas las muchas otras exigencias que para el proceso social derivaban del texto constitucional,²² recogiendo algunos de los ideales que durante mucho tiempo habían demandando tanto la doctrina científica como los profesionales de la práctica forense, y que no habían encontrado aplicación en el ámbito común, habida cuenta de que el proceso civil era el resultado del proceso codificador decimonónico, cuyo arcaísmo y falta de adaptación técnica no habían quedado debidamente subsanados con los remiendos parciales a los que había sido sometido.²³

Bajo tan alentadora perspectiva, y recibiendo el trabajo de años de estudio y preparación,²⁴ en la elaboración de la nueva norma procesal laboral el legislador desarrolló un ejercicio de valentía y pericia sin precedentes en la legislación adjetiva española, utilizando el proceso social como un «laboratorio de ensayo del régimen procesal general»²⁵ —cuya reforma estaba por venir—, para incorporar algunos institutos verdaderamente novedosos en el ordenamiento patrio y cuya utilidad y eficacia quedó probada desde el primer momento de su implantación.

El resultado final deslumbró al mundo jurídico más allá de las fronteras de la doctrina social, convirtiéndose en un referente durante la década de los noventa y en orgullo y estandarte del Derecho del Trabajo doquiera que un iuslaboralista se encontrara. Sin embargo, el deslumbramiento provocado por el tan mencionado éxito generalizado del proceso social no hizo que la doctrina científica dejara de detectar la presencia de un buen número de defectos e imperfecciones —iniciales o sobrevenidas y, por lo demás, inherentes a cualquier quehacer humano— que, como sombras junto a las luces, ensombrecían la práctica forense en el ámbito social.

²¹ MONTOYA MELGAR, A.: «Jurisdicción laboral y Estado de las Autonomías tras la nueva Ley Orgánica del Poder Judicial», *RL*, núm. 8, 1985, págs. 47 y ss.; VALDÉS DAL-RÉ, F.: «La nueva planta de la jurisdicción del orden laboral social», *REDT*, núm. 28, 1986, págs. 485 y ss.; MARTÍNEZ EMPERADOR, R.: «Los nuevos órganos jurisdiccionales del orden social», *AL*, núm. 15, 1989, págs. 183 y ss.

²² CRUZ VILLALÓN, J.: «Constitución y Derecho del Trabajo», *op. cit.*, pág. 209 y ss. o RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M.: «Jurisdicción de trabajo y sistema constitucional», en AA.VV. (ALARCÓN CARACUEL, M.R., coord.): *La reforma del procedimiento laboral*, Madrid, 1989, págs. 37 y ss. No en vano, la constitucionalidad de algunos puntos de la LPL 1980 había quedado varias veces en «entredicho» [VALDÉS DAL-RÉ, F.: «La Ley de Bases de Procedimiento Laboral. Aspectos más sobresalientes de una reforma procesal anunciada», en CRUZ VILLALÓN, J. y VALDÉS DAL-RÉ, F.: *Lecturas sobre la reforma del proceso laboral*, *op. cit.*, pág. 132], declarando el máximo intérprete de la norma suprema la inconstitucionalidad de algunos preceptos concretos. SSTCo 51/1982, de 19 de julio y 3/1983, de 25 de enero.

²³ Como sobre el particular pusiera tiempo ha de relieve quien más sabe, este «arcaísmo técnico permitía explicar muchas de las imperfecciones observadas en la ley..., la cual empleaba una técnica tosca, rudimentaria y arcaica cuyas imperfecciones se ponen de manifiesto al correr de los años y ser comparadas con los progresos que otras legislaciones han conseguido en este punto», GUASP DELGADO, J.: *Comentarios a la Ley de Enjuiciamiento Civil*, Madrid, 1943, págs. 55 y ss.

²⁴ Las tareas de estudio y análisis para la reforma del proceso social comenzaron coetáneamente con la promulgación de la LOPJ, por la indudable reforma que esta había de provocar en aquella, al punto de autorizar la disposición adicional duodécima de la norma orgánica una refundición normativa que no pudo ser culminada por la disolución de las cortes generales. VALDÉS DAL-RÉ, F.: «La Ley de Bases de Procedimiento Laboral. Aspectos más sobresalientes de una reforma procesal anunciada», en CRUZ VILLALÓN, J. y VALDÉS DAL-RÉ, F.: *Lecturas sobre la reforma del proceso laboral*, *op. cit.*, pág. 130.

²⁵ RIVERO LAMAS, J.: «Presentación», a ORTIZ LALLANA, M.^a C.: *La ejecución de sentencias de despido*, Madrid: Acarl, 1995, pág. XVII.

Así, cuestiones tales como el siempre difuso reparto de competencias entre el orden social y el civil y, sobre todo, el contencioso-administrativo,²⁶ el obtuso sistema dual de impugnación de las actas de las elecciones a representantes unitarios de los trabajadores,²⁷ la ausencia de un sistema acabo de tutela cautelar,²⁸ y algunas otras que el lector podría añadir, restaban mérito a un sistema que, por lo demás, resultaba bastante acabado y era funcional en la práctica, satisfaciendo en gran medida las exigencias de los «usuarios de la justicia», quienes siempre lo consideraban como el mejor valorado de los distintos órdenes jurisdiccionales.

En un contexto semejante, resultaba inevitable que, tarde o temprano, se comenzara a hablar de la presunta «crisis del proceso social»,²⁹ tratando de apuntar la necesidad y claves para su reforma,³⁰ elevándose voces quizá extremistas en exceso que han llegado a cuestionar la propia esencia de algunos de los principios cardinales del proceso social,³¹ sin llegar a tales extremos, no es exagerado hablar de un «envejecimiento prematuro» del orden social de la jurisdicción, que hizo necesario plantearse su inevitable reforma.³²

A los apuntados problemas, se ha unido la sucesiva promulgación tanto de la Ley de Jurisdicción Contencioso-Administrativa (LJCA) en el año 1998, como la tan esperada Ley de Enjuiciamiento Civil (LEC) en el año 2000, así como las importantes reforma operadas en la LOPJ, y la también trascendente promulgación de la Ley Concursal, todas las cuales, amén de haber provocado una notable interconexión con el propio proceso social (traducido en un esfuerzo por lograr la armonización mediante la derogación o modificación de un buen número de preceptos de la LPL, el cual, empero, no ha logrado completamente su objetivo, más allá de un aparente, e incluso parcial, acomodo técnico-),³³ han hecho que muchos de los institutos que a él habían sido incorporados como novedades

²⁶ Sobre la cuestión, por todos, MERCADER UGUINA, J.R.: *Delimitación de competencias entre el orden social y el contencioso-administrativo*, Valencia: Tirant lo Blanch, 1996, págs. 15 y ss.; FERNÁNDEZ VILLAZÓN, L.A.: *Distribución y delimitación de competencias entre la jurisdicción social y la jurisdicción contencioso-administrativa*, Valladolid: Lex Nova, 2001, págs. 129 y ss.; LÓPEZ-TAMAMES IGLESIAS, R.: *Jurisdicción laboral y contencioso-administrativa: delimitación de competencias*, Madrid: Tecnos, 2001, págs. 219 y ss. o DESDENTADO BONETE, A.: «La nueva jurisdicción contencioso-administrativa y el orden social, ¿una reforma frustrada?», en AA.VV.: *Competencias del orden social tras la Ley reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativa*, Madrid: CGPJ, 1999, págs. 43 y ss.

²⁷ FALGUERA I BARÓ, M.A.: «La reforma del sistema de elecciones sindicales», en AA.VV. (ALARCÓN CARACUEL, M., coord.): *La reforma laboral de 1994*, Madrid: Marcial Pons, 1995; MARÍN CORREA, J.M.^a: «Nuevo ordenamiento de las elecciones a representantes de los trabajadores. Puntos críticos», *TS*, núm. 72, 1996, págs. 11 y ss. o FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J.: «El comité de empresa. Procedimiento electoral», *REDT*, núm. 100, 2000, págs. 1.341 y ss.

²⁸ BLACO PELLICER, A.: *Las medidas cautelares en el proceso laboral*, Madrid: Civitas, 1996, págs. 17 y ss.

²⁹ CACHÓN VILLAR, P. y DESDENTADO BONETE, A.: *Reforma y crisis del proceso social*, Pamplona: Aranzadi, 1996, págs. 22 y ss. o MARTÍNEZ BARROSO, M.^a R.: «La crisis del proceso social y el auge de la solución autónoma del conflicto a la luz del ASEC II», *La Ley*, núm. 6, 2001, págs. 1.299 y ss.

³⁰ Un completo listado de tales defectos en el trabajo de RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S.: *Deficiencias del proceso social y claves para su reforma*, Madrid: Marcial Pons, 2001, págs. 24 y ss.

³¹ GARCÍA BECEDAS, G.: «Los principios informadores del proceso laboral (Algunas reflexiones críticas en torno a la oralidad, celeridad y concentración)», en AA.VV.: *El proceso social (Estudios en Homenaje al Prof. Luis Enrique de la Villa Gil)*, *op. cit.*, págs. 203 y ss.

³² TASCÓN LÓPEZ, R.: «Del éxito del proceso social a su envejecimiento prematuro», *RTSS. CEF*, núm. 315, 2009, págs. 67 y ss.

³³ GONZÁLEZ GONZÁLEZ, A.: «Comentarios a la reforma de la Ley de Procedimiento Laboral introducida por la Ley 1/2000, de Enjuiciamiento Civil», *Información Laboral*, núm. 2, 2000, págs. 5 y ss. o CEA AYALA, B.; DESDENTADO BONETE, A. y PALOMO BALDA, E.: *Incidencia de la nueva Ley de Enjuiciamiento Civil en el Proceso Social*, Valencia: Tirant lo Blanch, 2001, págs. 14 y ss.

de vanguardia hayan quedado prematuramente envejecidos a la vista de las nuevas y más modernas figuras previstas en las normas procedimentales más recientes.

En definitiva, los nuevos conceptos e institutos previstos en las mentadas Leyes no siempre se han hallado en consonancia con los más antiguos previstos en la LPL, a pesar del aludido intento de armonización que se ha ido llevado a cabo en cada momento, lo cual puede plantear evidentes problemas prácticos difícilmente solubles sobre todo de tomar en consideración cómo estas normas están llamadas a cumplir una importante misión —en su papel supletorio u orgánico respectivamente— dentro del proceso social; no en vano se ha aludido a cómo el papel supletorio de la LEC se ha reforzado notablemente, en el intento por conseguir erigirse en la Ley Procesal Común.³⁴

2. EL (LARGO Y PUNTUAL) PROCESO DE REFORMAS A QUE HA SIDO SOMETIDA LA LEY DE PROCEDIMIENTO LABORAL: VIAJE A NINGUNA PARTE

Ciertamente, el orden social de la jurisdicción no ha dejado de sufrir modificaciones y mejoras a lo largo de los últimos años, aun cuando todas ellas revistan un carácter parcial y sesgado (limitado a tratar de conseguir alguna mejora técnica concreta) que no ha impedido la peligrosa inercia que se ha venido describiendo a lo largo de las páginas precedentes. Tanto la reforma de la LJCA, como la promulgación de la LEC 2000 contenían cláusulas que modificaban la propia LPL en el intento por conseguir (aunque no lo lograran plenamente) que sus nuevas previsiones resultaran armónicas con los institutos propios del proceso social.

Además, un buen número de reformas sustantivas han supuesto modificaciones de la LPL, en el afán de incorporar nuevas posibilidades procesales a la luz de las innovaciones introducidas en el derecho sustantivo.³⁵ Así, ocurrió, por ejemplo, con las Leyes 45/2002, de Reforma del sistema de la protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad; 22/2003, Concursal (de tan infausto recuerdo para el iuslaboralista, tanto por la merma competencial que infringió al orden social, haciendo desaparecer el tradicional privilegio de ejecución separada, como por la poda de privilegios de los créditos laborales dentro del concurso);³⁶ o 20/2007, del Estatuto del Trabajo Autónomo (abriendo un camino hacia el enjuiciamiento en vía laboral de ciertas cuestiones relativas a esos pseudotraba-

³⁴ Al respecto, MARÍN CORREA, J.M.: «Breves notas en torno a la incidencia de la nueva Ley de Enjuiciamiento Civil sobre las medidas precautorias en la Ley de Procedimiento laboral», *AL*, núm. 28, 2000, pág. 495; PEDRAJAS MORENO, A.: «Un nuevo enfoque de la supletoriedad normativa no exento de problemática: la Ley de Enjuiciamiento Civil como aspirante a la Ley Procesal Común», *AL*, suplemento al núm. 12, 2001, pág. 283 o GIL SUÁREZ, L.: «Incidencia de la nueva Ley de Enjuiciamiento Civil en el proceso laboral. Algunos puntos críticos», *AL*, suplemento al núm. 12, 2001, pág. 261.

³⁵ VALDÉS DAL-RÉ, F.: «La Ley de Bases de Procedimiento Laboral. Aspectos más sobresalientes de una reforma procesal anunciada», en CRUZ VILLALÓN, J. y VALDÉS DAL-RÉ, F.: *Lecturas sobre la reforma del proceso laboral*, op. cit., pág. 13 o RÍOS SALMERÓN, B.: «Aspectos procesales de la reforma laboral de 1994», *RL*, núm. 24, 1994, pág. 13. Si bien se mira, en realidad casi nunca las reformas de la legislación adjetiva de trabajo van encaminadas de manera específica a mejorar su regulación; antes al contrario, «vienen de fuera de su propio sistema y contenido, sea que deriven de alteraciones del Derecho Social sustantivo sea que obedezcan a empeños de dar un tratamiento uniforme para todas las ramas procesales y para todas las jurisdicciones a una determinada materia (como por ejemplo ocurrió, en su momento, con el beneficio de pobreza)», ALONSO OLEA, M.: «Prólogo» a BARREIRO GONZÁLEZ, G., et al. (FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J., coord.): *Diccionario Procesal Social*, op. cit., pág. 16.

³⁶ Sirva la referencia, entre la ingente bibliografía existente, a quien primero detectó el expolio, RÍOS SALMERÓN, B.: «La Ley Concursal y los Trabajadores», *AL*, núm. 21, 2003, págs. 363 y ss. o «La reforma del Derecho Concursal y los Trabajadores: notas sobre el estado actual de la cuestión», *RDS*, núm. 19, 2003, págs. 211 y ss.

jadores que son los autónomos económicamente dependientes,³⁷ que terminará de cristalizar con la nueva LPL), todas las cuales incorporaron las modificaciones necesarias en la LPL para coordinarla con los propios contenidos sustantivos que introducían en el ordenamiento jurídico.

Una modificación ciertamente relevante dentro de este parcheo constante que ha sufrido la LPL fue la motivada por la Ley Orgánica 3/2007, de igualdad efectiva, cuyo contenido procesal resulta ciertamente significativo.³⁸ A través de ella, por ejemplo, se perfila el proceso especial de permisos por lactancia y reducción de jornada por motivos familiares, y sirve para dar cabida en su seno al muy amplio elenco de potenciales pretensiones en materia de conciliación de la vida familiar con las condiciones de trabajo orquestadas a partir de la Ley de Igualdad. De esta forma, la disposición adicional undécima de la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, se ocupó de incorporar una nueva disposición decimoséptima en el ET para precisar que las discrepancias que surjan entre empresarios y trabajadores en relación con el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida persona, familiar y laboral reconocidos legal o convencionalmente se resolverán por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la LPL.³⁹

Un segundo ejemplo de modificación procesal operado por la Ley Orgánica 3/2007 es el relativo a la posibilidad de utilizar el orden social de la jurisdicción como vía apropiada para compatibilizar la indemnización –legal y tasada– prevista por el artículo 50.2 del ET para los supuestos de rescisión del contrato de trabajo a instancia del trabajador y aquella otra encargada de resarcir los daños y perjuicios [distintos a la pérdida del empleo] provocados por el actuar, culpable o negligente, del empresario. Tal posibilidad fue vetada durante largo tiempo por la doctrina jurisdiccional,⁴⁰ pero, al final y tras la incorporación a través de la Ley 62/2003 de normativa comunitaria que impedía el establecimiento de topes resarcitorios frente a los supuestos de acoso discriminatorio,⁴¹ la concepción fue cambiando en el Derecho español,⁴² y, por fin, el legislador se decidió a cambiarlo de modo expreso.

Ante esta nueva situación, y para solventar algunos problemas técnicos derivados de tal doctrina, la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, incorporó una previsión, que quizá pudo pasar un tanto desapercibida ante el deslumbramiento provocado por otros puntos de la ley

³⁷ Al respecto, por todos, MARTÍNEZ BARROSO, M.^a R.: *Régimen profesional, prevención de riesgos laborales y derechos colectivos de los trabajadores autónomos*, Madrid: CEF, 2006, págs. 34 y ss.

³⁸ GORELLI HERNÁNDEZ, J.: «Novedades procesales de la Ley de Igualdad», *TL*, núm. 91, 2007, págs. 363 y ss.

³⁹ TASCÓN LÓPEZ, R.: «La tutela judicial de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral», *RTSS*. CEF, núm. 332, 2010, págs. 5 y ss.

⁴⁰ SSTS 3 abril 1997 (RJ 1997, 3047) y 11 marzo 2004 (RJ 2004, 3401). Siguiéndolas, SSTSJ Madrid 26 septiembre 1995 (AS 1995, 3353), Cataluña 15 abril 1997 (AS 1997, 1428) o Navarra 5 febrero 1999 (AS 1999, 515), País Vasco 24 octubre 2000 (AS 2000, 3558) y País Vasco 4 febrero 2003 (AS 2003, 2203). Al respecto, y entre otros, TAPIA HERMIDA, A.: «Las indemnizaciones por daños y perjuicios no establecidas ni reguladas en la legislación laboral, debidas a los trabajadores y derivadas de incumplimientos empresariales relativos al contrato de trabajo», *RTSS*. CEF, núm. 182, 1998, págs. 67 y ss.; FERRANDO GARCÍA, F.M.^a: «Concurrencia de responsabilidades contractual ex artículo 50 del ET y aquiliana», *RDS*, núm. 8, 1999, págs. 163 y ss. o TASCÓN LÓPEZ, R.: «La (in)compatibilidad entre las indemnizaciones derivadas de la resolución del contrato de trabajo ex artículo 50 del ET y las reclamadas al amparo del artículo 1101 del Código Civil (Comentario a la STS de 11 de marzo de 2004)», *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social Ius-Tel*, núm. 7, 2004, pág. 15.

⁴¹ Por todas, SSTJUE 14/83, de 10 de abril de 1984, asunto *Colson-Kaman*; 79/83, de 10 de abril de 1984, asunto *Harz Deutsche Tradax* o 129/93, de 2 de agosto de 1993, asunto *Marshall*.

⁴² SSTS 7 febrero 2007 (RJ 2007, 2195) y, aludiendo expresamente a los cambios operados por la Ley 62/2003, 17 mayo 2006 (RJ 2006, 7176).

socialmente más vistosos, pero que tiene un hondo calado jurídico que procede valorar. Así, la disposición adicional decimotercera de la norma modifica el artículo 27.2 de la LPL, para, no obstante la prohibición de acumulación que pesa sobre determinadas modalidades (entre ellas la extinción por la vía del art. 50 ET), permitir, en todo caso «reclamar la indemnización derivada de la discriminación o lesión de derechos fundamentales», conforme a los artículos 180 y 181 de la LPL, los cuales, también aparecen modificados para declarar expresamente la compatibilidad derivada de la lesión de derechos fundamentales con aquella otra «que pudiera corresponder al trabajador por la modificación o extinción del contrato de trabajo».

No obstante las mentadas reformas puntuales, se hacía cada vez más necesario proceder a una reforma en profundidad de la LPL. El legislador, sin afrontar de forma definitiva tal reto, aprovechó la Ley 13/2009, de 3 de noviembre, de reforma de la legislación procesal para la implantación de la nueva oficina judicial, para proceder a efectuar algunas reformas necesarias (adicionales a las previsiones relativas a la implantación de la propia Oficina Judicial) que, de forma parcial pero significativa, mejoraran técnicamente el orden social de la jurisdicción.

Tal norma, conviene advertirlo, no estaba dirigida específicamente a mejorar el envejecido proceso social (sino, como es obvio, a regular la implantación de la nueva y esperada Oficina Judicial), pero, en un contexto más amplio, aborda una serie de mejoras técnicas insoslayables, aun cuando olvida otros aspectos que seguramente estarían necesitados de mejora.⁴³

El objetivo de la norma viene dado, como advierte la exposición de motivos, por tratar de reformar la Justicia para mejorar el servicio público haciéndolo «ágil, transparente, responsable y plenamente conforme a los valores constitucionales», principalmente mediante la implantación de una nueva Oficina Judicial, cuyo objetivo es la racionalización y optimización de los recursos que se destinan a la Administración de Justicia.

Se pretende conseguir una descarga de trabajo de jueces y magistrados para permitir que se dediquen plenamente a su labor constitucional de juzgar y hacer ejecutar lo juzgado, asignando a otros funcionarios (principalmente al secretario judicial) todas aquellas tareas no vinculadas estrictamente a la función propiamente jurisdiccional, facilitando así un impulso de los procedimientos, supuestamente (otra cosa será que lo consiga,⁴⁴ pues el riesgo de burocratización es evidente)⁴⁵ para mejorar su rapidez, agilidad y eficacia.⁴⁶

⁴³ PEDRAJAS MORENO, A.: «Reforma del proceso laboral: la implantación de la oficina judicial y otras medidas procesales complementarias», *AL*, núm. 10, 2010, págs. 1 y ss.; SERRANO ESPINOSA, G.M.: «La reforma del proceso laboral en el marco de la nueva oficina judicial», *Revista Xurídica Galega*, núm. 62, 2009, págs. 35 y ss.; GONZÁLEZ GONZÁLEZ, C.: «Novedades principales introducidas en el proceso laboral por la Ley de reforma de la legislación procesal para la implantación de la nueva oficina judicial», *Revista Aranzadi Doctrinal*, núm. 10, 2009, págs. 55 y ss. o MARÍN MADRAZO, M.J.: «Análisis de la reforma de la Ley de Procedimiento Laboral para la nueva oficina judicial», *Información Laboral. Jurisprudencia*, núm. 4, 2010, págs. 2 y ss.

⁴⁴ FERNÁNDEZ DE BUJÁN, A.: «El necesario debate sobre el nuevo modelo de Oficina Judicial», *La Ley*, núm. 7.191, 2009, págs. 3 y ss.

⁴⁵ BANALOCHE PALAO, J.: «El proyecto de oficina judicial. ¿Hacia un nuevo proceso administrativizado?», *La Ley*, núm. 7.251, 2009, págs. 3 y ss. o, en el específico ámbito laboral, MOLINA NAVARRETE, C.: «Soluciones burocráticas a los problemas de la justicia social», *RTSS. CEF*, núm. 323, 2010, págs. 47 y ss.

⁴⁶ Sobre esta figura, véase, con carácter general, GÓMEZ DE LIAÑO, R.: «Estructura y organización de la nueva oficina judicial», *La Ley*, núm. 7.016, 2008, págs. 4 y ss.; y, de la misma autora, «La nueva oficina judicial: objetivos y régimen jurídico», *La Ley*, núm. 7.010, 2008, págs. 3 y ss.

Este objetivo primordial exige regular la distribución de competencias entre jueces y tribunales por un lado y secretarios judiciales por otro, sin que, eso sí, los jueces o magistrados pierdan la dirección del proceso (pudiendo revisar, cuando la ley lo prevea, las decisiones adoptadas por los secretarios). Es evidente que la reforma practicada asigna al secretario judicial un amplio elenco de competencias que le hacen ganar en importancia tanto cuantitativa, como cualitativamente, hasta el punto que el legislador permite que pueda ser recusado por las causas generales previstas en la LEC (art. 15.4 LPL, añadido por el punto 3 del art. 10 Ley 13/2009).⁴⁷

Sea como fuere, son muchas las competencias que con anterioridad eran atribuidas al juez o tribunal, o al órgano judicial, o a nadie en concreto (mediante fórmulas impersonales) y ahora expresamente quedan atribuidas a la figura del secretario judicial. Asimismo, no faltan los casos en los cuales la LPL asigna tareas de forma conjunta e impersonal a esta novedosa Oficina Judicial a la que tantas virtudes parecen atribuírsele.

La redistribución de competencias aludida es coherente con los objetivos generales de la Ley 13/2009, y la creación de la Oficina Judicial parece que contribuirá a una mayor racionalización y agilidad en el desenvolvimiento de la actividad jurisdiccional por los órganos judiciales.

Con todo, no puede dejar de mencionarse la sorpresa que causan algunas atribuciones competenciales que se efectúan a favor del secretario judicial: no en vano, es este quien adopta las medidas compulsivas en fase de ejecución de sentencias (arts. 239 y 282 LPL) o quien puede, en determinados casos, acordar o suspender embargos y liquidaciones y decretar la adjudicación de los bienes embargados (arts. 251 y 265 y ss. LPL). Tareas, todas ellas, que, al ser manifestación evidente de la potestad jurisdiccional de «juzgar y hacer ejecutar lo juzgado» (arts. 24 y 53 CE), deberían quedar seguramente en manos del titular del juzgado o tribunal, a riesgo de incurrir en tacha de inconstitucionalidad.⁴⁸

Además de la reasignación de tareas entre juez y secretario judicial, existen otros dos objetivos confesados en la exposición de motivos de la Ley 13/2009. El primero de ellos consiste en la potenciación de las garantías del justiciable, si bien apenas si se observan modificaciones de la LPL encaminadas a cumplir tal meta. Quizá cupiera mencionar que se introduce en la LPL (también en la LJCA y la LECrim.) la grabación de las vistas, como de modo generalizado ya se había hecho en el orden común tras la promulgación de la LEC 2000. El secretario judicial garantizará la autenticidad e integridad de lo grabado o reproducido mediante la utilización de firma electrónica cuando cuente con medios tecnológicos necesarios. Cuando, por la causa que sea, no se puedan utilizar tales medios tecnológicos, el secretario redactará acta por medios informáticos (solo pudiendo ser manuscrita cuando la sala careciera de medios informáticos –situación *calami* que esperemos no llegue a producirse en ningún juzgado de España–) incorporando los extremos generales contemplados en el artículo 89 de la LPL.⁴⁹ Además, y en esta misma línea de necesaria e inaplazable modernización de

⁴⁷ BLASCO SOTO, M.ª C.: «El Secretario Judicial ante la reforma procesal de 2009», y GUTIÉRREZ LUCAS, C.E.: «Las nuevas funciones del Secretario Judicial tras las reformas procesales derivadas de la nueva Oficina Judicial», ambos trabajos en *Revista Jurídica de Castilla y León*, núm. 21, 2010, págs. 51 y ss. y 79 y ss.

⁴⁸ Un estudio con mayor profundidad en FOLGUERA CRESPO, J.A.: «La nueva oficina judicial y la ejecución laboral», *La Ley*, núm. 7.482, 2010, págs. 3 y ss.

⁴⁹ En la redacción dada por el punto 59 del artículo 10 de la Ley 13/2009.

la Administración de Justicia,⁵⁰ se prevé la comunicación con el abogado del Estado y el letrado de la Seguridad Social por medios telemáticos cuando sea posible (art. 60 LPL).⁵¹

En cuanto al segundo de los objetivos anunciados, quizá la parte más interesante de la reforma procesal llevada a cabo a través de la Ley 13/2009, en lo tocante al orden social, se refiera a lo que la exposición de motivos de la norma denomina «mejora de las prácticas procesales e introducción de mejoras procesales». Fruto de este objetivo son una serie de modificaciones en la LPL que pueden quedar sistematizadas en los siguientes puntos:

1. Se armonizan algunas instituciones que habían quedado desfasas en la LPL respecto a la LEC 2000. Así, por ejemplo, se elimina la referencia a las cuestiones de competencia inhibitorias, que ya la generalidad de la doctrina entendía tácitamente derogadas,⁵² manteniendo que las declinatorias serán tramitadas conforme a lo previsto en la LEC, si bien serán propuestas como excepciones (se sustituye la mención a perentorias) y serán resueltas previamente en la sentencia sin suspender el curso de los autos (art. 14 LPL).⁵³

De igual modo, se suprime la referencia a las medidas precautorias por una más moderna a los actos preparatorios, la anticipación y aseguramiento de la prueba y el embargo preventivo.⁵⁴ Ciertamente es una pena que no se haya aprovechado para mejorar la sistemática de las medidas preventivas, que tradicionalmente ha sido deficitaria⁵⁵ y, en concreto, es notablemente más arcaica que las nuevas previsiones de la LEC.⁵⁶

También se suprime la referencia a las diligencias para mejor proveer, que pasan a denominarse, siguiendo la terminología de la LEC, diligencias finales (art. 88 LPL).⁵⁷ Lo mismo sucede en materia probatoria con distintas alusiones a institutos caducos;⁵⁸ por ejemplo, las

⁵⁰ GÓMEZ DE LIAÑO, R.: «Incorporación de las tecnologías de la información al nuevo modelo de oficina judicial», *La Ley*, núm. 7.028, 2008, págs. 4 y ss.

⁵¹ En la redacción dada por el punto 43 del artículo 10 de la Ley 13/2009.

⁵² MARTÍN JIMÉNEZ, R.: «Cuestiones de competencia, declinatoria y proceso laboral tras la Ley 1/2000, de Enjuiciamiento Civil», en AA.VV. (RÍOS SALMERÓN, B. y SEMPERE NAVARRO, A.V., coords.): *La influencia de la Ley de Enjuiciamiento Civil en el Procedimiento Laboral*, Pamplona: Aranzadi, 2001, págs. 48 y ss. o SIGÜENZA LÓPEZ, J.: «Regulación de las cuestiones de competencia en la LPL. Incidencia de la Ley 1/2000, de Enjuiciamiento Civil, en esta materia», *AS*, núm. 6, 2000, págs. 13 y ss.

⁵³ En la redacción dada por el punto 2 del artículo 10 de la Ley 13/2009.

⁵⁴ Puntos 49, 50, 51 del artículo 10 de la Ley 13/2009.

⁵⁵ Al respecto, BLASCO PELLICER, A.: *Las medidas cautelares en el proceso laboral*, Madrid: Civitas, 1996, págs. 45 y ss. o, más temprano en el tiempo, ORTELLS, M.: «Notas sobre la tutela cautelar en el proceso laboral», *Tribuna Social*, núm. 37, 1994, págs. 9 y ss.

⁵⁶ BLASCO PELLICER, A.: «La tutela cautelar laboral tras la nueva Ley de Enjuiciamiento Civil», *AS*, t. V, 2001, pág. 622; RODRÍGUEZ-PIÑERO y BRAVO-FERRER, M.: «Medidas cautelares y reforma del proceso civil», *RL*, núm. 3, 2000, págs. 7 y ss.; PEDRAJAS MORENO, A.: «Las diligencias preliminares, pruebas anticipadas y medidas cautelares en la Ley de Enjuiciamiento Civil», *RL*, núm. 12, 2001, págs. 49 y ss. o ALONSO GARCÍA, R.M.³: *El proceso de Trabajo y la nueva Ley de Enjuiciamiento Civil*, Madrid: Civitas, 2001, págs. 75 y ss.

⁵⁷ En la redacción dada por el punto 58 del artículo 10 de la Ley 13/2009.

⁵⁸ PEDRAJAS MORENO, A.: «Las diligencias preliminares, pruebas anticipadas y medidas cautelares en la Ley de Enjuiciamiento Civil», *op. cit.*, págs. 49 y ss. o ALONSO GARCÍA, R.M.³: *El proceso de Trabajo y la nueva Ley de Enjuiciamiento Civil*, *op. cit.*, págs. 75 y ss.

referencias a la confesión judicial, que pasa a ser interrogatorio de parte (art. 91 LPL)⁵⁹ o a la prueba testifical, que pasa a denominarse interrogatorio de testigos (art. 92.1 LPL),⁶⁰ así como la supresión de la referencia a la insaculación de peritos (art. 93 LPL).⁶¹

2. Se establecen los mecanismos tendentes a facilitar la acumulación de actuaciones procesales, procesos, recursos o ejecuciones, tratando así de paliarse las dilaciones en la tramitación de los pleitos al concentrar los esfuerzos en un único procedimiento, algo que ya había sido considerado necesario por la mejor doctrina⁶² y que el legislador trata de abordar a través de una nueva regulación, quizá compleja en exceso, pero claramente dirigida a dotar de agilidad y celeridad al quehacer jurisdiccional.

Así se modifica el artículo 27 de la LPL,⁶³ para permitir que el actor pueda acumular en su demanda cuantas acciones le competan contra el demandado, aunque procedan de diferentes títulos «siempre que todas ellas puedan tramitarse ante el mismo juzgado o tribunal» añadido lógico y casi innecesario que establece como único límite la competencia objetiva y funcional del órgano judicial. Asimismo, se permite al demandado reconvenir en los mismos términos (nuevo art. 27.2 LPL) y se permite (parece que habría que decir que se invita a) que se acumulen las acciones que uno o varios actores tengan contra uno o varios demandados, siempre que entre esas acciones exista un nexo por razón del título o causa de pedir (lo cual se entiende cuando se funden en unos mismos hechos).

Ahora bien, se añaden algunas modalidades procesales a aquellas a las que no se puede acumular ninguna otra: a las que ya contemplaba la norma de ritos laboral se añaden otras tres, las de movilidad geográfica, las de modificación sustancial de las condiciones de trabajo y las de derechos de conciliación de la vida personal, laboral y familiar del artículo 138 bis. Además se recoge expresamente aquella tesis jurisprudencial conforme a la cual en los procesos de extinción del artículo 50 del ET por impago de salarios cabe acumular como excepción la propia reclamación salarial (art. 27.4 LPL).⁶⁴

Por otra parte, será el secretario quien advierta a la parte sobre la indebida acumulación de acciones para que esta elija cuál ha de continuar (si bien será el juez quien, caso de persistir el defecto, acuerde el archivo), pero si la acción ejercitada está sometida a plazo de caducidad, aunque el actor no opte, se seguirá la tramitación del juicio por aquellas y el juez o tribunal tendrá por no formulada la otra acción. Si lo indebidamente acumulado son dos acciones sometidas a plazo de caducidad y una de ellas es la de despido, aunque el actor no opte se seguirá la tramitación del juicio por despido, teniendo por no formulada la otra acción, advirtiendo a la parte de su derecho a ejercitarla por separado (art. 28.2 LPL).⁶⁵

⁵⁹ En la redacción dada por el punto 61 del artículo 10 de la Ley 13/2009.

⁶⁰ En la redacción dada por el punto 62 del artículo 10 de la Ley 13/2009.

⁶¹ En la redacción dada por el punto 63 del artículo 10 de la Ley 13/2009.

⁶² MONTERO AROCA, J.: *La acumulación en el proceso laboral*, Valencia: Tirant lo Blanch, 1998, págs. 43 y ss. o VALLE MUÑOZ, A.: *La acumulación de acciones en el proceso laboral*, Pamplona: Aranzadi, 1998, págs. 25 y ss.

⁶³ Punto 12 del artículo 10 de la Ley 13/2009.

⁶⁴ En este sentido, SSTS 6 mayo 1991 (RJ 1991, 4169) y 15 enero 2009 (RJ 2009, 656).

⁶⁵ Según la redacción dada por el punto 13 del artículo 10 de la Ley 13/2009.

La acumulación de autos pasa a denominarse «acumulación de procesos»⁶⁶ y en el tenor de la ley parece que pasa de ser algo que el juez o tribunal podía acordar si lo consideraba oportuno [de oficio o a instancia de parte, cuando se tramiten varias demandas contra un mismo demandado, aunque los demandantes sean distintos, ejercitándose idénticas acciones] a algo que necesariamente «se acordará» (art. 29 LPL).⁶⁷ Igual previsión imperativa se contempla cuando las acciones se hayan ejercitado ante diferentes juzgados de lo social de la misma circunscripción, resultando competente aquel que conociese de la demanda que hubiera tenido entrada antes en el registro (art. 30 LPL).⁶⁸

Además se añade un artículo 30 bis de la LPL⁶⁹ conforme al cual «se acordará también la acumulación de procesos que penden en el mismo o distinto juzgado o tribunal cuando entre los objetos de los procesos cuya acumulación se pretende exista tal conexión que, de seguirse por separado, pudieran dictarse sentencias con pronunciamientos o fundamentos contradictorios, incompatibles o mutuamente excluyentes».

Por cuanto hace a la acumulación de recursos, el artículo 33 de la LPL⁷⁰ indica que se podrá acordar de oficio y deberá decretarse si es a instancia de parte, cuando entre los procesos pendientes exista identidad de objeto y de alguna de las partes (idea que se repite específicamente respecto de los recursos de suplicación y casación en el art. 232 LPL).⁷¹

En lo tocante a la acumulación de ejecuciones, llama la atención que la debe acordar el secretario judicial, mediante decreto, cuando existan indicios de que los bienes del deudor o deudores no van a resultar suficientes para satisfacer la totalidad de los créditos que se ejecuten (art. 37 LPL).⁷² En tal caso, el proceso de ejecución se acumulará ante el primero que ordenó el despacho de ejecución (antes se decía ante el que primero la hubiera iniciado) o, en caso de ser órganos de distintas circunscripciones, lo hará el secretario del que primero trabó embargo sobre la totalidad o mayor parte de los bienes (art. 38 LPL).⁷³ Cuando los secretarios judiciales discrepen sobre la procedencia de la ejecución, deberá resolver la sala de lo social del superior jerárquico común (art. 39 LPL)⁷⁴ sin que la tramitación de tal incidente de acumulación suspenda las ejecuciones afectadas, salvo las actuaciones relativas al pago a los ejecutantes de las cantidades obtenidas con posterioridad al planteamiento de dicho incidente (art. 40 LPL).⁷⁵

3. Se unifica la terminología procesal respecto a lo que la ley llama «resoluciones procesales», que englobarían tanto las resoluciones judiciales (providencias, autos y sentencias) como

⁶⁶ Punto 14 del artículo 10 de la Ley 13/2009.

⁶⁷ Según la redacción dada por el punto 15 del artículo 10 de la Ley 13/2009.

⁶⁸ Según la redacción dada por el punto 16 del artículo 10 de la Ley 13/2009.

⁶⁹ Por el punto 17 del artículo 10 de la Ley 13/2009.

⁷⁰ En la redacción dada por el punto 19 del artículo 10 de la Ley 13/2009.

⁷¹ En la redacción dada por el punto 129 del artículo 10 de la Ley 13/2009.

⁷² En la redacción dada por el punto 22 del artículo 10 de la Ley 13/2009.

⁷³ Según la redacción dada por el punto 23 del artículo 10 de la Ley 13/2009.

⁷⁴ Según la redacción dada por el punto 24 del artículo 10 de la Ley 13/2009.

⁷⁵ Según la redacción dada por el punto 25 del artículo 10 de la Ley 13/2009.

las del secretario judicial (diligencias de ordenación –destinadas a dar a los autos el curso que la ley establezca– decretos –cuando la resolución admita la demanda o se ponga término al procedimiento o cuando fuera preciso o conveniente razonar lo resuelto– y diligencias de constancia –comunicación o ejecución a efectos de reflejar en autos hechos o actos con trascendencia procesal–). Así, se observa en los cambios operados en los artículos 49 y ss. de la LPL y en algún punto concreto de la ley respecto a ciertos procesos especiales, por ejemplo, en el de conflictos colectivos (art. 159 LPL).⁷⁶

4. En materia de recursos no se produce una modificación estructural del sistema vigente,⁷⁷ respetando el principio de única instancia y manteniendo los recursos excepcionales de suplicación y casación (ordinaria y para unificación de doctrina); empero, se trata de unificar la terminología y los cauces impugnatorios existentes, principalmente en los recursos ordinarios contra resoluciones distintas a la sentencia, dotando así al conjunto de mayor coherencia.

En este sentido, se elimina el recurso de súplica, a favor del recurso de reposición; el cual, por tanto, cabe contra todas las providencias y autos, sean dictadas por un juzgado de lo social, o lo sean por una sala de lo social, siempre ante el órgano que dictó la resolución recurrida (desaparecen las referencias contenidas en diversos preceptos al recurso de súplica, artículos 197, 198, 204 o 231 LPL).⁷⁸ Por su parte, el secretario resuelve dicho recurso cuando se presenta contra las diligencias de ordenación y decretos no definitivos, excepto cuando la ley prevea directamente recurso de revisión (art. 184 LPL).⁷⁹

Este nuevo recurso de revisión se plantea ante el propio secretario pero es resuelto por el juez o tribunal. Cabe recurso de revisión contra todos los decretos que pongan fin al procedimiento o impidan su continuación y cuando expresamente se prevea (art. 186 LPL).⁸⁰

De esta lógica se desprende también que sea recurrible en suplicación el auto dictado en ejecución de sentencia por el que se decide el recurso de revisión frente a los decretos dictados por el secretario judicial siempre que la sentencia ejecutoria hubiera sido también recurrible en suplicación, cuando resuelvan puntos sustanciales no controvertidos en el pleito, no decididos en la sentencia o que contradigan lo ejecutoriado (art. 189.2 LPL).⁸¹

⁷⁶ En la redacción dada por el punto 90 del artículo 10 de la Ley 13/2009.

⁷⁷ Perfectamente válido, por lo demás, pues bien es conocido que, salvo en el ámbito penal, el derecho al recurso como parte integrante del derecho fundamental a la tutela judicial efectiva es de configuración legal y, por tanto, su ámbito de actuación queda circunscrito a la configuración que el legislador ordinario haya querido darle, SSTCo 51/1982, de 19 de julio; 3/1983, de 25 de enero; 105/1989, de 8 de junio, o 72/1992, de 13 de mayo. En la doctrina científica, CASAS BAAMONDE, M.³ E.: «La reforma de la legislación procesal laboral: los recursos en la Ley de Procedimiento Laboral de 1990», *REDT*, núm. 46, 1991, págs. 195 y ss.; FOLGUERA CRESPO, J.: «Tutela procesal y recursos laborales», en AA.VV.: *Reforma laboral, tutela judicial y derechos fundamentales*, Madrid: CGPJ, 1996, págs. 253 y ss.; SEMPERE NAVARRO, A.V.: «Sobre los recursos en el proceso laboral: el derecho al recurso», *AS*, núm. 3, 1998, págs. 12 y ss. o RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M.: «La reforma de los recursos en el procedimiento laboral. Continuidad y condicionantes», *RL*, t. II, 1989, págs. 153 y ss.

⁷⁸ En la redacción dada por los puntos 109, 110, 112 o 128 del artículo 10 de la Ley 13/2009.

⁷⁹ En la redacción dada por el punto 101 del artículo 10 de la Ley 13/2009.

⁸⁰ En la redacción dada por el punto 103 del artículo 10 de la Ley 13/2009.

⁸¹ En la redacción dada por el punto 105 del artículo 10 de la Ley 13/2009.

De igual modo, es recurrible en casación el auto que en ejecución de sentencias decide el recurso de revisión interpuesto contra los decretos del secretario judicial, cuando resuelvan puntos sustanciales no controvertidos en el pleito, no decididos en la sentencia o que contradigan lo ejecutoriado (art. 204 LPL).⁸²

5. Se han convertido en euros todas las cuantías de los importes que en los textos procesales aún se reflejaban en pesetas. Así, por ejemplo, 200 euros como multa que el secretario puede imponer a quien no devuelva los autos en plazo (art. 48.2 LPL);⁸³ multa de 20 a 200 euros a quien se negare a la recepción o no entregara la cédula que había recogido por encontrarse en el domicilio o finca a su destinatario (art. 57.3 LPL);⁸⁴ 600 euros como multa de temeridad (art. 97.3 LPL);⁸⁵ 1.800 euros como límite de la cuantía litigiosa a partir del cual cabe recurso de suplicación (art. 189 LPL);⁸⁶ 900 euros como multa de temeridad en el recurso de casación (art. 223.3 LPL);⁸⁷ 150 euros como depósito para recurrir en suplicación y 300 euros para recurrir en casación (art. 227 LPL);⁸⁸ los honorarios de abogado o graduado social se incluyen en las costas que se pueden imponer a la parte vencida en los recursos de suplicación y casación, pero dichos conceptos no pueden superar los 600 euros en el recurso de suplicación y 900 euros en el de casación (art. 233.1 LPL).⁸⁹

Sobre semejante proceso de actualización pecuniaria quizá convenga hacer una reflexión y es que no se ha modificado el valor de las cuantías, simplemente se han transformado de pesetas a euros (aunque se mantiene la genérica habilitación al gobierno para que las actualice, incluyendo ahora las relativas al graduado social colegiado, disp. adic. segunda LPL en la redacción dada por el punto 177 del art. 10). Con esto se devalúan algunos requisitos propios del carácter extraordinario de los recursos en el orden social (así, por ejemplo, los 150 o 300 euros necesarios para recurrir en suplicación o casación que son mucho menos disuasorios que esas cantidades en pesetas en 1990, o la cuantía del valor económico objeto del proceso de 1.800 euros para habilitar el recurso de suplicación, que es menos extraordinario porque esos 1.800 euros de hoy representan mucho menos valor que las 300.000 ptas de 1990, algo que, por cierto, es modificado sustancialmente en el proyecto de la nueva LPL, como se verá en la parte final del presente ensayo).

6. Se han adoptado una serie de medidas tendentes a mejorar las modalidades procesales especiales de movilidad geográfica, modificación sustancial de las condiciones de trabajo y de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del artículo 138 bis, equiparándolas con otras modalidades procesales que de siempre habían sido más privilegiadas.⁹⁰

⁸² Según la redacción dada por el punto 112 del artículo 10 de la Ley 13/2009.

⁸³ En la redacción dada por el punto 31 del artículo 10 de la Ley 13/2009.

⁸⁴ Según la redacción dada por el punto 40 del artículo 10 de la Ley 13/2009.

⁸⁵ En la redacción dada por el punto 65 del artículo 10 de la Ley 13/2009.

⁸⁶ En la redacción dada por el punto 105 de la Ley 13/2009.

⁸⁷ En la redacción dada por el punto 122 del artículo 10 de la Ley 13/2009.

⁸⁸ En la redacción dada por el punto 124 del artículo 10 de la Ley 13/2009.

⁸⁹ En la redacción dada por el punto 130 del artículo 10 de la Ley 13/2009.

⁹⁰ DE SOTO RIOJA, S.: *Proceso especial de modificaciones sustanciales y movilidad geográfica*, Pamplona: Aranzadi, 2001, págs. 17 y ss.

Así, en primer lugar, la modificación del artículo 27.2 de la LPL las declara inacumulables a ninguna otra acción. Además, y en pro de la celeridad de estos procesos,⁹¹ se les incorpora a la lista de aquellos respecto de los cuales el mes de agosto es hábil (igual mención se hace para el ejercicio de los derechos derivados de la Ley Orgánica 1/2004, de medidas de protección integral contra la violencia de género, según el artículo 43.4 de la LPL, subsanando así el anterior olvido del legislador).⁹²

Por otro lado, los anteriores procesos quedan exceptuados del requisito general de intentar la conciliación administrativa previa (art. 64 LPL)⁹³ o la reclamación administrativa previa (art. 70 LPL),⁹⁴ medida que, si bien acelera la solución judicial en pro de la celeridad, priva a las partes de la posibilidad de realizar un intento sincero de arreglar sus discrepancias.⁹⁵

Además, tales procesos han de tramitarse inexcusablemente con arreglo a su modalidad procesal correspondiente (art. 182 LPL)⁹⁶ si bien, y conforme una conocida tesis,⁹⁷ cabría añadir que cuando en los mismos se invoque la lesión de un derecho fundamental parece que habrían de incorporarse las garantías propias de este proceso (*ex art.* 53 CE).

Por último, las sentencias emanadas de tales procesos no son susceptibles de recurso de suplicación, sin que tal posibilidad dependa de su cuantía litigiosa superior a 1.800 euros (art. 189.2 LPL),⁹⁸ algo que ha sido criticado por la doctrina, pues si bien consigue mejorar la celeridad en la aplicación de la decisión judicial, priva al mundo jurídico de criterios hermenéuticos emanados de tribunales superiores.⁹⁹

7. En cuanto hace a la presentación de escritos sujeta a plazo, podrá efectuarse (tan solo) hasta las 15 horas del día hábil siguiente al del vencimiento del plazo, quedando así homogeneizado con lo previsto en el artículo 135 de la LEC (art. 45.1 LPL).¹⁰⁰ De esta manera, se elimina aquella tradicional previsión conforme a la cual, en el orden social, cabía presentar escritos el último día de plazo ante el juzgado de guardia hasta las 00.00 h. dejando constancia ante el juzgado competente dentro del día hábil siguiente. La jurisprudencia social, tras ciertos vaivenes, enten-

⁹¹ TASCÓN LÓPEZ, R.: «La tutela judicial de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral», *op. cit.*, págs. 5 y ss.

⁹² En la redacción dada por el punto 28 del artículo 10 de la Ley 13/2009.

⁹³ En la redacción dada por el punto 45 del artículo 10 de la Ley 13/2009.

⁹⁴ En la redacción dada por el punto 47 del artículo 10 de la Ley 13/2009.

⁹⁵ MOLINA NAVARRETE, C.: «El impacto laboral de la Ley de Igualdad: lo que queda después de vender el humo político», *RTSS. CEF*, núm. 290, 2007, págs. 99 y ss.

⁹⁶ En la redacción dada por el punto 99 del artículo 10 de la Ley 13/2009.

⁹⁷ Esta es, por tanto, la única interpretación aceptable, quizá demasiado alambicada, pero también adecuadamente sensible con los derechos de los trabajadores. Al respecto, CAVAS MARTÍNEZ, F.: *El proceso laboral de tutela de la Libertad Sindical y demás Derechos Fundamentales*, Pamplona: Aranzadi, 2004, pág. 157; PALOMEQUE LÓPEZ, M.C.: «La tutela judicial de los derechos laborales fundamentales; sinécdoque procesal», *TS*, núm. 16, 1992, pág. 10; GARATE CASTRO, J.: *La tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas por los Tribunales Laborales*, Santiago de Compostela (EGAP), 1999, págs. 41 y ss.; CABAÑAS GARCÍA, J.C.: «La tutela jurisdiccional de los derechos fundamentales en el orden social», *DL*, núm. 42, 1994, pág. 75 o, moderadamente, GARCÍA VIÑA, J.: «La modalidad especial de tutela de la libertad sindical y de los demás derechos fundamentales», *RTSS. CEF*, núms. 197-198, 1999, pág. 28.

⁹⁸ En la redacción dada por el punto 105 del artículo 10 de la Ley 13/2009.

⁹⁹ TASCÓN LÓPEZ, R.: «La tutela judicial de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral», *op. cit.*, págs. 5 y ss.

¹⁰⁰ En la redacción dada por el punto 29 del artículo 10 de la Ley 13/2009.

- dió que ambas opciones eran válidas en el orden social,¹⁰¹ pero el legislador ha preferido homogeneizar el orden social con el común y así dotar de uniformidad a la materia, optando por incorporar al artículo 45 de la LPL la previsión ya previamente contenida en el artículo 135 de la LEC, la cual, ciertamente, resulta más generosa para el justiciable.¹⁰²
8. Asimismo, las citaciones, notificaciones, emplazamientos y requerimientos se harán en la nueva Oficina Judicial (antes en el juzgado o tribunal) si las partes allí comparecieren (art. 56 LPL).¹⁰³ Si no, mediante entrega de copia de la resolución o cédula al destinatario, y, si no fuese hallado en su domicilio, se entregará al pariente más próximo o familiar o empleado mayores de 14 años y, en su defecto, al portero o conserje de la finca (art. 57 LPL),¹⁰⁴ especificándose con mayor precisión cuál ha de ser el contenido de las cédulas (art. 58 LPL).¹⁰⁵
 9. En las cuestiones prejudiciales, tan solo la penal por falsedad documental, como ya sucedía con anterioridad, tiene virtualidad para interrumpir el proceso social, si bien antes el juez celebraba el juicio y suspendía el plazo para dictar sentencia y ahora parece que ha de suspender en ese mismo momento en que se ha planteado (art. 86 LPL).¹⁰⁶
 10. Ya con anterioridad el juez o tribunal podía recabar dictamen de los organismos públicos competentes cuando en el proceso se suscitara una posible discriminación por razón de sexo; ahora se amplía a los supuestos de discriminación por origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual (art. 96.3 LPL).¹⁰⁷
 11. Se modifica la enumeración de las causas de despido nulo cuando es por causas objetivas (art. 122.2 LPL),¹⁰⁸ al objeto de dotarle de la sistematicidad que había perdido tras las múltiples reformas acaecidas, sobre todo tras la promulgación de la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
 12. Se modifica la denominación de la modalidad procesal especial de los permisos por lactancia y reducción de jornada por motivos familiares, que pasa a denominarse derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral reconocidos legal o convencionalmente.¹⁰⁹ Con todo, la regulación de dicho proceso continúa siendo pacata e imprecisa, abocando a una labor de interpretación jurisprudencial importante. Baste decir que debiera haberse modifi-

¹⁰¹ STS 15 marzo 2005 (RJ 2005, 3506); en igual sentido, *obiter dictum*, STS 26 febrero 2003 (RJ 2003, 3259); también, AATS 18 julio 2001 (RJ 2001, 7015) y 27 septiembre 2001 (RJ 2001, 8717).

¹⁰² Sobre las distintas valoraciones respecto de la operatividad de dicho precepto en el ámbito social, BORRAJO DACRUZ, E.: «Presentación de escritos a efectos del requisito de tiempo en los actos procesales laborales», en AA.VV.: *El proceso laboral. Estudios en homenaje al Prof. Luis Enrique de la Villa Gil*, Valladolid: Lex Nova, 2001, págs. 95 y ss. y TASCÓN LÓPEZ, R.: «El cómputo del plazo de caducidad de la acción de despido en la jurisprudencia: antiguos y nuevos problemas», *AL*, núm. 10, 2006, págs. 1.130 y ss.

¹⁰³ En la redacción dada por el punto 39 del artículo 10 de la Ley 13/2009.

¹⁰⁴ En la redacción dada por el punto 40 del artículo 10 de la Ley 13/2009.

¹⁰⁵ En la redacción dada por el punto 41 del artículo 10 de la Ley 13/2009.

¹⁰⁶ En la redacción dada por el punto 57 del artículo 10 de la Ley 13/2009.

¹⁰⁷ En la redacción dada por el punto 64 del artículo 10 de la Ley 13/2009.

¹⁰⁸ En la redacción dada por el punto 70 del artículo 10 de la Ley 13/2009.

¹⁰⁹ Puntos 71, 78 y 79 del artículo 10 de la Ley 13/2009.

cado correlativamente la letra a) del artículo 138 bis de la LPL, para hacer notar que la discrepancia entre trabajador y empresario podría tener un contenido más amplio que la mera concreción horaria, abarcando cualquier desavenencia sobre un derecho de conciliación de la vida personal, laboral y familiar surgido entre trabajador y empresario.¹¹⁰

13. Se modifica la denominación del proceso de tutela de la libertad sindical, que, por fin y tras una historia larga y azarosa,¹¹¹ pasa a denominarse de tutela de derechos fundamentales,¹¹² asumiendo así de forma plena, y con vocación de generalidad, ese carácter de proceso preferente y sumario para la tutela de (todos y no solo la libertad sindical) derechos fundamentales, al que alude el artículo 53 de la CE, en el marco del orden social de la jurisdicción.
14. Se autoriza la firma del recurso de suplicación por parte de los graduados sociales colegiados, lo cual, sin duda, ha de ser relacionado con la capacidad de tales profesionales para desarrollar la «representación técnica» que les fue reconocida en el artículo 545.3 de la LOPJ tras la reforma de 2003.¹¹³

De esta manera, el legislador acentúa las notables peculiaridades (convertidas ya en tradicionales) que presenta en el ámbito laboral la representación procesal con respecto a otros órdenes jurisdiccionales,¹¹⁴ y, más allá de una evidente batalla corporativista,¹¹⁵ permite que estos profesionales, sin duda especialistas en Derecho del Trabajo,¹¹⁶ continúen desempeñando en suplicación la labor representativa que hasta este momento desarrollaban con éxito en instancia.

Así, se ha modificado el artículo 21 de la LPL¹¹⁷ para indicar que, si bien la defensa sigue teniendo carácter facultativo en la instancia, en el recurso de suplicación los litigantes habrán

¹¹⁰ TASCÓN LÓPEZ, R.: «La tutela judicial de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral», *op. cit.*, págs. 5 y ss.

¹¹¹ *Id.* al respecto, ALBIOL MONTESINOS, I.: *La tutela de la libertad sindical por los tribunales nacionales*, Madrid: Tecnos, 1987, págs. 43 y ss.; LINARES LORENTE, J.A.: «Sobre el proceso de tutela de la libertad sindical», *AL*, t. III, 1993, pág. 736; VALDÉS DAL-RÉ, F.: «El proceso de protección de la libertad sindical y demás derechos fundamentales», en CRUZ VILLALÓN, J. y VALDÉS DAL-RÉ, F.: *Lecturas sobre la reforma del proceso laboral*, Madrid: CEP, 1991, págs. 463 y ss.; GÁRATE CASTRO, J.: *La tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas por los Tribunales Laborales*, Santiago de Compostela (EGRL), 1999, págs. 18 y ss. o TUDELA CAMBRONERO, G.: «Proceso de tutela de la libertad sindical y demás derechos fundamentales», en AA.VV.: *El proceso laboral. Estudios en Homenaje al Prof. Luis Enrique de la Villa Gil*, *op. cit.*, págs. 801 y ss.

A través de las últimas reformas (contenidas en la Ley Orgánica 3/2007, de igualdad efectiva, y en la propia Ley 13/2009, a través de un simple pero ilustrativo cambio en la denominación de la modalidad procesal), se ha tratado de ultimar el diseño de este mecanismo procesal que, por lo demás, ya funcionaba en la práctica, y pese a lo deficiente de su sistemática legal, con una eficiencia probada. PEDRAJAS MORENO, A.: «Reforma del proceso laboral: la implantación de la oficina judicial y otras medidas procesales complementarias», *op. cit.*, págs. 1 y ss.

¹¹² Punto 96 del artículo 10 Ley 13/2009.

¹¹³ PÉREZ DEL BLANCO, G.: «La representación técnica por graduado social en España tras la Ley 13/2009, de la Oficina Judicial», *Revista Internacional de Estudios de Derecho Procesal y Arbitraje*, núm. 3, 2009, págs. 389 y ss.

¹¹⁴ Entre otros, BARRIO CALLE, M.^a A.: «La representación en el proceso laboral», en *Revista Derecho Procesal Iberoamericana*, 1981, págs. 66 y ss.; GIL SUÁREZ, L.: «Capacidad y legitimación procesales. Representación y defensa», en AA.VV. (BORAJO DACRUZ, E., dir.): *La nueva Ley de Procedimiento Laboral*, Madrid: La Ley, 1993, págs. 178 y ss. o MURCIA CLAVERIA, D.: *La representación voluntaria en el proceso laboral*, Madrid: Tecnos, 1994, págs. 14 y ss.

¹¹⁵ PEDRAJAS MORENO, A.: «Reforma del proceso laboral: la implantación de la oficina judicial y otras medidas procesales complementarias», *op. cit.*, pág. 4.

¹¹⁶ RODRÍGUEZ-PIÑERO y BRAVO-FERRER, M.: «La representación por graduado en el proceso de trabajo», *RL*, núm. 11, 1992, págs. 3 y ss. o TÁRRAGA POVEDA, J.: «La representación y defensa por graduado social», *AS*, t. II, 1996, págs. 134 y ss.

¹¹⁷ Por el punto siete del artículo 10 de la Ley 13/2009.

de estar defendidos por abogado o representados técnicamente por graduado social colegiado. En casación solo sirve la defensa de abogado. En consonancia con ello, se modifican los preceptos oportunos que prevén que el graduado social pueda anunciar o interponer dicho recurso de suplicación (art. 193.1 LPL)¹¹⁸ y que su nombramiento sea al tiempo de anunciar el recurso de suplicación, si bien si no se hace mención expresa y se trata de una persona con derecho de asistencia jurídica gratuita se nombrará de oficio, de manera igual que se hace con los abogados (art. 229 LPL).¹¹⁹

15. En la ejecución civil se ha tratado de modernizar el proceso, para permitir, bajo la supervisión del secretario judicial, las pujas electrónicas a través de Internet, siempre que se cuente con medios para ello, fomentando así la participación y transparencia y evitando la discriminación y las prácticas de colusión.

Además, se han modificado algunas reglas: por ejemplo, ahora los ejecutantes pueden quedarse con los bienes embargados cuando la subasta resulte desierta por el 30 por 100 del avalúo (antes el 25% tras la tercera subasta) (art. 262 LPL),¹²⁰ tratando así de evitar las que podrían denominarse como «enajenaciones ruinosas» y, al tiempo, haciendo coincidir el porcentaje con el general previsto en el artículo 651 de la LEC.¹²¹

3. LA RENOVACIÓN ¿DEFINITIVA? DEL PROCESO SOCIAL A TRAVÉS DE LA INMINENTE NUEVA LEY DE PROCEDIMIENTO LABORAL

No obstante las reformas puntuales que se han venido produciendo, y la más extensa y sistemática, aunque también parcial, llevada a cabo mediante la Ley 13/2009, y aun cuando las mismas hayan podido incorporar una serie de mejoras técnicas, había llegado el momento de apostar por una reforma más en profundidad del orden social de la jurisdicción, capaz de reinterpretar y reordenar en su conjunto los engranajes de un sistema que, con el paso del tiempo, parecen haberse oxidado en cierta medida.

Si la existencia del orden social de la jurisdicción [de unos jueces y tribunales especializados en el enjuiciamiento de los conflictos de trabajo] forma parte de la esencia misma del Derecho del Trabajo,¹²² el mantenimiento de un proceso social acorde con estas exigencias forma parte del compromiso indeclinable de la eficacia del Derecho del Trabajo. No basta, pues, con la existencia de unos tribunales de trabajo, sino que es necesario que la regulación concreta del Proceso Social sirva, en cada momento, de la mejor forma posible a las necesidades de celeridad, agilidad, sencillez y protección que imprimen el carácter propio del Derecho del Trabajo.¹²³

¹¹⁸ En la redacción dada por el punto 107 del artículo 10 de la Ley 13/2009.

¹¹⁹ Según la redacción dada por el punto 126 del artículo 10 de la Ley 13/2009.

¹²⁰ Según la redacción dada por el punto 150 del artículo 10 de la Ley 13/2009.

¹²¹ MONTOYA MELGAR, A.; GALIANA MORENO, J.M.ª; SEMPERE NAVARRO, A.V. y RÍOS SALMERÓN, B.: *Curso de Procedimiento Laboral*, Madrid: Tecnos, 2010, pág. 590.

¹²² RODRÍGUEZ-PIÑERO y BRAVO-FERRER, M.: *Derecho del Trabajo y proceso*, op. cit., págs. 2 y ss. o MONTOYA MELGAR, A.: «Los procesos laborales y el sistema de Derecho del Trabajo», op. cit., pág. 220.

¹²³ Conforme razonan, entre otros, CRUZ VILLALÓN, J.: «Constitución y Derecho del Trabajo», op. cit., pág. 211 o GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I.: *La prueba en el proceso de trabajo*, op. cit., págs. 15 y ss.

Este fue, sin duda, el objetivo conseguido por la LPL 1990 y el posterior texto refundido de la LPL 1995, que con toda justicia mereció una alabanza generalizada por parte de la doctrina y, a la postre, marcó la impronta de las sucesivas reformas de las diversas Leyes de Procedimiento ante lo «irresistible del modelo del proceso social».¹²⁴

Sin embargo, esta ejemplaridad, como si de un *boomerang* se tratara, ha terminado por volverse en su contra, pues los mecanismos más novedosos y técnicamente más avanzados incorporados a esas reformas rituarías han provocado la propia crisis del proceso social.¹²⁵ Tal situación forzó a que tanto la reforma de la LJCA, como la promulgación de la LEC 2000 llevaran cláusulas que modificaban la propia LPL en el intento por conseguir que sus nuevas previsiones resultaran armónicas con los institutos propios del proceso social, lo cual en modo alguno fue logrado de forma plena, como ha habido ocasión de comprobar a lo largo del sucinto repaso que se ha llevado a cabo en las páginas precedentes,¹²⁶ y los constantes parcheos llevados a cabo por el legislador solo han servido para posponer lo inevitable.

A ello procede añadir que cada reforma de cierto calado del Derecho sustantivo del Trabajo ha traído aparejada una correlativa modificación de los preceptos de la LPL que se veían afectados, en el intento por mantener esa indisoluble unidad existente entre ambos, cosa que, si bien se ha conseguido con relativa precisión, ha originado un proceso por «aluvión»¹²⁷ que no siempre resulta todo lo claro y coherente que cabría esperar. En consecuencia, muchas han sido las ocasiones en las cuales la jurisprudencia social se ha visto abocada a realizar una función *quasi*legislativa para precisar el alcance de determinados institutos laborales, conjugando la propia LPL con otras normas procesales, no siempre bien conectadas entre sí, principalmente para baremar el carácter supletorio de la LEC sobre el proceso social.¹²⁸

Todo lo antedicho mostraba a las claras que la situación del Proceso Social no respondía como antaño a las exigencias propias de un moderno mercado de trabajo, habiendo soportado mal el paso del tiempo, motivo por el cual se puede hablar sin rubor de su envejecimiento prematuro.¹²⁹ Era necesario, por tanto, asumir la crítica constructiva y tratar de seguir mejorando un instrumento de primera magnitud para la efectividad del Derecho Social.

Así, ha llegado a constituir un clamor la necesidad de una seria revisión del Proceso Social, aprovechando lo mucho de bueno que aún queda en él, pero, al tiempo, modernizándolo y armoni-

¹²⁴ MONTALVO CORREA, J.: «La repercusión de la Ley de Enjuiciamiento Civil en el proceso social», en AA.VV.: *El proceso social (Estudios en Homenaje al Prof. Luis Enrique de la Villa Gil)*, *op. cit.*, pág. 642.

¹²⁵ DESDENTADO BONETE, A.: «Notas para un debate sobre la crisis del proceso social», *op. cit.*, pág. 223; MONTOYA MELGAR, A.: «Proceso civil y proceso laboral (en torno a las recíprocas influencias entre la Ley de Enjuiciamiento Civil y la Ley de Procedimiento Laboral)», *op. cit.*, pág. 26 y LUJÁN ALCARAZ, J.: «La nueva Ley de Enjuiciamiento Civil y su influencia en el proceso ordinario laboral», *op. cit.*, pág. 10.

¹²⁶ GIL SUÁREZ, L.: «Incidencia de la nueva Ley de Enjuiciamiento Civil en el proceso laboral. Algunos puntos críticos», *op. cit.*, pág. 261.

¹²⁷ VALDÉS DAL-RÉ, F.: «La Ley de Bases de Procedimiento Laboral. Aspectos más sobresalientes de una reforma procesal anunciada», *op. cit.*, pág. 13 o RÍOS SALMERÓN, B.: «Aspectos procesales de la reforma laboral de 1994», *op. cit.*, pág. 13.

¹²⁸ RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M.: «Proceso civil y proceso de trabajo», *op. cit.*, pág. 7.

¹²⁹ TASCÓN LÓPEZ, R.: «Del éxito del proceso social a su envejecimiento prematuro», *op. cit.*, págs. 67 y ss.

zándolo, para que vuelva a ser ejemplo de eficacia y dinamismo,¹³⁰ y se adapte a los nuevos tiempos que corren también en el seno de la Administración de Justicia.¹³¹

Tal reforma parece que llegará más pronto que tarde, pues el Gobierno de España se ha decidido a acometer la tarea de elaborar una nueva LPL y como tal dicha actividad fue incorporada como uno de los objetivos prioritarios en la estrategia normativa a desarrollar. Ciertamente que el anteproyecto de LPL que circuló durante el año 2010 quedó temporalmente desplazado; pero no lo es menos que se trataba de una mera interrupción (en espera de la culminación definitiva de las modificaciones que se estaban produciendo en la legislación social), lo que hizo que la reforma procesal laboral fuera reactivada en cuanto la sustantiva fue concluida (no se sabe si definitivamente o como mera estación de paso en el camino a una nueva reforma laboral, en la cual se aborde la problemática de la negociación colectiva y se traten de incorporar aquellos mecanismos necesarios para vincular los salarios a la productividad).¹³²

Sea como fuere, el Gobierno ha elaborado un Proyecto de Ley de Procedimiento Laboral, remitido ya a las Cortes Generales para su tramitación parlamentaria¹³³ lo que augura que, en un lapso de tiempo que no ha de ser excesivamente amplio (si los avatares políticos lo permiten) habrá una nueva ley de ritos social, la cual, por cierto, se ajustará a la misma estructura que la actual (distribuida, por tanto, en cuatro libros, tratando de evitar una revolución procesal que pudiera causar distorsiones en los operadores jurídicos), pero incorporando todos los cambios que se entiendan necesarios para proceder a esta modernización definitiva del proceso social.

Según explica la exposición de motivos del proyecto, se ha preferido la redacción de una nueva norma (en lugar de una reforma de la actual) por razones de técnica normativa (argumento cuando menos sorprendente, pues quien esté acostumbrado al análisis de las nuevas normas laborales conoce el laberíntico caos normativo al que el legislador suele someter) que evite la dispersión normativa y las dificultades en la localización de los preceptos vigentes y, por tanto, la fragmentación en la respuesta jurídica.¹³⁴ Se da así, además, cumplimiento a lo dispuesto en la Ley 35/2010, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, cuya disposición adicional decimoquinta concede un plazo de seis meses al Gobierno para aprobar un Proyecto de Ley de Reforma del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.

¹³⁰ Por extenso, RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S.: *Deficiencias del proceso social y claves para su reforma*, op. cit., págs. 203 y ss.

¹³¹ SEGALÉS FIDALGO, J.: «Consideraciones críticas al actual modelo de enjuiciamiento», en AA.VV.: *Derecho Laboral del siglo XXI*, Madrid: CGPJ, 2007, pág. 445.

¹³² Ya desde el primer momento, la doctrina vio con claridad que la tan anunciada reforma laboral de 2010 era parcial e incompleta. Por todos, DE LA VILLA GIL, L.E.: «La reforma laboral intempestiva, provisional, anodina y nebulosa: comentario de urgencia al Real Decreto-Ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo», *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 22, 2010, pág. 2; SEMPERE NAVARRO, A.V.: «Planes de Reforma Laboral», *Aranzadi Social*, núm. 20, 2010, pág. 12; DOMÍNGUEZ MARTÍN, A.: «La reforma laboral: ¿mucho ruido y pocas nueces?», *Lex nova: La revista*, núm. 60, 2010, págs. 26-29; ABRIL LARRAÍNZA, M.ª P. y MEGINO FERNÁNDEZ, D.: «El laberinto del fauno de la reforma laboral: poca luces y muchas sombras», *RTSS. CEF*, núm. 328, 2010, págs. 63-138.

¹³³ Proyecto de Ley núm. 110-1, 121/000110, Proyecto de Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, publicado en el Boletín Oficial de las Cortes Generales el 25 de febrero de 2011.

¹³⁴ *Vid.* párrafo II de la exposición de motivos del Proyecto de la nueva Ley de Procedimiento Laboral (Boletín Oficial de las Cortes Generales de 25 de febrero de 2011).

En cuanto a los derroteros por los cuales va a transcurrir la hipotética, inminente y necesaria reforma planteada cabe aludir, al menos (y junto a otras posibles formas de enfoque que pudiera tener el lector),¹³⁵ a dos grandes líneas de actuación que aparecen en el ánimo del legislador, confesado (de nuevo) en la propia exposición de motivos del proyecto, al acometer tan ardua tarea:¹³⁶

En primer lugar, racionalizar y ampliar el marco competencial del orden social de la jurisdicción, para dotarle de mayor nitidez y, por tanto, de mayor seguridad jurídica, evitando el por desgracia hasta ahora frecuente peregrinaje jurisdiccional al que, en demasiadas ocasiones, se ha visto obligado el justiciable.

En segundo término, proceder a una modernización del procedimiento (continuando de esta manera con la línea ya iniciada a través de la Ley 13/2009)¹³⁷ para conseguir un servicio público de la Justicia ágil, transparente, responsable y plenamente conforme a los valores constitucionales, que responda adecuadamente a los intereses de los partícipes en el mundo de las relaciones laborales.

A estas dos grandes líneas de actuación se dedicará un análisis pormenorizado en las páginas siguientes, tratando de sistematizar las principales reformas que el nuevo texto rituario social incorpora; tarea compleja donde las haya, tanto por el número y extensión de las mismas, como por su hondo calado, que tratará de ser sistematizada en apretada síntesis según el esquema ahora anunciado.

3.1. La racionalización del ámbito competencial del orden social de la jurisdicción

Pocas dudas pueden haber acerca de que unos de los grandes quebraderos de cabeza acerca del orden social de la jurisdicción ha sido (y es) el relativo a su propia extensión; esto es, determinar aquellas competencias propias de cuanto, con acierto, se ha dado en llamar la materia contenciosa laboral.¹³⁸

Tanto el cambiante ámbito de actuación de la legislación social (siempre volcada en una protección mejor y mayor de los sujetos a los que trata de tutelar –y a otros nuevos, como, en los últimos tiempos, por ejemplo, los autónomos económicamente dependientes–), como las propias dificultades de delimitación de fronteras con los órdenes jurisdiccionales civil y contencioso-administrativo han sido problemas casi insolubles que han obligado a la jurisprudencia (ordinaria y de la Sala de Conflictos) a una labor constante de traza de lindes y contralindes no siempre debidamente aquilatada y, en no pocas ocasiones, emborronada por una actuación poco leal de determinados órganos judiciales (principalmente de la Sala I del Tribunal Supremo), que hacían complicado determinar cuál era el ámbito exacto de conocimiento de esta jurisdicción especializada por razón de la materia.¹³⁹

¹³⁵ Sobre los diferentes ejes posibles de reforma procesal laboral, por extenso, RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S.: *Deficiencias del proceso social y claves para su reforma*, *op. cit.*, págs. 203 y ss.

¹³⁶ *Vid.* párrafos II y III de la exposición de motivos del Proyecto de la nueva Ley de Procedimiento Laboral (Boletín Oficial de las Cortes Generales de 25 de febrero de 2011).

¹³⁷ La modernización del proceso se ha convertido en el verdadero eje axial de toda la reforma procesal, GUTIÉRREZ LUCAS, C.E.: «Las nuevas funciones del Secretario Judicial tras las reformas procesales derivadas de la nueva Oficina Judicial», *op. cit.*, págs. 79 y ss.

¹³⁸ Inevitable la referencia a ALONSO OLEA, M.: *La materia contencioso-laboral. Extensión y límites de la jurisdicción de trabajo*, *op. cit.*, págs. 13 y ss.

¹³⁹ Por todos, RIVERO LAMAS, J.: «El principio de especialidad y la aplicación de las normas laborales», *op. cit.*, págs. 15 y ss. o GARCÍA MURCIA, J.: «Algunas notas sobre la competencia de la jurisdicción laboral por razón de la materia», *op. cit.*, pág. 273.

Tal situación siempre ha forzado a la doctrina científica y jurisdiccional a realizar un esfuerzo impropio por tratar de poner límites competenciales entre los distintos órdenes jurisdiccionales –los cuales, en teoría, resultan compartimentos estanco–, pero, con todo, algunas polémicas han pervivido al tiempo y al estudio.¹⁴⁰

La nueva norma ritualaria social tratará de resolver tan antiguo problema (de hecho, la propia exposición de motivos declara sin ambages que este será su «objetivo principal»),¹⁴¹ a través de la introducción de importantes mejoras que implican una estimulación de la jurisdicción para proyectarla como auténticamente social. Se modifica en consecuencia el ámbito de conocimiento del orden jurisdiccional social, que se amplía, racionaliza y clarifica respecto a la normativa anterior, lo que constituye la principal novedad.

La nueva norma de ritos laboral concentra en el orden social, por su mayor especialización, el conocimiento de todas aquellas materias que, de forma directa o por esencial conexión, puedan calificarse como «sociales». La mayor nitidez del contorno competencial de la jurisdicción requiere de mayor precisión para unificar el conocimiento de los conflictos y pretensiones que se produzcan en el ámbito laboral, sindical o en el de la Seguridad Social. Por esta razón, el artículo 2 de la nueva LPL contiene una enumeración más exhaustiva y en términos positivos de los asuntos encomendados a este orden jurisdiccional; por su parte, el artículo 3 realiza una delimitación negativa de la competencia. El objetivo último es conseguir la efectividad, coordinación y seguridad de la respuesta judicial, generándose así un marco adecuado al ejercicio efectivo de los derechos y libertades por parte de la ciudadanía.

El texto hasta ahora vigente ya recogía en su artículo 3.3 la habilitación legal al Gobierno para incorporar a la LPL las modalidades y especialidades procesales correspondientes para el conocimiento y sustanciación de las pretensiones procesales correspondientes a la impugnación de resoluciones administrativas, tradicionalmente tuteladas en el orden contencioso-administrativo. En efecto, ya con la LJCA aprobada en 1998 el legislador había querido abordar de forma global y racional la cuestión relativa al reparto de competencias entre ambos órdenes jurisdiccionales, pero aquel deseo quedó aplazado *ad kalendas grecas*,¹⁴² y ahora el legislador pretende por fin solucionar la cuestión.

Igualmente, la necesidad de consolidar el ámbito material del orden social se ha hecho también patente en la práctica jurisdiccional, donde han sido frecuentes los conflictos dimanados de la heterogeneidad en las resoluciones de órganos inscritos en órdenes distintos. Hasta ahora, los tribunales que integran el orden social, a pesar de su razonable funcionamiento, no estaban siempre en condiciones de asegurar la tutela judicial efectiva en un tiempo razonable y con respeto del principio de seguridad jurídica.

¹⁴⁰ Entre otros trabajos que ponen de manifiesto tal cuestión, MERCADER UGUINA, J.R.: *Delimitación de competencias entre el orden social y el contencioso-administrativo*, Valencia: Tirant lo Blanch, 1996, págs. 23 y ss.; TOLOSA TRIBIÑO, C.: «Una nueva perspectiva en las relaciones entre la jurisdicción laboral y la contencioso-administrativa», *AL*, núm. 37, 1998 y, del mismo autor, «Otra vez sobre la delimitación de competencias entre el orden social y el contencioso-administrativo», *Actualidad Jurídica Aranzadi*, núm. 393, 1999, págs. 123 y ss. o LÓPEZ-TAMÉS IGLESIAS, R.: *Jurisdicción laboral y contencioso-administrativa: delimitación de competencias. Doctrina y jurisprudencia*, Madrid: Dikynson, 2001, págs. 34 y ss.

¹⁴¹ *Vid.* párrafo III de la exposición de motivos del Proyecto de la nueva Ley de Procedimiento Laboral (Boletín Oficial de las Cortes Generales de 25 de febrero de 2011).

¹⁴² ALONSO OLEA, M. y CASAS BAAMONDE, M.^a E.: *Derecho del Trabajo*, Madrid: Civitas, 2002, pág. 562.

Esto se ha debido fundamentalmente, según reconoce la propia exposición de motivos de la nueva LPL, a la disgregación del conocimiento de determinadas y esenciales materias sociales, entre diversas jurisdicciones distintas a la social, como la contencioso-administrativa y la civil, lo que ha generado, en no pocas ocasiones, el denominado peregrinaje jurisdiccional, capaz de provocar graves disfunciones y una merma en la efectiva protección de los derechos y personas.¹⁴³

Tiempo era, pues, de racionalizar la distribución competencial entre los órdenes jurisdiccionales en el ámbito de las relaciones laborales; con la nueva LPL se afronta una concentración de la materia laboral (individual y colectiva) y de Seguridad Social en el orden social, dotada, además, de una mayor agilidad en la tramitación procesal. De esta manera, se pretenden superar los problemas de disparidad de los criterios jurisprudenciales, dilación en la resolución de asuntos y, en consecuencia, fragmentación de la protección jurídica dispensada, mejorando la seguridad jurídica y la eficiencia del sistema socioeconómico.

El despliegue «tentacular» del orden social, con ese afán de complitud, se concreta en los tres primeros artículos de la nueva norma, que siguen siendo los encargados de desglosar el ámbito competencial de esta jurisdicción especializada, donde cabe destacar algunas novedades significativas.

1. Por un lado, se produce una unificación de la materia laboral que permite dar una cobertura especializada y coherente a los distintos elementos que la integran. Es el caso de la concentración en el orden jurisdiccional social de todas las cuestiones litigiosas relativas a los accidentes de trabajo, evitando el caos reinante hasta la fecha que ha obligado al justiciable a un viaje sin sentido a través de órdenes jurisdiccionales diferentes.¹⁴⁴

Con esta fórmula se pretende que la jurisdicción social sea competente para enjuiciar conjuntamente a todos los sujetos que hayan concurrido en la producción del daño sufrido por el trabajador en el marco o en conexión directa con el mismo, creándose un ámbito unitario de tutela jurisdiccional para el resarcimiento integral del daño causado, lo cual se ajusta plenamente, tanto al pacto social concretado en la Estrategia española de Seguridad y Salud en el trabajo 2007-2012, como a ciertos antecedentes presentes en la propia jurisprudencia social, la cual, a propósito de situaciones de acoso moral en el trabajo, se había declarado competente para conocer de reclamaciones en las cuales el causante del daño no era tan solo el empresario (normalmente como autor en comisión por omisión), sino también algún compañero de la víctima, con quien, por tanto, no le unía vínculo contractual alguno.¹⁴⁵

¹⁴³ Vid. párrafo III de la exposición de motivos del Proyecto de la nueva Ley de Procedimiento Laboral (Boletín Oficial de las Cortes Generales de 25 de febrero de 2011).

¹⁴⁴ Por todos, en una cuestión que cuenta con abundantísima bibliografía al respecto, GÁRATE CASTRO, J.: «Responsabilidades del empresario en materia de seguridad y salud en el trabajo. Sobre su responsabilidad civil y extrapenal por actos propios causantes de daños derivados de incumplimientos de la obligación de protección frente a los riesgos laborales», en AA.VV. (BORRAJO DACRUZ, E., coord.): *Nueva Sociedad y Derecho del Trabajo*, Madrid: La Ley, 2004, págs. 371 y ss.; SAGARDOY DE SIMÓN, I.: «Recorrido jurisprudencial sobre la responsabilidad civil del empresario en materia de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales», *REDT*, núm. 89, 1998, págs. 485 y ss. o LUQUE PARRA, M.: *La responsabilidad civil del empresario en materia de seguridad y salud laboral*, Madrid: CES, 2002, págs. 15 y ss.

¹⁴⁵ STS 30 enero 2008 (RJ 2008/2777). En la doctrina de suplicación, entre otras, SSTSJ Asturias 6 marzo 2009 (AS 2009/1751) o Andalucía/Sevilla 21 abril 2009 (AS 2009/1163). Vid, también, SEMPERE NAVARRO, A.V. y SÁNCHEZ TRIGUEROS, C.:

Asimismo, esta unificación permite de manera general convertir al orden social en el garante del cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales, aun cuando no se hayan derivado daños concretos por tales incumplimientos.¹⁴⁶ De este modo no solo se fortalecen los instrumentos judiciales para combatir la lacra de los accidentes de trabajo, sino que además se disponen los recursos para disipar el fantasma del riesgo, como de forma reiterada había reclamado la doctrina científica.¹⁴⁷

Esta vocación de generalidad en materia preventiva, se observa al comprobar cómo se incluyen los aspectos relativos a los funcionarios o personal estatutario que deberá plantear, en su caso, las reclamaciones pertinentes ante el orden social, en igualdad de condiciones con los trabajadores por cuenta ajena. Se incluyen, además y como se verá en su momento oportuno, competencias sobre medidas cautelares destinadas a garantizar la protección de los trabajadores afectados. Por último, se asigna al orden social la competencia sobre cuestiones relativas a los órganos de representación de personal en materia preventiva.

2. Por otro lado, la unificación de la materia laboral en el orden social convierte también a este en el garante ordinario de los derechos fundamentales y libertades públicas de empresarios y trabajadores en el ámbito de la relación de trabajo, sea quien sea el autor material de la lesión y siempre que se produzca vinculado a la prestación de servicios como, por ejemplo, y según ya había concluido la doctrina jurisprudencial, en el caso muy significativo del acoso moral en el trabajo.¹⁴⁸

En este punto, se pretende asimismo dar respuesta a las exigencias de la doctrina constitucional, que posibilita la extensión competencial del orden social frente a los terceros sujetos causantes de la vulneración de un derecho fundamental [interpretando que también puede ser sujeto activo del acoso el trabajador de una tercera empresa]¹⁴⁹ puesto que la actuación de estos se produce en conexión directa con la relación laboral, excluyéndose expresamente por la nueva LPL la competencia residual que tradicionalmente ha venido asumiendo el orden jurisdiccional civil.¹⁵⁰

«¿A quién hay que demandar en los pleitos por acoso laboral?», en AA.VV. (GONZÁLEZ DÍAZ, F.A. y FERNÁNDEZ HIERRO, F.J., coords.): *Los riesgos psicosociales; teoría y práctica*, Pamplona: Aranzadi, 2009, págs. 341 y ss.

¹⁴⁶ *Vid.* párrafo III de la exposición de motivos del Proyecto de la nueva Ley de Procedimiento Laboral (Boletín Oficial de las Cortes Generales de 25 de febrero de 2011).

¹⁴⁷ APARICIO TOVAR, J.: «Sobre la responsabilidad civil del empresario por infracción de las obligaciones de seguridad y salubridad en el trabajo», *RL*, t. I, 1994, págs. 539 y ss.; GARCÍA MURCIA, J.: «La responsabilidad civil en materia de Seguridad y Salud en el trabajo», *TL*, núm. 50, 1995, págs. 223 y ss.

¹⁴⁸ STS 30 enero 2008 (RJ 2008/2777). En la doctrina de suplicación, entre otras, SSTSJ Asturias 6 marzo 2009 (AS 2009/1751) o Andalucía/Sevilla 21 abril 2009 (AS 2009/1163). *Vid.* también, SEMPERE NAVARRO, A.V. y SÁNCHEZ TRIGUEROS, C.: «¿A quién hay que demandar en los pleitos por acoso laboral?», en AA.VV. (GONZÁLEZ DÍAZ, F.A. y FERNÁNDEZ HIERRO, F.J., coords.): *Los riesgos psicosociales; teoría y práctica, op. cit.*, págs. 341 y ss.

¹⁴⁹ STCo 250/2007, de 17 de diciembre.

¹⁵⁰ Entre otras, SSTS, Civil, 10 febrero y 20 marzo 1998 (RJ 979 y 1708) o 11 febrero 2000 (RJ 673). Ello chocaba con la declaración tajante de la Sala de Conflictos [AATS 23 diciembre 1993 (RJ 10131), 4 abril 1994 (RJ 3196), 10 junio 1996 (RJ 9676) y 23 octubre 2001 (RJ 1184)] y con la propia doctrina de la Sala IV del Tribunal Supremo [STS 23 junio 1998 (RJ 1998/5787)]. Al fin, encontró una doctrina más ajustada en la propia Sala I, si bien reservándose aún esa competencia residual justamente en aquellos casos (ahora expresamente contemplados en la nueva LPL) en que el daño fuera causado junto con el empresario por otros sujetos que no fueran empleadores del perjudicado y, por tanto, no mediara entre ellos una relación contractual laboral, SSTS 15 enero 2008 (RJ 2008/1394) o 23 abril 2009 (RJ 2009/4140).

3. Otra de las cuestiones de mayor trascendencia desde el punto de vista de la competencia del orden social reside en la impugnación de los actos administrativos, singulares o plurales, en materia laboral y de Seguridad Social; muy en especial, las resoluciones administrativas relativas a las extinciones colectivas por causas económicas, organizativas, técnicas y de producción, que quedan expresamente atribuidas, por fin [y tras un retraso de más de una década y un sin fin de problemas prácticos que han hecho que en muchos casos la respuesta judicial a este tipo de asuntos se demorara varios años],¹⁵¹ al orden social de la jurisdicción.

No obstante, se han mantenido las excepciones reconocidas por la normativa concursal, así como la competencia del orden contencioso-administrativo con respecto a determinados actos en materia de gestión recaudatoria de la Tesorería General de la Seguridad Social y sobre asistencia y protección social pública, en las que se integran los posibles litigios que se deriven de la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia, que, por tanto y por si duda hubiere, queda claro que no es normativa laboral para el legislador español y su tutela se sitúa extramuros del Derecho del Trabajo.¹⁵²

4. La nueva norma de ritos social también ha querido traer al orden laboral a los trabajadores autónomos económicamente dependientes, con el objetivo de mejorar su protección ante las decisiones del empresario cliente, que se encuentra en una posición de privilegio frente a ellos. El planteamiento de la delimitación jurídica entre dos posibles relaciones de orden materialmente distinto, como son la relación civil o mercantil de servicios y la relación laboral, puede generar inconvenientes procesales, con riesgo de pérdida de derechos para los demandantes. Se procura así establecer reglas para los supuestos, frecuentes en la práctica, en los que el demandante al accionar por despido pueda pretender que la relación sea laboral y no la del trabajador económicamente dependiente, posibilitando que con carácter eventual y para el caso de desestimación de la primera pretensión, se ejerciten las acciones que corresponderían al tratarse de un trabajador autónomo económicamente dependiente. De otro modo, se podrían generar o bien el efecto de que se sigan dos procesos sucesivos cuando el primero no califique de laboral la relación, o bien de que precluya su derecho si no lo hizo valer en la primer ocasión.¹⁵³

Sin duda, el intento llevado a cabo por el legislador, en aras de racionalizar la competencia del orden social de la jurisdicción, resulta loable desde un punto de vista de lógica jurídica, debido a la especialización propia de los jueces y magistrados de este orden jurisdiccional.¹⁵⁴

¹⁵¹ Sobre estos estrambóticos efectos, y la necesidad de incorporar la competencia al orden social, por todos, BLASCO PELLICER, A.: *Los procedimientos de regulación de empleo*, Valencia: Tirant lo Blanch, 2007, págs. 273 y ss. o DESDENTADO BONETE, A.: «Suspensión y extinción del contrato de trabajo por causas económicas, organizativas, técnicas y de producción; y por fuerza mayor», *REDT*, núm. 100, 2000, págs. 1.003 y ss.

¹⁵² Algo que, en el momento de implantación del sistema de protección frente a la dependencia, había suscitado cierta polémica, MERCADER UGUINA, J.R.: «Concepto y concepciones de la dependencia», *RL*, núms. 17-18, 2004, págs. 76-81; BLASCO LAHOZ, J.F.: «La protección de la dependencia: un seguro social en construcción», *AS*, núm. 11, 2003, págs. 55 y ss.; RIVERA SAGANTA, J.: «El seguro de dependencia. El envejecimiento de la población y su repercusión en el Estado de Bienestar», *Foro de Seguridad Social*, núm. 5, 2001, pág. 41.

¹⁵³ Por todos, MARTÍNEZ BARROSO, M.^a R.: *Régimen profesional, prevención de riesgos laborales y derechos colectivos de los trabajadores autónomos*, *op. cit.*, págs. 34 y ss.

¹⁵⁴ Por todos, RIVERO LAMAS, J.: «El principio de especialidad y la aplicación de las normas laborales», *op. cit.*, págs. 15 y ss. o GARCÍA MURCIA, J.: «Algunas notas sobre la competencia de la jurisdicción laboral por razón de la materia», *op. cit.*, pág. 273.

Con todo, repárese, como reflexión final en este punto, en que por mucha precisión que se quiera dar a los artículos que cada norma rituaría dedica a la atribución de competencias, siempre quedan zonas grises, de difícil catalogación jurídica, que presentan argumentos razonables (o no) para que los jueces y tribunales de un determinado orden jurisdiccional pretendan autoasignarse su conocimiento.¹⁵⁵

3.2. La modernización del procedimiento laboral

Un segundo eje explicativo de la inminente nueva LPL es su inequívoca voluntad modernizadora del procedimiento laboral, hacia una agilización de la tramitación procesal. La nueva norma aún non nata se incardina en el Plan Estratégico de Modernización del Sistema de Justicia (2009-2012), tratando de conseguir establecer de forma efectiva una garantía a los ciudadanos de un servicio público de la Justicia ágil, transparente, responsable y plenamente conforme a los valores constitucionales.

La nueva LPL completa el proceso de modernización ya iniciado por normas anteriores, en particular la reforma practicada por la Ley 13/2009, a la que ya se ha hecho referencia, racionalizando y fijando un nuevo texto normativo consolidado y actualizado a la realidad de la organización actual del mundo del trabajo, tratando de aprovechar, al tiempo, las potencialidades que ofrece la nueva Oficina Judicial (aun cuando algunos hayan advertido del riesgo de burocratización de la Justicia Social)¹⁵⁶ y contribuyendo a la implantación de las nuevas tecnologías y completando el diseño procesal necesario para la efectividad de la nueva estructura funcional de juzgados y tribunales.¹⁵⁷

3.2.1. Principales novedades en el libro I de la LPL, Parte General

En la consecución de un procedimiento social más ágil y eficaz se ha realizado un ajuste íntegro de la normativa procesal social a las previsiones de la supletoria LEC 2000, así como a la interpretación efectuada de la normativa procesal por la jurisprudencia social y constitucional. Dicho ajuste ha permitido precisar armónicamente unos modos de actuación más acordes con el proceso social en aspectos esenciales para su funcionamiento.

Es cierto que esta modernización no ha sido necesario que afectara a todos los institutos regulados en la Ley Procesal. De hecho, abundantes materias han mantenido más o menos intacta su regulación; así, por ejemplo, lo relativo a los conflictos de competencias, donde se preserva la remisión a la LEC 2000, o, de modo análogo, la figura de la abstención y recusación de jueces, magistrados y, desde la Ley 13/2009, secretarios judiciales.

¹⁵⁵ En este sentido, MERCADER UGUINA, J.R.: *Delimitación de competencias entre el orden social y el contencioso-administrativo*, op. cit., págs. 23 y ss.

¹⁵⁶ MOLINA NAVARRETE, C.: «Soluciones burocráticas a los problemas de la justicia social», *RTSS*. CEF, núm. 323, 2010, págs. 47 y ss.

¹⁵⁷ *Vid.* párrafos II y IV de la exposición de motivos del Proyecto de la nueva Ley de Procedimiento Laboral (Boletín Oficial de las Cortes Generales de 25 de febrero de 2011).

Ahora bien, son muchas otras las figuras procesales que, en el mentado afán modernizador, han sufrido modificaciones más o menos importantes; entre ellas, por su trascendencia, y en un ánimo sistemático que no ha de llevar al lector a pensar que son las únicas, convendría destacar las siguientes:

1. En los artículos 16 y 17 de la nueva LPL, si bien se mantiene en esencia la regulación tradicional propia de la capacidad y la legitimación en el orden social, se realizan los ajustes necesarios para abordar aquellos aspectos referidos a las situaciones que se atribuyen *ex novo* a la jurisdicción social en relación con los empleadores sin personalidad jurídica.

De esta manera, en coherencia con lo previsto en los artículos 6 y 7 de la LEC 2000 y en el propio ET que les confiere la aptitud suficiente para ser verdaderos empleadores, se atribuye legitimación pasiva a las comunidades de bienes y grupos sin personalidad cuando actúan como empresarios, con el objetivo de garantizar la presencia de un sujeto susceptible de ser demandado por los trabajadores cuando sea necesario.¹⁵⁸ Así, el artículo 16.5 de la nueva LPL indica que serán quienes tengan las facultades de administración (en los casos de entidades sin personalidad jurídica) o quienes de hecho o de derecho actúen frente a los trabajadores (en los casos de sociedades que no han cumplido los requisitos para quedar válidamente constituidas) o, en fin, quienes actúen como organizadores, directores o gestores (en los casos de comunidades de bienes y grupos), los que habrán de comparecer en juicio en su representación.

2. En el capítulo II del título II del libro I, relativo a la representación y defensa procesales, se introducen novedades cuya finalidad es evitar prácticas de desacumulación de demandas cuando las acciones ejercitadas sean legalmente acumulables. Igualmente se establece una regulación tendente a facilitar la designación de representante común cuando la parte demandada esté integrada por más de 10 sujetos.

Además, se introduce un nuevo párrafo en el artículo 19 de la nueva norma a fin de facilitar la representación unitaria o sindical cuando la demanda pueda afectar a todos o a la mayor parte de los trabajadores de una empresa, ampliando, de esta forma, la siempre saludable intervención del sindicato en el proceso en defensa de los derechos de los trabajadores.¹⁵⁹

3. Se refuerza la presencia en juicio del FOGASA y de las entidades gestoras y colaboradoras de la Seguridad Social, en su función de velar por los intereses públicos algo que, como había apuntado la doctrina científica, era ciertamente necesario.¹⁶⁰ En particular, con la modificación del artículo 23 de la nueva LPL se destaca el papel del FOGASA en el proceso laboral, al otorgarle los poderes procesales necesarios para llevar a cabo su función y, a la par, recabar su colaboración activa desde el primer momento cuando pudieran derivarse en el futuro prestaciones de garantía salarial, aunque en dicho momento inicial no aparezca la empresa como desaparecida o en situación de insolvencia.

¹⁵⁸ Vid. al respecto, la lúcida reflexión de MARTÍNEZ GIRÓN, J.: *El empresario aparente*, Madrid: Civitas, 1992, págs. 35 y ss.

¹⁵⁹ Al respecto, PALOMEQUE LÓPEZ, M.C.: «Sindicato y proceso», *RPS*, núm. 122, 1979, págs. 50 y ss.; CRUZ VILLALÓN, J.: «La intervención de las representaciones colectivas en el proceso de trabajo», en CRUZ VILLALÓN, J. y VALDÉS DAL-RÉ, F.: *Lecturas sobre la reforma del proceso laboral*, op. cit., págs. 273 y ss. o, en extenso, ORTIZ LALLANA, M.^a C.: *La intervención del sindicato en el proceso de trabajo*, Madrid: CES, 1994, págs. 43 y ss.

¹⁶⁰ CANTOS ABERASTURI, E.: *El FOGASA: régimen jurídico de prestaciones y su intervención en el procedimiento laboral*, Valencia: Tirant lo Blanch, 2000, págs. 24 y ss. o, con carácter general, ROQUETA BUI, R.: *Los beneficiarios de las prestaciones del FOGASA*, Valencia: Tirant lo Blanch, 2000, págs. 13 y ss.

Se han tenido en cuenta las conclusiones de la jurisprudencia legal¹⁶¹ y constitucional¹⁶² a la hora de clarificar la incidencia de las alegaciones del FOGASA y su eventual efecto preclusivo.

Se establece también una forma de interrelación entre los órganos judiciales sociales y el FOGASA, para recabar y aportar información en defensa de los intereses públicos, como también se hace con respecto a la TGSS y entidades gestoras o colaboradoras de la Seguridad Social. Debe destacarse igualmente, con análoga finalidad, la expresa previsión de notificación a estos organismos públicos de las resoluciones que pudieran suponerles perjuicios.

4. En cuanto a la acumulación de actuaciones procesales, regulada en el título III del libro I, se ha procedido a efectuar importantes novedades en materia de acumulación de acciones, lo cual era necesario, como ya había advertido la doctrina científica,¹⁶³ para favorecer la economía procesal, la agilidad, la homogeneidad y la rapidez en la respuesta judicial de los litigios que se planteen ante la jurisdicción social, completando así la amplia tarea de reforma que, en este punto, ya había iniciado la Ley 13/2009, en los términos *supra* apuntados.

En concreto, y por buscar las novedades incorporadas, el artículo 25.4 (anterior art. 27) de la nueva LPL contempla expresamente la posibilidad de acumular todas las pretensiones de resarcimiento de daños y perjuicios derivadas de un mismo hecho en los casos de accidente de trabajo y enfermedades profesionales. De igual modo, se indica en el párrafo 6.º del mentado precepto que el actor podrá acumular en su demanda las pretensiones que se deduzcan de una misma resolución administrativa, así como las que se refieran a varios actos o resoluciones administrativas cuando existan entre ellas conexión directa.

Por su parte, el artículo 26 de la nueva LPL contempla, junto con los tradicionales supuestos especiales, varias posibilidades nuevas: de un lado, se permite expresamente (pues la doctrina jurisprudencial ya lo permitía)¹⁶⁴ que a la reclamación de clasificación profesional se acumulen las reclamaciones por las diferencias retributivas derivadas; de otro, en el caso de los trabajadores autónomos económicamente dependientes, si se accionara por despido alegando la existencia de relación laboral, podrán acumular en una misma demanda la acción que puedan formular contra la decisión del cliente de extinguir la relación mercantil, para el caso de desestimación de la primera y viceversa.

5. Un empeño que se aprecia en diversos lugares del articulado de la nueva LPL es el de tratar de agilizar la tramitación procesal. Este anhelo se aprecia, especialmente, a lo largo del título IV del libro I, donde se regulan los actos procesales.¹⁶⁵ Así, en su primer capítulo («de las actuaciones procesales»), la principal novedad es la adición entre los procesos para los que los días del mes de agosto deben considerarse hábiles, los relativos a procesos de impug-

¹⁶¹ SSTs 14 octubre 2005 (RJ 2005/5618) y 22 octubre 2002 (RJ 2002/7576).

¹⁶² SSTCo 60/1992, de 23 de abril, y 90/1994, de 17 de marzo.

¹⁶³ MONTERO AROCA, J.: *La acumulación en el proceso laboral*, Valencia: Tirant lo Blanch, 1998, págs. 43 y ss. o VALLE MUÑOZ, A.: *La acumulación de acciones en el proceso laboral*, Pamplona: Aranzadi, 1998, págs. 25 y ss.

¹⁶⁴ SSTs 20 septiembre y 25 noviembre 1994 (RJ 1994/7166 y 9240), 24 febrero 1995 (RJ 1995/1256) o 17 marzo 1997 (RJ 1997/2563) o 27 marzo 2007 (RJ 2007/3188).

¹⁶⁵ *Vid.* párrafo VI de la exposición de motivos del Proyecto de la nueva Ley de Procedimiento Laboral (Boletín Oficial de las Cortes Generales de 25 de febrero de 2011).

nación de resoluciones administrativas en expedientes de regulación de empleo, así como de suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, en consonancia con las nuevas competencias asumidas por el orden social y debido a la normal urgencia de tales medidas y en su similitud con el resto de supuestos de extinción del contrato de trabajo.

Además, el artículo 48 de la nueva LPL facilita la utilización de las nuevas tecnologías en el ámbito de la Administración de Justicia, siguiendo la estela iniciada con la reforma procesal operada a través de la Ley 13/2009,¹⁶⁶ de forma que se posibilite la sustitución de la entrega material de las actuaciones por su acceso informático o entrega de soportes informáticos, lo que tiene gran importancia para evitar desplazamientos y reducir plazos de tiempo.

Por su parte, el nuevo artículo 50 de la norma de ritos social (dentro del capítulo II del título IV del libro I) simplifica los supuestos en los que procede dictar sentencias orales, relacionándolos directamente con los procesos o modalidades en los que no procede recurso de suplicación, incluyendo el supuesto de allanamiento total, con independencia de la materia o la cuantía.

En el capítulo III del mismo título IV, relativo a los «actos de comunicación», además de recoger el reparto de cargas procesales definido por la jurisprudencia constitucional,¹⁶⁷ contiene novedades que enlazan con la regulación de la nueva Oficina Judicial y la introducción de procedimientos telemáticos de comunicación en el ámbito de la Administración de Justicia.¹⁶⁸

De igual modo, es posible apreciar esa agilización procesal a partir del establecimiento de un conjunto de medidas y reglas entre las que se incluyen disposiciones especiales sobre acumulación y reparto (en especial en materia de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales), supresión de trámites superfluos o eliminación de traslados materiales de actuaciones innecesarios con las nuevas tecnologías.

6. En el título V del libro I se trata de potenciar el sistema de solución extrajudicial de conflictos para evitar el proceso.¹⁶⁹ Para lograr tan necesario fin en un orden como el social (llamado más a restablecer la convivencia entre las partes enfrentadas que a buscar una solución técnicamente adecuada pero socialmente ineficiente),¹⁷⁰ en el capítulo I, que has-

¹⁶⁶ GÓMEZ DE LIAÑO, R.: «Incorporación de las tecnologías de la información al nuevo modelo de oficina judicial», *La Ley*, núm. 7.028, 2008, págs. 4 y ss.

¹⁶⁷ *Vid.*, entre muchas, SSTCo 118/1984, de 5 de diciembre; 142/1989, de 18 de septiembre; 190/1995, de 18 de diciembre; 99/1997, de 20 de mayo; 34/2002, de 16 de marzo.

¹⁶⁸ GÓMEZ DE LIAÑO, R.: «Incorporación de las tecnologías de la información al nuevo modelo de oficina judicial», *op. cit.*, págs. 4 y ss.

¹⁶⁹ *Vid.* párrafo VI de la exposición de motivos del Proyecto de la nueva Ley de Procedimiento Laboral (Boletín Oficial de las Cortes Generales de 25 de febrero de 2011).

¹⁷⁰ Con carácter general, BARREIRO GONZÁLEZ, G.: «La huelga, el cierre patronal y el conflicto colectivo», en AA.VV.: *Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Constitución*, Madrid: Centro de Estudios Constitucionales, 1980, pág. 107; DEL REY GUANTER, S.: *La resolución extrajudicial de conflictos colectivos laborales*, Sevilla (Consejo Andaluz de Relaciones Laborales), 1992, pág. 17; SALA FRANCO, T. y ALFONSO MELLADO, C.L.: *Los procedimientos extrajudiciales de solución de los conflictos laborales establecidos en la negociación colectiva*, Valencia: Tirant lo Blanch, 1996, pág. 15; CASAS BAAMONDE, M.^a E.: «Procedimientos autónomos de solución de los conflictos, relaciones laborales y jurisprudencia constitucional», *RL*, núm. 9, 1999, pág. 6; FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J. y FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R.: «La media-

ta la fecha se refería exclusivamente a la conciliación previa, se ha adicionado ahora la referencia a la mediación y a los laudos arbitrales, al regularse en dicho capítulo la eficacia e impugnación de estos últimos.

Por otra parte, en el artículo 66 de la nueva LPL se ha sustituido la imposición de multa en caso de incomparecencia al acto obligatorio de conciliación o mediación, inoperante en la práctica (por las dificultades para apreciar la temeridad o mala fe del ausente),¹⁷¹ por la imposición de costas, relacionada con el principio del vencimiento objetivo, y que no requiere, por tanto, apreciar el ánimo subjetivo inadecuado de quien no comparece al acto.

En el capítulo II se recoge expresamente la posibilidad de que la vía administrativa pueda exigir otras formas de agotamiento distintas de la reclamación previa; en concreto, la interposición del recurso de alzada o reposición (art. 69 y, por referencias, art. 64 de la nueva LPL).

Además, el artículo 70 del nuevo texto de ritos incorpora la regla general en materia de derechos fundamentales, para no hacer exigible el agotamiento previo de la vía administrativa como requisito preprocesal de obligado cumplimiento, conforme al entendimiento general que efectúa la doctrina constitucional.¹⁷²

7. En el título VI del libro I, si bien los principios del proceso no sufren variación (quizá porque la reforma precisamente está destinada a lograr un mejor cumplimiento de los mismos; esto es, no había que cambiar los principios, sino ajustar las normas a su consecución),¹⁷³ se efectúan algunas modificaciones interesantes en cuanto hace al cumplimiento de las llamadas obligaciones procesales.¹⁷⁴

Así, junto con la ya tradicional multa de temeridad o mala fe (actualizada en sus cuantías y criterios), el artículo 75 de la nueva LPL contempla la posibilidad de imponer los apremios pecuniarios o multas coercitivas (antes previstos tan solo en fase de ejecución de sentencias, aun cuando aplicables ya de facto a la coerción del cumplimiento de otras cargas procesales –antiguo art. 239, futuro art. 241 LPL–)¹⁷⁵ a quienes incumplieran las obligaciones de cola-

ción», AA.VV.: *La solución extrajudicial de conflictos laborales*, Valladolid: Junta de Castilla y León, 2000, págs. 2 y ss. o, de formidable extensión en el análisis, LANTARÓN BARQUÍN, D.: *Ordenación de la solución extrajudicial de los conflictos laborales*, Valladolid: Lex Nova, 2003, págs. 15 y ss.

¹⁷¹ Al respecto, VALLE MUÑOZ, F.A.: «La multa por temeridad o mala fe en el proceso laboral», *RTSS*. CEF, núm. 259, 2004, págs. 3 y ss.

¹⁷² *Id.*, entre muchas, SSTCo 118/1984, de 5 de diciembre; 142/1989, de 18 de septiembre; 190/1995, de 18 de diciembre; 99/1997, de 20 de mayo; 34/2002, de 16 de marzo.

¹⁷³ Pues, de hecho, la materialización práctica de los principios apuntados en la LPL distaba de ser satisfactoria, GARCÍA BECEDAS, G.: «Los principios informadores del proceso laboral (Algunas reflexiones críticas en torno a la oralidad, celeridad y concentración)», en AA.VV.: *El proceso social (Estudios en Homenaje al Prof. Luis Enrique de la Villa Gil)*, *op. cit.*, págs. 203 y ss.

¹⁷⁴ *Id.* párrafo VI de la exposición de motivos del Proyecto de la nueva Ley de Procedimiento Laboral (Boletín Oficial de las Cortes Generales de 25 de febrero de 2011).

¹⁷⁵ RÍOS SALMERÓN, B.: «La ejecución en el proceso laboral», en MONTROYA MELGAR, A.; GALIANA MORENO, J.M.; SEMPERE NAVARRO, A.V. y RÍOS SALMERÓN, B.: *Curso de procedimiento laboral*, Madrid: Tecnos, 2002, pág. 392 o ALONSO OLEA, M.; MIÑAMBRES PUIG, C. y ALONSO GARCÍA, M.^ª R.: *Derecho Procesal del Trabajo*, Madrid: Civitas, 2002, pág. 402. Con carácter general, sobre esta figura, BAYLOS GRAU, A.: «Obligaciones de hacer: las multas coercitivas (análisis del art. 239 LPL)», en AA.VV. (RÍOS SALMERÓN, B., dir.): *Puntos críticos en ejecución de sentencias*, Madrid: CGPJ, 1996, pág. 342; TASCÓN LÓPEZ, R.: *La ejecución de obligaciones de hacer y no-hacer en el orden social de la jurisdicción*, Granada, 2004, págs. 35 y ss.

boración con el proceso o no acataran las resoluciones de los jueces y tribunales y de los secretarios judiciales.

3.2.2. Principales novedades en el libro II de la LPL, Del proceso ordinario y de las modalidades procesales

También a lo largo del libro II se aprecia, como es lógico, un elenco importante de cambios, más o menos sustanciales, en la regulación del proceso ordinario y algunas de las modalidades procesales; en el ánimo sistemático que guía el presente ensayo, quizá pudieran destacarse las siguientes en lo relativo a las modificaciones experimentadas por el proceso ordinario, dentro del título I:

1. En cuanto hace a los actos preparatorios del proceso, además de mantener la posibilidad de práctica anticipada de la prueba (principalmente la deposición anticipada de testigos), se ha ampliado el texto del artículo 76 en la nueva LPL, al objeto de posibilitar a quien pretenda demandar la indagación sobre la legitimación pasiva para determinar quiénes son los socios, partícipes, miembros o gestores de una entidad sin personalidad jurídica o quién es efectivamente el empresario o quiénes han sido efectivamente las personas que han concurrido en la producción de un daño. De esta manera, se pretende facilitar que el demandante tenga la información suficiente para plantear correctamente la demanda.
2. En materia de medidas cautelares, la nueva LPL supera la anterior regulación (vetusta y muy poco apropiada debido a su manifiesta insuficiencia),¹⁷⁶ para apostar por una remisión efectuada en el artículo 79 a la regulación contenida en los artículos 721 a 747 de la LEC 2000 (que ya la doctrina había anunciado que eran notablemente mejores técnicamente que las más obsoletas previsiones contenidas en la ley de ritos social)¹⁷⁷ o a lo dispuesto en la LJCA cuando lo impugnado sea un acto de la Administración en materia laboral.

Es necesario, eso sí, que a la hora de aplicar tales previsiones se efectúe la necesaria adaptación a las particularidades del proceso laboral, exigiendo audiencia previa antes de la adopción de cualquier medida cautelar, salvo cuando el solicitante así lo pida y acredite razones de urgencia o que la demora puede comprometer la efectividad de la medida cautelar.

Ahora bien, y por si duda hubiere, el propio artículo 79 de la nueva LPL se ocupa de aclarar que los trabajadores y beneficiarios de la Seguridad Social, así como los sindicatos cuando ostenten la representación colectiva de sus intereses, estarán exentos de la presentación de cauciones y garantías relacionadas con las medidas cautelares, algo necesario para el recto funcionamiento de la justicia social, pues, de lo contrario, la posibilidad real de reclamar en juicio quedaría seriamente mermada.¹⁷⁸

¹⁷⁶ Al respecto, BLASCO PELLICER, A.: *Las medidas cautelares en el proceso laboral*, Madrid: Civitas, 1996, págs. 45 y ss.

¹⁷⁷ BLASCO PELLICER, A.: «La tutela cautelar laboral tras la nueva Ley de Enjuiciamiento Civil», *AS*, t. V, 2001, pág. 622; RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M.: «Medidas cautelares y reforma del proceso civil», *RL*, núm. 3, 2000, págs. 7 y ss. o PEDRAJAS MORENO, A.: «Las diligencias preliminares, pruebas anticipadas y medidas cautelares en la Ley de Enjuiciamiento Civil», *RL*, núm. 12, 2001, págs. 49 y ss.

¹⁷⁸ ORTELLS, M.: «Notas sobre la tutela cautelar en el proceso laboral», *Tribuna Social*, núm. 37, 1994, págs. 9 y ss.

Además, se contiene una regulación particular de determinados supuestos: de un lado, se mantiene la posibilidad de trabar embargo preventivo, pero parece que aún se circunscribe a los supuestos en los que el demandado pueda llevar a cabo actos de los que pueda presumirse que pretende situarse en estado de insolvencia o impedir la efectividad de la sentencia. Además, se recoge expresamente la posibilidad de acordar embargo preventivo en los supuestos de accidente de trabajo y enfermedad profesional cuando el empresario no haya acreditado debidamente el aseguramiento de tales riesgos (conforme a lo previsto con carácter general en el art. 142.1 LPL). Tal posibilidad también se extiende expresamente a los procedimientos referidos a las resoluciones de la Autoridad Laboral sobre paralización de trabajos por riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores, así como en caso de responsabilidad empresarial por enfermedades profesionales.

Por último, en los procesos en los que se ejercite la acción de extinción del contrato de trabajo a instancia del trabajador por la vía del artículo 50 del ET, en aquellos casos en los que se justifique que la conducta empresarial perjudica la dignidad o la integridad física o moral del trabajador, pueda comportar una posible vulneración de derechos fundamentales o libertades públicas o pudiera tener consecuencias de tal gravedad que pudieran hacer inexigible la continuidad de la prestación en su forma anterior, podrá acordarse, a instancia del demandante, alguna de las medidas cautelares previstas en materia de derechos fundamentales (art. 180.4 de la nueva LPL), entre las cuales se encuentra la suspensión de la relación o la exoneración de la prestación de servicios, acogiendo así una tesis que, en buena medida, ya reconocía, aunque con reservas y de forma demasiado estricta, la doctrina jurisprudencial.¹⁷⁹

3. A lo largo de todo el capítulo II del libro II, donde se regula en detalle el procedimiento ordinario, se respeta, en esencia, lo previsto en el texto anteriormente vigente, introduciendo aquellas modificaciones necesarias para concordar estos artículos con los contenidos en el libro I, relativos a la legitimación activa y pasiva, así como a las nuevas competencias asumidas por la jurisdicción social.
4. En el artículo 81 de la nueva LPL se contienen importantes novedades que enlazan con las nuevas funciones de los secretarios judiciales en la nueva Oficina Judicial, asignándoles un protagonismo destacado en lo relativo a la admisión de la demanda.¹⁸⁰ Por su parte, en el artículo 82 se han ajustado los plazos en los términos de la reforma procesal de 2009, fijando en 10 días el plazo mínimo que debe mediar entre la citación a las partes y la fecha señalada para que tengan lugar los actos de conciliación y juicio.

Además, y como criterio práctico, el secretario judicial procurará señalar en el mismo día los que se refieran a los mismos interesados y no puedan ser acumulados, así como relacionar los señalamientos de los procesos en los que se deba intentar conciliación previa de aquellos otros exentos de dicho trámite, teniendo también en cuenta la presencia del Minis-

¹⁷⁹ SSTs 10 noviembre 1986 (RJ 6516), 18 septiembre 1989 (RJ 6455), 18 julio 1990 (RJ 6425) o 8 noviembre 2000 (RJ 2001/1419) y SSTSJ Madrid 27 mayo 1997 (AS 1594) y 20 mayo 1999 (AS 2542). Tal excepcional situación concurre, por ejemplo, «en supuestos de malos tratos verbales y físicos», STSJ Andalucía/Sevilla 15 febrero 1999 (AS 943).

¹⁸⁰ Sobre tales competencias asumidas por el secretario judicial, BLASCO SOTO, M.^ª C.: «El Secretario Judicial ante la reforma procesal de 2009», y GUTIÉRREZ LUCAS, C.E.: «Las nuevas funciones del Secretario Judicial tras las reformas procesales derivadas de la nueva Oficina Judicial», ambos trabajos en *Revista Jurídica de Castilla y León*, núm. 21, 2010, págs. 51 y ss. y 79 y ss.

terio Fiscal o del abogado del Estado u otras Administraciones públicas, incluido el letrado de la Seguridad Social, señalando los juicios en que deban intervenir de forma consecutiva, criterio que ahora se recoge en la letra de la ley y que, por lo demás, ya venía aplicándose como práctica forense en numerosos juzgados de lo social.

5. Se introducen normas que la práctica forense aconsejaba para una mayor certeza y unificación en el modo de actuar en el orden social. Es el caso de las normas específicas sobre procesos complejos, para mantener la oralidad sin indefensión (en el examen y práctica de la prueba y en las conclusiones) o sobre supuestos en los que se evita como regla las meras ratificaciones innecesarias del personal médico o inspector, así como las pruebas testificales de escaso valor probatorio.

De igual modo, se recogen una serie de reglas sobre la carga probatoria, en especial en materia de accidentes de trabajo conforme a la jurisprudencia social, que recuerdan a instrumentos tradicionales utilizados en el orden social para garantizar la igualdad de partes y tratar de agilizar el proceso, pero sin merma de la tutela judicial necesaria y de la protección adecuada de los intereses de las partes.¹⁸¹

En concreto, se amplía el contenido del artículo 96 de la LPL para indicar que en los procesos sobre responsabilidades derivadas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, corresponderá a los deudores de seguridad y a los concurrentes en la producción del resultado lesivo probar la adopción de las medidas necesarias para prevenir o evitar el riesgo, así como cualquier factor excluyente o minorador de su responsabilidad. No podrá apreciarse como elemento exonerador de la responsabilidad la culpa no temeraria del trabajador ni la que responda al ejercicio habitual del trabajo o a la confianza que este inspira.

Semejante tenor, en consonancia con las previsiones que sobre el particular contiene la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, consagra una perspectiva propia de la responsabilidad por accidente de trabajo en el Derecho español, conforme a la cual el deber de seguridad se convierte casi en una obligación de resultado¹⁸² y la responsabilidad pierde, en buena medida, su componente subjetivo o culpabilístico, para tornarse en una responsabilidad *quasiobjetiva* en la que, al final, el empleador va a responder por el accidente sufrido por el trabajador salvo que pruebe la existencia de caso fortuito o fuerza mayor o concurrencia de culpa exclusiva de la víctima.¹⁸³

¹⁸¹ Sobre su fundamento, MONEREO PÉREZ, J.L.: *La carga de la prueba en los despidos lesivos de derechos fundamentales*, Valencia: Tirant lo Blanch, 1996, pág. 34; GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I.: *La prueba en el proceso de trabajo*, Madrid: Civitas, 1994, pág. 181; BAYLOS GRAU, A.: «Medios de prueba y derechos fundamentales. Especial referencia a la tutela de estos derechos», en AA.VV.: *La prueba en el proceso laboral*, Madrid: CGPJ, 1994, pág. 181 o LUJÁN ALCARAZ, J.: «La inversión de la carga de la prueba en los casos de discriminación en el trabajo por razón de afiliación sindical», *RDS*, núm. 3, 1998, pág. 126.

¹⁸² Sobre la cuestión, entre muchos, MOLINER TAMBORERO, G.: «La responsabilidad civil empresarial derivada del incumplimiento de las previsiones contenidas en la Ley 31/1995, de Prevención de riesgos laborales», *op. cit.*, pág. 402; TAPIA HERMIDA, A.: «La responsabilidad civil del empresario por daños a los trabajadores», *RTSS*, CEF, núm. 180, 1998, pág. 107; CALVO GALLEGU, F.J.: *La obligación general de prevención y la responsabilidad civil o contractual del empresario*, Pamplona: Aranzadi, 1998., págs. 59 y ss.; GONZÁLEZ DÍAZ, F.A.: *La obligación empresarial de prevención de riesgos laborales*, Madrid: CES, 2002, págs. 22 y ss. o LUQUE PARRA, M.: *La responsabilidad civil del empresario en materia de seguridad y salud laboral*, *op. cit.*, págs. 15 y ss.

¹⁸³ ALFONSO MELLADO, C.L.: *Responsabilidad empresarial en materia de seguridad y salud laboral*, Valencia: Tirant lo Blanch, 1998, págs. 17 y ss.; LOUSADA AROCHENA, J.F.: «Artículo 14. Derecho a la protección frente a los riesgos labo-

Por su parte, y dentro del propio libro II de la nueva LPL, pero con sustantividad propia en el título II, procede dar cuenta de cómo, si bien se mantiene en esencia la estructura y la mayor parte de la regulación anterior, se ha procedido a una reforma y armonización de ciertas modalidades procesales, incorporando algunas mejoras técnicas que, de nuevo sistematizadas, podrían quedar resumidas como sigue:

1. En los procesos que afectan a las materias electorales se ha procedido a efectuar una modificación importante, para tratar de clarificar el ámbito de esta modalidad procesal (que hasta la fecha podía ser calificado ciertamente de «confuso»),¹⁸⁴ en relación con los preceptos del ET, incorporando la impugnación de los preavisos electorales. De esta manera, el tenor del artículo 127 en el nuevo texto rituario social define el objeto propio de la modalidad procesal aludiendo a la impugnación de los laudos arbitrales previstos en el artículo 76 del ET, si bien el párrafo 2.º del precepto detalla cuáles son las situaciones que deben someterse a dicho arbitraje, comprendiendo «todas las impugnaciones relativas al proceso electoral desde la promoción de las elecciones, incluida la validez de la comunicación a la Oficina Pública del propósito de celebrar las mismas, así como todas las actuaciones electorales previas y posteriores a la constitución de la Mesa electoral y las decisiones de esta, y la atribución de los resultados, hasta la entrada de las actas en la oficina pública dependiente de la Autoridad administrativa o laboral».
2. En los procesos de derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral el legislador realiza un esfuerzo por precisar cuál es el contenido concreto de lo que se haya de discutir en el proceso, algo ciertamente difuso en una modalidad como esta.¹⁸⁵ De un lado, se indica en el nuevo artículo 139 de la LPL (que viene a sustituir al antiguo art. 138 bis) que en la demanda podrá acumularse, no obstante la prohibición anunciada en el artículo 27 de la LPL (tras la redacción dada por la Ley 13/2009), la acción de daños y perjuicios causados al trabajador, exclusivamente derivados de la negativa del derecho o de la demora en la efectividad de la medida, de los que el empresario podrá exonerarse si hubiere dado cumplimiento, al menos provisionalmente, a la medida propuesta por el trabajador. La interdicción de recurso de suplicación para la sentencia emanada de esta modalidad procesal se matiza para permitirlo en lo referente a la indemnización de daños y perjuicios si su cuantía supera el nuevo límite, de 6.000 euros, exigido con carácter general en el artículo 191.2 de la nueva LPL para permitir el acceso a la suplicación.

Por otro lado, la nueva redacción de la norma exige que el empresario y el trabajador lleven sus respectivas propuestas y alternativas de concreción del disfrute de los derechos de conciliación a los actos de conciliación y juicio, que podrán acompañar, en su caso, de informe de los órganos paritarios o de seguimiento de los planes de igualdad de la empresa para su

rales», en AA.VV. (CABEZA PEREIRO, J. y LOUSADA AROCHENA, J.F., coords.): *Comentarios a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*, Granada: Comares, 1998, pág. 61 o SALCEDO BELTRÁN, M.ª C.: *El deber de protección empresarial de la seguridad y salud de los trabajadores*, Valencia: Tirant lo Blanch, 2000, pág. 26.

¹⁸⁴ FALGUERA I BARÓ, M.A.: «La reforma del sistema de elecciones sindicales», en AA.VV. (ALARCÓN CARACUEL, M., coord.): *La reforma laboral de 1994*, *op. cit.*; pág. 345; MARÍN CORREA, J.M.ª: «Nuevo ordenamiento de las elecciones a representantes de los trabajadores. Puntos críticos», *op. cit.*, págs. 11 y ss. o FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J.: «El comité de empresa. Procedimiento electoral», *op. cit.*, págs. 1.341 y ss.

¹⁸⁵ TASCÓN LÓPEZ, R.: «La tutela judicial de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral», *op. cit.*, págs. 5 y ss.

consideración en la sentencia, lo que, sin duda, significa, que el empresario tiene que hacer un esfuerzo real por incorporar las peticiones conciliatorias del trabajador en la dinámica productiva y, en caso de no hacerlo, el órgano judicial podrá actuar para suplir su ausencia concediendo un disfrute que garantice la satisfacción del interés del trabajador.¹⁸⁶

3. En los procesos de oficio se ha llevado a cabo una labor de coordinación de los supuestos encuadrables dentro de su ámbito. En este sentido, procede tener en cuenta que al asumir la jurisdicción social gran parte de las competencias para conocer de los actos administrativos en materia laboral, sindical, riesgo laborales y parte de la Seguridad Social, dejaba de cumplir en la mayor parte de los casos con su finalidad coordinadora de las jurisdicciones contencioso-administrativa y social, el procedimiento de oficio derivado de las comunicaciones de la autoridad laboral a la que se refería el texto anterior.
4. Se regula específicamente una nueva modalidad procesal que sirve de cauce para la impugnación de los actos administrativos en materia laboral, regulada en la sección 2.^a del capítulo VII del título II del libro II de la nueva LPL (arts. 151 y 152). Ello es debido, como es fácil de suponer, por las amplias competencias que la nueva norma de ritos laboral concede al orden jurisdiccional social (con tanto retraso sobre lo previsto)¹⁸⁷ en cuanto al conocimiento de las impugnaciones de determinados actos de la Administración laboral, en particular, y como ya se ha mencionado, en lo referente a las resoluciones administrativas relativas a la resolución de expedientes de regulación de empleo por suspensiones (y reducciones de jornada) y extinciones colectivas por causas económicas, organizativas, técnicas y de producción.

En tales supuestos, según la regulación contenida en el artículo 151 de la nueva LPL, se aplicarán las reglas del proceso ordinario, con las especialidades contempladas en el propio artículo, siendo supletoria en lo no expresamente previsto la LJCA, en cuanto sea compatible con los principios del proceso laboral.

El órgano judicial, en su sentencia, declarará, bien la inadmisibilidad de la demanda (por no ser susceptible de impugnación el acto recurrido o haberse planteado fuera de plazo o faltar algún otro presupuesto procesal), bien la desestimación de la misma (por ajustarse a derecho el acto impugnado), bien su estimación (si aprecia infracción del ordenamiento jurídico, incluida la desviación de poder, anulando el acto total o parcialmente). En el caso de declaración de nulidad del acto o resolución por omisión de los requisitos de forma subsanables, podrá disponerse la nulidad del procedimiento seguido a los solos efectos de retrotraerlo al momento de su producción.

Además, el artículo 152 de la nueva LPL contempla la posibilidad de que los interesados puedan solicitar la suspensión del acto o resolución administrativos recurridos y cuantas medidas aseguren la efectividad de la sentencia cuando la ejecución del acto impugnado pudiera hacer perder su finalidad legítima a la demanda. En particular, si lo impugnado es la resolución de la Autoridad Laboral sobre paralización de trabajos por riesgo grave e inmi-

¹⁸⁶ LOUSADA AROCHENA, J.F.: «La modalidad procesal especial en materia de permiso de lactancia y reducción de la jornada por motivos familiares», *Actualidad Laboral*, núm. 26, 2003, págs. 473 y ss. y MARTÍNEZ MOYA, J.: «Las garantías procesales del ejercicio de los derechos de maternidad y conciliación», en AA.VV.: *Trabajo y familia en la jurisdicción social. Conciliación de la vida familiar y laboral y protección contra la violencia de género*, Madrid: CGPJ, 2007, págs. 358 y ss.

¹⁸⁷ ALONSO OLEA, M. y CASAS BAAMONDE, M.^a E.: *Derecho del Trabajo*, op. cit., pág. 562.

nente, los trabajadores afectados (o su representación especializada) o el empresario podrán solicitar el alzamiento, mantenimiento o adopción de la medida cautelar que corresponda.

5. En el proceso de conflictos colectivos se intenta regular con mayor precisión las sentencias propias de esta modalidad procesal, «singularísimas sentencias, híbridos a medio camino entre la norma general y la decisión concreta, entre la sentencia y la ley, sentencia con alma de ley o ley con cuerpo de sentencia, parafraseando la memorable expresión de Carnelutti».¹⁸⁸

Así, de un lado, se describe con mayor detalle cómo se produce la extensión de efectos de la sentencia colectiva hacia los procesos individuales. A tal fin, y de una manera que en modo alguno resuelve la dificultad terminológica aparejada, el artículo 160.5 de la nueva LPL indica que la sentencia firme producirá efectos de cosa juzgada sobre los procesos individuales pendientes de resolución o que puedan plantearse (la prescripción de cuyas acciones habrá quedado interrumpida *ex lege* con la iniciación del proceso colectivo) que versen sobre objeto idéntico o en relación de directa conexidad con aquel y que habrán quedado en suspenso durante la tramitación del proceso colectivo.¹⁸⁹

Por otro lado, el artículo 160.3 de la nueva LPL intenta dar regulación a aquella singularidad propia de la sentencia dictada en esta clase de procesos, conforme a la cual su carácter es, en principio, puramente declarativo¹⁹⁰ (lo cual hace que sea virtualmente inejecutable, debiendo instarse al efecto el correspondiente proceso individual),¹⁹¹ aun cuando, según reconoce la doctrina constitucional, puedan también ser portadoras de pronunciamientos de condena que, de suyo, sí resultan ejecutables directamente.¹⁹²

Según el precepto ahora incorporado a la norma, de ser estimatoria una pretensión de condena susceptible de ejecución individual, deberá contener, en su caso, la concreción de los datos, características y requisitos precisos para una posterior individualización de los afectos

¹⁸⁸ ALONSO OLEA, M.: «Procesos colectivos y ejecución de sus sentencias», en AA.VV.: *Estudios sobre la Constitución Española. Homenaje al Prof. Eduardo García de Enterría*, t. IV, Madrid: Civitas, 1990, pág. 3.129 o «Sobre los procesos colectivo y las sentencias declarativas normativas», *REDT*, núm. 41, 1990, págs. 11 y ss.

¹⁸⁹ Como tiempo ha explicara de manera insuperable el maestro del iuslaboralismo español, «lo que ocurre es que la cosa juzgada del artículo 157.3 de la LPL (actual 158.3), no es la cosa juzgada del artículo 1.251 del CC (actual –con matices– artículo 222 LEC 2000), es decir, no es la cosa juzgada, entre otras razones porque el proceso individual en que se quiere hacer valer la defensa o excepción, tendrá, por hipótesis, sujetos distintos, y será también diferente la *causa petendi* de los del proceso colectivo; será diferente prácticamente todo, en realidad... Probablemente la LPL quiere hacer una alusión vaga a que lo que declarativamente se pidió en el conflicto colectivo y para el colectivo demandante –y quizá contra el colectivo demandado– se pide ahora por uno de los componentes del colectivo demandante –y quizá contra uno de los del colectivo demandado– [debiendo entonces la pretensión actual resolverse en similar sentido a como se resolvió la cuestión en la previa sentencia colectiva], pero hablar de la conexión que deba existir entre ambas pretensiones como la propia de la cosa juzgada no pasa de ser una ocurrencia terminológica», ALONSO OLEA, M.: «La sentencia colectiva, su ejecución a través de los procesos individuales en ella basados y los márgenes de las sentencias que decidan estos. Qué sea la cosa juzgada en las sentencias colectivas», en ALONSO OLEA, M. y MONTROYA MELGAR, A.: *Jurisprudencia Constitucional sobre Trabajo y Seguridad Social*, t. XII, Madrid: Civitas, 1994, págs. 40-41.

¹⁹⁰ Entre otras, STS 20 junio 2005 (RJ 2005/6597).

¹⁹¹ ALFONSO MELLADO, C.L.: *Proceso de conflicto colectivo*, Valencia: Tirant lo Blanch, 1993, págs. 86 y ss.; MARTÍNEZ ABASCAL, V.A.: «La función de la sentencia en el proceso de conflictos colectivos», *Relaciones Laborales*, t. I, 1994, pág. 180; DESDENTADO BONETE, A.: «El objeto del proceso de conflicto colectivo en la jurisprudencia reciente. Una revisión crítica», *op. cit.*, pág. 884 o GONZÁLEZ-POSADA MARTÍNEZ, E.: *El proceso de conflicto colectivo de trabajo*, Madrid: Acarl, 1993, págs. 56 y ss.

¹⁹² SSTCo 92/1988, de 23 de mayo y 3/1994, de 17 de mayo.

tados por el objeto del conflicto y beneficiados por la condena y especificar la repercusión directa sobre los mismos del pronunciamiento dictado; así como, en su caso, la declaración de que la condena ha de surtir efectos procesales no limitados a quienes hayan sido partes en el proceso correspondiente.

6. Se procede a una revisión armónica y de bastante calado de la modalidad especial de tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas (completando así la labor iniciada con la Ley Orgánica 3/2007, de igualdad efectiva, y la Ley 13/2009, de reforma procesal), ajustándolo plenamente a la doctrina constitucional. Esto supone varios cambios interesantes que, si bien ya estaban implícitos de una u otra forma en la doctrina científica y constitucional, ahora encuentran acomodo definitivo en la letra de la Ley Procesal social.

Así, en primer lugar, y en cuanto hace a la legitimación pasiva, se contempla que se pueda demandar a todos los causantes de la lesión del derecho fundamental o el acoso, aun cuando la víctima no se encuentre vinculada a ellos por un vínculo laboral. De esta manera el artículo 177 de la nueva LPL indica que se incluyen entre las pretensiones objeto de tutela a través de esta modalidad procesal las que se formulen contra terceros vinculados al empresario por cualquier título, cuando la vulneración alegada tenga conexión directa con la prestación de servicios. En consecuencia, la víctima del acoso o de la lesión de derechos fundamentales podrá dirigir pretensiones tanto contra el empresario como contra cualquier otro sujeto que resulte responsable, con independencia del tipo de vínculo que le una al empresario. Además, corresponderá a la víctima elegir la clase de tutela que pretende dentro de las previstas en la ley, sin que deba ser demandado necesariamente con el empresario el posible causante directo de la lesión, salvo cuando la víctima pretenda la condena de este último o pudiera resultar directamente afectado por la resolución que se dictare.¹⁹³

En segundo lugar, también tiene cabida en la letra de la ley aquella tesis expuesta por la doctrina científica (por entender que era la única compatible con las exigencias de preferencia y sumariedad exigidas en el art. 53 CE),¹⁹⁴ que tantas veces encontró acogida en los pronunciamientos de los tribunales,¹⁹⁵ conforme a la cual cuando la tutela del derecho fundamental deba realizarse inexcusablemente a través de las modalidades procesales correspondientes, en los términos del artículo 184 (anterior 182) de la LPL, se aplicarán en cuanto a las pretensiones de tutela de derechos fundamentales y libertades públicas las reglas

¹⁹³ STS 30 enero 2008 (RJ 2008/2777). En la doctrina de duplicación, entre otras, SSTSJ Asturias 6 marzo 2009 (AS 2009/1751) o Andalucía/Sevilla 21 abril 2009 (AS 2009/1163). *Vid.* también, SEMPERE NAVARRO, A.V. y SÁNCHEZ TRIGUEROS, C.: «¿A quién hay que demandar en los pleitos por acoso laboral?», en AA.VV. (GONZÁLEZ DÍAZ, F.A. y FERNÁNDEZ HIERRO, F.J., coords.): *Los riesgos psicosociales; teoría y práctica, op. cit.*, págs. 341 y ss.

¹⁹⁴ Esta es, por tanto, la única interpretación aceptable que, desde hace tiempo, viene proponiendo la doctrina científica. Al respecto, CAVAS MARTÍNEZ, F.: *El proceso laboral de tutela de la Libertad Sindical y demás Derechos Fundamentales*, Pamplona: Aranzadi, 2004, pág. 157; PALOMEQUE LÓPEZ, M.C.: «La tutela judicial de los derechos laborales fundamentales; sinécdoque procesal», *TS*, núm. 16, 1992, pág. 10; GÁRATE CASTRO, J.: *La tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas por los Tribunales Laborales*, Santiago de Compostela (EGAP), 1999, pág. 41 y ss.; CABAÑAS GARCÍA, J.C.: «La tutela jurisdiccional de los derechos fundamentales en el orden social», *DL*, núm. 42, 1994, pág. 75 o, moderadamente, GARCÍA VIÑA, J.: «La modalidad especial de tutela de la libertad sindical y de los demás derechos fundamentales», *RTSS. CEF*, núms. 197-198, 1999, pág. 28.

¹⁹⁵ Entre otras, las SSTS 29 diciembre 1992 (RJ 1992/10378), 23 marzo y 2 noviembre 1993 (RJ 1993/2895 y 8346) o 5 julio 1994 (RJ 1994/7044).

y garantías previstas para este proceso especial, incluida la citación como parte del Ministerio Fiscal (art. 178 de la nueva LPL).

En tercer lugar, se realiza una regulación extensiva de la posibilidad de adoptar medidas cautelares, que hasta la fecha tan solo estaba prevista (en supuestos que ahora se mantienen de forma exclusiva para la tutela de la libertad sindical) para los supuestos en que la vulneración del derecho fundamental impidiera la participación de candidatos en el proceso electoral o el ejercicio de la función representativa o sindical respecto de la negociación colectiva, reestructuración de plantillas u otras cuestiones de importancia trascendental que afectaran al interés general de los trabajadores que pudieran causar daños de imposible reparación.¹⁹⁶

El artículo 180 de la nueva LPL contempla la posibilidad general de que en el mismo escrito de interposición de la demanda el actor pueda solicitar la suspensión de los efectos del acto impugnado, así como las demás medidas necesarias para asegurar la efectividad de la tutela judicial que pudiera acordarse en la sentencia, protección, por tanto, mucho más abierta y flexible que, sin duda, contribuirá a una mejor protección cautelar de las potenciales lesiones de derechos fundamentales.

En particular, cuando la demanda se refiera a protección frente al acoso, así como en los procesos seguidos a instancia de la trabajadora víctima de violencia de género, podrán solicitarse, además, la suspensión de la relación o la exoneración de prestación de servicios, el traslado de puesto o de centro de trabajo, la reordenación o reducción del tiempo de trabajo y cuantas otras tiendan a preservar la efectividad de la sentencia, incluidas, en su caso, aquellas que pudieran afectar al presunto acosador o vulnerador, en cuyo caso este deberá ser oído.

En cuarto lugar, se sistematiza el contenido de la sentencia, mostrando claramente su carácter complejo, a la vez declarativo y de condena (art. 182 de la nueva LPL).¹⁹⁷ En particular, la sentencia declarará haber lugar o no al amparo solicitado y, caso de estimación: a) declarará la existencia de vulneración, indicando el derecho fundamental infringido, conforme a su contenido constitucional y las normas y doctrinas constitucionales aplicables al caso, hayan sido o no acertadamente invocadas por los litigantes; b) declarará la nulidad radical de la actuación lesiva del derecho fundamental; c) ordenará el cese inmediato de la actuación contrario a los derechos fundamentales o libertades públicas o, en su caso, la prohibición de interrumpir una conducta o la obligación de realizar una actividad omitida, cuando una u otra resulten exigibles según la naturaleza del derecho o libertad vulnerados; d) dispondrá el restablecimiento del demandante en la integridad de su derecho y la reposición de la situación al momento anterior a producirse la lesión, así como la reparación de las consecuencias derivadas de la acción u omisión del sujeto responsable, incluida la indemnización que procediera.

Por último, el artículo 183 de la nueva LPL sistematiza las normas relativas a dicha indemnización de daños y perjuicios, sobre la que el juez deberá pronunciarse en función tanto del daño moral unido a la vulneración del derecho fundamental, como de los daños y per-

¹⁹⁶ Sobre la parquedad de tal regulación, GARCÍA VIÑA, J.: «La tutela de la libertad sindical y demás derechos fundamentales», *op. cit.*, pág. 63, quien sigue los parámetros apuntados por STS 25 noviembre 1996 (RJ 1996/8516).

¹⁹⁷ GARATE CASTRO, J.: *La tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas por los tribunales laborales (Un estudio de la modalidad procesal regulada por los artículos 175 y ss. de la Ley de Procedimiento Laboral)*, *op. cit.*, pág. 136 o LINARES LORENTE, J.: «Sobre el proceso de tutela de la libertad sindical», *op. cit.*, pág. 753.

juicios adicionales derivados. De esta forma parece que queda definitivamente desterrada aquella tesis jurisprudencial conforme a la cual solo procedía indemnización reparadora si el perjudicado probaba la existencia de perjuicios,¹⁹⁸ pues parece que en todo caso existirá un cierto daño moral. Además, a efectos de prueba y según el tenor del precepto, el tribunal se pronunciará sobre la cuantía del daño, determinándolo prudencialmente cuando la prueba de su importe exacto resulte demasiado difícil o costosa, para resarcir suficientemente a la víctima y restablecer a esta en la medida de lo posible en la integridad de su situación anterior a la lesión, así como para contribuir a la finalidad de prevenir el daño.

Esta indemnización será compatible (manteniendo el sentido plasmado ya con la Ley Orgánica 3/2007, de igualdad efectiva, y la Ley 13/2009, de reforma procesal), con la que pudiera corresponder al trabajador por la modificación o extinción del contrato de trabajo o en otros supuestos establecidos en el ET y demás normas laborales.¹⁹⁹ Cuando se haya ejercitado la acción de daños y perjuicios derivada de delito o falta en un procedimiento penal no podrá reiterarse la petición indemnizatoria ante el orden jurisdiccional social, mientras no se desista del ejercicio de aquella o quede sin resolverse por sobreseimiento o absolución en resolución penal firme, quedando mientras tanto interrumpido el plazo de prescripción de la acción en vía social.

3.2.3. Principales novedades en el libro III de la LPL, de los medios de impugnación

También en lo relativo a los medios de impugnación el legislador ha tratado de racionalizar el procedimiento a través de múltiples modificaciones que, de nuevo en apretada síntesis ajustada a la extensión propia del presente ensayo, podrían quedar condensadas como sigue:

1. Se sistematiza el recurso de suplicación para actualizar sus cuantías y ajustarlo a las nuevas competencias,²⁰⁰ algo que, ciertamente, resultaba necesario.²⁰¹ De esta manera, y aun cuan-

¹⁹⁸ En un principio, se presumía la existencia de un daño resarcible automáticamente de mediar lesión en algún derecho fundamental [STS 9 junio 1993 (RJ 4553) y 8 mayo 1995 (RJ 3752)]; sin embargo, con posterioridad se siguió un criterio más restrictivo, que parece que con las últimas reformas procesales toca a su fin, a partir del cual la indicada condena aparece supeditada a la petición expresa de la parte y a la prueba de su realidad y cuantía [SSTS 22 julio 1996 (RJ 6381), 2 febrero y 9 noviembre 1998 (RJ 1251 y 8917) o 23 marzo 2000 (RJ 3121)]. Sobre este apasionante devenir jurisprudencial, CARDENAL CARRO, M.: *La indemnización en los procesos de tutela de la libertad sindical*, Pamplona, 2006, págs. 21 y ss.

¹⁹⁹ Como bien es sabido, esta previsión incorpora a la letra de la ley aquella conocida tesis según la cual no puede haber limitaciones en la reparación íntegra de los derechos fundamentales (tal y como se derivaba de normas comunitarias antidiscriminatorias traspuestas al ordenamiento español por la Ley 62/2003; al respecto, LOUSADA AROCHENA, J.F.: «Las cláusulas de protección jurisdiccional efectiva en las Directivas sobre discriminación por razón de sexo», *REDT*, núm. 98, 1999, pág. 845) [SSTS 17 mayo 2006 (RJ 7176) y 7 febrero 2007 (RJ 2195)], superando así la vieja y rancia tesis jurisprudencial que consideraba que las indemnizaciones previstas en el ET eran incompatibles con otras posibles resarcitorias de daños y perjuicios [SSTS 3 abril 1997 (RJ 3047) y 11 marzo 2004 (RJ 3401)]; al respecto, TAPIA HERMIDA, A.: «Las indemnizaciones por daños y perjuicios, no establecidas ni reguladas en la legislación laboral, debidas a los trabajadores y derivadas de incumplimientos empresariales relativos al contrato de trabajo» *op. cit.*, págs. 67 y ss. o TASCÓN LÓPEZ, R.: «La (in)compatibilidad entre las indemnizaciones derivadas de la resolución del contrato de trabajo *ex artículo 50 del ET* y las reclamadas al amparo del artículo 1101 CC (Comentario a la STS de 11 de marzo de 2004)», *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social Ius-Tel*, núm. 7, 2004, pág. 15].

²⁰⁰ Se sigue aquí fielmente las propuestas efectuadas por el Pleno del Consejo General del Poder Judicial de 28 de enero de 2010.

²⁰¹ CAVAS MARTÍNEZ, F.: *El recurso de suplicación*, Granada: Comares, 2000, págs. 34 y ss.; COLMENERO GUERRA, J.A.: *El recurso de suplicación*, Valencia: Tirant lo Blanch, 2001, págs. 45 y ss.; ARTACHO MARTÍN-LAGOS, M.: *El derecho al recurso de suplicación*, Pamplona: Aranzadi, 2003, págs. 45 y ss.

do la estructura del artículo 191.1 de la nueva LPL pueda llamar a engaño y hacer pensar que el recurso de suplicación se ha convertido en un medio de impugnación ordinario, lo cierto es que tal no ocurre, pues el párrafo segundo del precepto remite a aquellos supuestos tradicionales que no son susceptibles de suplicación, entre los que se encuentran las reclamaciones cuya cuantía litigiosa no exceda de 6.000 euros (subida importante desde los 1.800 contemplados con anterioridad), que queda situado como límite ordinario que permite el acceso a la suplicación.

Por otra parte, el artículo 191.3 de la nueva LPL regula los supuestos en los que procede en todo caso suplicación, habiéndose incorporado a los ya regulados con anterioridad, tanto en las sentencias emanadas de los procesos seguidos por otras causas de extinción del contrato distintas del despido, como contra las sentencias dictadas en los nuevos procesos de impugnación de actos administrativos en materia laboral cuando no sean susceptibles de valoración económica o cuando la cuantía litigiosa exceda de los 18.000 euros.

2. Se amplía el ámbito del recurso de casación para unificación de doctrina, mediante un sistema que recuerda por momentos al vetusto recurso en interés de ley (pues, en ocasiones, el tiempo da vueltas en redondo, más que hacia adelante),²⁰² facultando al Ministerio Fiscal para su planteamiento, a instancia de asociaciones empresariales o sindicales y entidades públicas, ampliando, de esta forma, el ámbito de materias que podrán ser objeto de una rápida unificación doctrinal en casación.

Quizá la principal novedad en este punto resida en que se trata de superar el tradicional obstáculo que venía dado por que, en ocasiones, las rígidas exigencias establecidas como presupuesto para permitir esta clase de recurso dificultaban y retrasaban el acceso de determinadas materias (que podían ser muy sustanciales) a la ansiada unificación de doctrina.²⁰³ Tal déficit se intenta corregir en la nueva LPL dando legitimación al Ministerio Fiscal para (además de sus facultades ordinarias para preparar este recurso) poder también plantearlo en defensa de la legalidad en supuestos trascendentales, lo que, sin duda, facilitará que exista doctrina unificada.

De esta manera, el Ministerio Fiscal, que ve notablemente ampliadas sus tradicionales funciones de defensa de la legalidad,²⁰⁴ de oficio o a instancia de los sindicatos, organizaciones empresariales, asociaciones representativas de los autónomos económicamente dependientes, o entidades o corporaciones públicas que por las competencias que tengan atribuidas ostenten interés legítimo en la unidad jurisprudencial sobre la cuestión litigiosa, podrán interponer recurso de casación para unificación de doctrina cuando, sin existir doctrina unificada en la materia que se trate, se hayan dictado pronunciamientos distintos por los Tribunales Superiores, en interpretación de unas mismas normas sustantivas o procesales y en circunstancias sustancialmente iguales, así como cuando se constate la dificultad de que la

²⁰² Al respecto del tránsito de uno a otro tipo de recurso en el orden social, BENITO-BULTRÓN OCHOA, J.C.: «Del recurso en interés de Ley al de Unificación de Doctrina en el Orden Social», *La Ley*, t. I, 2000, págs. 1.633 y ss.

²⁰³ Al respecto, DESDENTADO BONETE, A.: «La contradicción de sentencias en el recurso de casación para la unificación de doctrina», *Estudios Jurídicos*, núm. 1, 2000, págs. 327 y ss.

²⁰⁴ Al respecto, MARTÍN-CASALLO LÓPEZ, J.J.: «El Ministerio Fiscal y el recurso de casación para la unificación de doctrina», *Estudios Jurídicos*, núm. 1, 2000, págs. 373 y ss.

cuestión planteada pueda acceder a unificación de doctrina según los requisitos ordinariamente exigidos o cuando por la reciente vigencia o aplicación de las normas cuestionadas por parte de los tribunales aún no haya dado lugar a que se den los requisitos exigidos con carácter general para la interposición de este recurso (art. 219.3 de la nueva LPL).

Además, hasta la fecha no se admitía como sentencia de contraste las dictadas por el Tribunal Constitucional, a pesar de su importancia doctrinal y de la vinculación de los órganos jurisdiccionales a sus contenidos (*ex art. 5.1 LOPJ*). Por tal razón, la nueva LPL amplía el ámbito del recurso unificador para lograr la mejora en el cumplimiento efectivo de su finalidad, incorporando como posible sentencias de contraste no solo las dictadas por el máximo intérprete de la Constitución, sino también las sentencias emanadas de los órganos jurisdiccionales instituidos en los tratados internacionales en materia de derechos humanos y libertades fundamentales suscritos por España, así como las procedentes del Tribunal de Justicia de la Unión Europea en interpretación del Derecho Comunitario (art. 219.2 de la nueva LPL).

3. Cabe destacar también la exención expresa que se hace a favor de los sindicatos de efectuar depósitos y consignaciones en sus actuaciones ante el orden social. Existía el riesgo de que, en ausencia de concreta indicación legal, se pudiera cuestionar la exención de depósitos y consignaciones en recursos de reposición y otros distintos de suplicación y casación a las titulares de las acciones colectivas de defensa de los intereses de los trabajadores, con lo cual se favorece así su intervención. Se trata de integrar y sistematizar la jurisprudencia según la cual se considera que los sindicatos en su actuación en el recurso en conflictos colectivos están actuando procesalmente en nombre de trabajadores, quienes, como bien es sabido, están exentos de efectuar dichos depósitos.

3.2.4. Principales novedades en el libro IV de la LPL, De la ejecución de sentencias

En este fugaz repaso transitando por las novedades que incorporará la nueva LPL, llega el turno de abordar las relativas a la fase de ejecución de sentencias, momento procesal respecto del cual cabe dar cuenta, al menos, de las siguientes innovaciones fundamentales:

1. Se han introducido mejoras técnicas en la ordenación legal de los aspectos generales de la ejecución. Así, de un lado, la nueva LPL trata de proporcionar una regulación homogénea para todos los títulos ejecutivos, incorporando plenamente en su regulación, a efectos de ejecución definitiva, todos los títulos ejecutivos laborales, tanto los constituidos con intervención judicial como los constituidos sin ella, que hasta ahora quedaban en el olvido en esta sede y solo se sabía de su verdadera (y plena) fuerza ejecutiva por disposiciones ubicadas, con dudosa sistemática, en otros lugares del ordenamiento laboral, y que ahora aparecen expresamente mencionados en los artículos 237 (para incluirlos en la enumeración de documentos con virtualidad suficiente para abrir la vía ejecutiva) y 239 (para indicar el momento a partir del cual esto es posible: desde que el título haya quedado constituido o desde que la obligación incorporada al título fuera exigible) de la nueva LPL.

De otro lado, se detalla el contenido de la demanda ejecutiva (aspecto hasta ahora ayuno de regulación legal), el cual, según el artículo 239.2 de la nueva LPL deberá incorporar: a) la clase de tutela ejecutiva que se pretende en relación con el título ejecutivo; b) la cantidad líquida reclamada como principal en el caso de ejecuciones dinerarias; c) los bienes del ejecutado susceptibles de embargo; d) las medidas que proponga para llevar al debido efecto la ejecución.

2. Se regula por primera vez la posibilidad de ejecución de las «particularísimas»²⁰⁵ sentencias de conflictos colectivos cuando, según ya se ha indicado y conforme a lo previsto en el artículo 160 de la nueva LPL, pudieran determinarse los afectados individuales y la resolución contuviera pronunciamientos no solo mero-declarativos, sino también de condena.²⁰⁶

En este sentido, el artículo 239.6 de la nueva LPL indica que, iniciada la ejecución, el órgano judicial habrá de dictar auto en el que resolverá si, según los datos, características y requisitos establecidos (necesariamente, recuérdese) en la sentencia, reconoce a los solicitantes o a sus representados como comprendidos en la condena y, en el caso de las dinerarias, la cantidad líquida reconocida a su favor.

Además de la parte procesal inicialmente beneficiada por la condena, los comprendidos en la sentencia podrán instar la ejecución definitiva o intervenir en la ejecución ya instada, sin perjuicio de la facultad de cualquier trabajador, empresario o de otras representaciones unitarias o sindicales o empresariales interesadas en poner fin a las posibles actuaciones desarrolladas en su favor. Podrá asimismo, cada uno de estos, oponerse o adherirse a la ejecución instada o instar la ejecución en su caso.

3. Se matiza de forma significativa la hasta ahora tradicional prohibición de transacción judicial en materia de ejecución, respecto al que ya había mostrado ciertas dudas la doctrina científica,²⁰⁷ llegando incluso a proclamar su obsolescencia y reclamando la modificación «dentro de lo razonable»²⁰⁸ que, por fin, parece que ahora llega. Así, el artículo 247 (anterior 245) de la nueva LPL, indica que, si bien la renuncia de derechos reconocidos en sentencias favorables al trabajador, como no podía ser de otra manera, continúa estando prohibida (si bien, al ejecutarse las sentencias a instancia de parte, salvo en los procesos de oficio, la interdicción solo

²⁰⁵ ALONSO OLEA, M.: «La sentencia colectiva, su ejecución a través de los procesos individuales en ella basados y los márgenes de las sentencias que decidan estos. Qué sea la cosa juzgada en las sentencias colectivas», *op. cit.*, págs. 40-41.

²⁰⁶ Conforme a la consabida tesis plasmada entre otras en SSTCo 92/1988, de 23 de mayo y 3/1994, de 17 de mayo. En la doctrina científica, ALFONSO MELLADO, C.L.: *Proceso de conflicto colectivo*, *op. cit.*, págs. 86 y ss.; MARTÍNEZ ABASCAL, V.A.: «La función de la sentencia en el proceso de conflictos colectivos», *op. cit.*, pág. 180; DESDENTADO BONETE, A.: «El objeto del proceso de conflicto colectivo en la jurisprudencia reciente. Una revisión crítica», *op. cit.*, pág. 884 o GONZÁLEZ-POSADA MARTÍNEZ, E.: *El proceso de conflicto colectivo de trabajo*, *op. cit.*, págs. 56 y ss.

²⁰⁷ Para entender, por ejemplo, que podía tener sentido la transacción judicial en ciertos casos, cuando ello contribuyera a una mejor satisfacción del deudor. ANDINO AXPE, L.F.: «La oposición a la ejecución en el Orden Jurisdiccional Social y la nueva Ley de Enjuiciamiento Civil», AA.VV. (RÍOS SALMERÓN, B. y SEMPERE NAVARRO, A.V., coords.): *Incidencia de la nueva Ley de Enjuiciamiento Civil en el procedimiento laboral*, Pamplona: Aranzadi, 2001, págs. 519 y ss. *Vid.* al respecto la interesante STCT 26 octubre 1983 (RTCT 1983/8903).

²⁰⁸ RÍOS SALMERÓN, B.: «La ejecución en el proceso laboral», en MONTOYA MELGAR, A., *et al.*, *Curso de Procedimiento Laboral*, Madrid: Tecnos, 2002, pág. 466 o SALINAS MOLINA, F.: «El proceso de ejecución laboral: incidencia de la Ley de Enjuiciamiento Civil», pág. 176.

alcanza a las renunciaciones expresas),²⁰⁹ resulta posible la transacción, la cual debe formalizarse mediante convenio, suscrito por todas las partes afectadas en la ejecución y sometido a homologación judicial para su validez, debiendo ser notificado, en su caso, el FOGASA.

El convenio podrá consistir en el aplazamiento o reducción de la deuda, o en ambas cosas a la vez, entendiéndose en tales casos que el incumplimiento de alguno de los plazos o de las obligaciones parciales acordadas determina el fin del aplazamiento o el vencimiento de la totalidad de la obligación. Podrá consistir, igualmente, en la especificación, en la novación objetiva o subjetiva o en la sustitución por equivalente de la obligación contenida en el título, en la determinación del modo de cumplimiento, en especial del pago efectivo de deudas pecuniarias, en la constitución de las garantías adicionales que procedan y, en general, en cuantos pactos lícitos puedan establecer las partes.

El órgano judicial homologará el convenio mediante auto debidamente motivado, velando por el necesario equilibrio de las prestaciones y la igualdad entre las partes, salvo que el acuerdo sea constitutivo de lesión grave para alguna de las partes o para terceros, de fraude de ley o de abuso de derecho, o contrario al interés público, o afecte a materias que estén fuera del alcance de disposición de las partes.

4. Por último, procede destacar que la nueva LPL continúa y ahonda en la adaptación a las particularidades de la nueva Oficina Judicial en cuanto a la distribución de funciones en el seno de los juzgados y tribunales y, muy especialmente, en la atribución de competencias específicas en materia de ejecución a los secretarios judiciales. No es posible analizar todas y cada una de las múltiples ocasiones en las que esto ocurre, pero sí, al menos, destacar que el amplio elenco asignado llega a resultar en ocasiones excesivo (como ya se había puesto de manifiesto a raíz de la Ley 13/2009),²¹⁰ llegando a poner en cuestión las facultades del titular del juzgado para «ejecutar lo juzgado» que le encomienda el artículo 53 de la CE.

4. A MODO DE CONCLUSIÓN: VALORACIÓN CRÍTICA DEL PROCESO DE REFORMA DE LA JUSTICIA SOCIAL

Una vez concluido el repaso por el amplio proceso de reforma que el legislador ha llevado (está llevando) a cabo con respecto al proceso social, procede efectuar las siguientes conclusiones, a modo de valoración crítica final:

- 1.^a El proceso social surgido en la década de los noventa del siglo pasado, tras un éxito incontestable durante los primeros años de vigencia del modelo, había entrado en crisis²¹¹ (a raíz de las múltiples reformas de otras normas rituarías que lo habían dejado obsoleto y de defi-

²⁰⁹ ALONSO OLEA, M.; MIÑAMBRES PUIG, C. y ALONSO GARCÍA, R.^a M.: *Derecho Procesal del Trabajo*, Madrid: Civitas, 2003, pág. 402.

²¹⁰ FOLGUERA CRESPO, J.A.: «La nueva oficina judicial y la ejecución laboral», *La Ley*, núm. 7.482, 2010, págs. 3 y ss.

²¹¹ CACHÓN VILLAR, P. y DESDENTADO BONETE, A.: *Reforma y crisis del proceso social*, *op. cit.*, págs. 22 y ss.

ciencias propias), quedando prematuramente envejecido,²¹² por lo que era absolutamente necesario acometer su reforma en profundidad,²¹³ para tratar de conseguir que respondiera nuevamente a las exigencias tuitivas que se le suponen como mecanismo de garantía y eficacia del Derecho sustantivo del Trabajo.²¹⁴

- 2.^a Las reformas puntuales del proceso social, así como la más extensa llevada a cabo a través de la Ley 13/2009, de reforma procesal, habían conseguido un lavado parcial de cara, mejorando técnicamente algunos aspectos y coordinando la norma de ritos social con sus equivalentes en los ámbitos civil y contencioso-administrativo, pero sin conseguir plenamente el objetivo de mejora integral descrito.²¹⁵
- 3.^a La decisión del legislador de elaborar una nueva LPL (cuyo proyecto de ley se encuentra en fase de tramitación parlamentaria), trata de dar respuesta a esa necesidad de reforma profunda del proceso social, estructurándola a partir de dos grandes ejes: la racionalización del ámbito competencial del orden social y la modernización y mejora técnica del proceso laboral.
- 4.^a En cuanto a la racionalización y ampliación de las competencias del orden social, la nueva LPL tratará de conseguir que queden dentro de su ámbito de conocimiento todos los aspectos directa o indirectamente relacionados con el trabajo, desde aquellos que largamente habían sido olvidados (como la impugnación de los actos administrativos en materia laboral), como los derivados de nuevas realidades (los litigios en los que sean parte trabajadores autónomos económicamente dependientes), hasta, en fin, la iniciativa definitiva para residenciar en el orden social todos los aspectos relativos a los accidentes de trabajo.

Con todo, es necesario dar cuenta de que, por mucha precisión que se quiera dar a los artículos que cada norma rituaría dedica a la atribución de competencias (y ciertamente los arts. 2 y 3 de la nueva versión de la LPL son extensos hasta el tedio), siempre quedarán zonas grises, de difícil catalogación jurídica, que presentan argumentos razonables (o no) para que los jueces y tribunales de un determinado orden jurisdiccional pretendan autoasignarse su conocimiento.

- 5.^a En cuanto al esfuerzo modernizador y de mejora técnica del orden social, sin duda la nueva versión de la LPL conseguirá efectos muy positivos, logrando un mejor desenvolvimiento (más práctico y ajustado a la realidad) tanto de los justiciables como de los profesionales del Derecho. Ello se aprecia especialmente en reformas tales como las introducidas en materia de acumulación de actuaciones judiciales (muy ajustada a las necesidades prácticas); en lo referente a la ampliación del ámbito del recurso de casación para unificación de doctrina,

²¹² TASCÓN LÓPEZ, R.: «Del éxito del proceso social a su envejecimiento prematuro», *op. cit.*, págs. 67 y ss.

²¹³ RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S.: *Deficiencias del proceso social y claves para su reforma*, *op. cit.*, págs. 24 y ss.

²¹⁴ STCo 3/1983, de 25 de enero.

²¹⁵ PEDRAJAS MORENO, A.: «Reforma del proceso laboral: la implantación de la oficina judicial y otras medidas procesales complementarias», *op. cit.*, págs. 1 y ss.; SERRANO ESPINOSA, G.M.: «La reforma del proceso laboral en el marco de la nueva oficina judicial», *op. cit.*, págs. 35 y ss.; GONZÁLEZ GONZÁLEZ, C.: «Novedades principales introducidas en el proceso laboral por la Ley de reforma de la legislación procesal para la implantación de la nueva oficina judicial», *op. cit.*, págs. 55 y ss. o MARÍN MADRAZO, M.J.: «Análisis de la reforma de la Ley de Procedimiento Laboral para la nueva oficina judicial», *op. cit.*, págs. 2 y ss.

que proporcionará una ventaja pedagógica formidable, aportando criterios válidos para los operadores del Derecho y logrando, por tanto, seguridad jurídica; o, por no seguir, en la incorporación de la posibilidad de alcanzar acuerdos y transacciones en fase de ejecución (mediante quitas y esperas), algo plenamente realista (en tantas ocasiones y como se ha podido comprobar en la actual crisis económica) para alcanzar una ejecución razonablemente satisfactoria.

Con todo, procede también efectuar una serie de reflexiones críticas: en primer lugar, gran parte de las reformas introducidas lo serán para recoger a nivel legal doctrinas de la jurisprudencia ordinaria o constitucional, lo cual, si bien tienen un efecto dogmático y sistemático evidente, no aporta ninguna innovación real a la vida jurídica.

En segundo término, otra buena parte de las reformas plasmadas en el texto de la nueva versión de la LPL consisten en la introducción expresa (cuando no remisión) a mecanismos procesales ya previstos en otras normas rituarías (civil o contencioso-administrativa), con lo cual se puede decir que el proceso social ha perdido su carácter «de vanguardia»²¹⁶ y que el producto jurídico surgido de esta reforma procesal social no será tan deslumbrante como el habido en épocas pasadas.

En fin, baste añadir que una buena cuota del éxito de las reformas emprendidas (principalmente en lo referente al buen y moderno funcionamiento de la Oficina Judicial)²¹⁷ dependerá de que el orden social (como el resto de órdenes jurisdiccionales) cuenten con medios materiales y humanos suficientes, algo que puede resultar más o menos complicado en tiempos de crisis como los actuales, aunque la Justicia parece haber quedado en buena medida ajena a los recortes drásticos de personal que sufre en el presente la Administración pública.

Buenas intenciones, por tanto, y razonables mimbres (que aún podrán ser mejorados en la fase de tramitación parlamentaria de la norma), los que aporta el legislador a través de este proceso de reforma que contribuirá, sin duda, al perfeccionamiento del procesal social; también algunos problemas que, como casi siempre, habrán de ser solventados con el ingenio y la equidad del iuslaboralista. En cualquier caso, lo primero es conocer el Derecho (el vigente y el futuro inmediato), y a ello pretende haber contribuido, humildemente, el ensayo así terminado.

²¹⁶ MONTROYA MELGAR, A.: «Proceso civil y proceso laboral (en torno a las recíprocas influencias entre la Ley de Enjuiciamiento Civil y la Ley de Procedimiento laboral)», en AA.VV. (RIOS SALMERÓN, B. y SEMPERE NAVARRO, A.V., coords.): *Incidencia de la Ley de Enjuiciamiento Civil en el Procedimiento laboral*, op. cit., pág. 26.

²¹⁷ FERNÁNDEZ DE BUJÁN, A.: «El necesario debate sobre el nuevo modelo de Oficina Judicial», op. cit., págs. 3 y ss.