

Propuestas para reformar la Ley de Procedimiento Laboral

PABLO ARAMENDI SÁNCHEZ

Magistrado

Resumen

PROPUESTAS PARA REFORMAR LA LEY DE PROCEDIMIENTO LABORAL

El autor, partiendo de su experiencia personal, cree llegado el momento de plantearse una reforma en profundidad de la jurisdicción social que viene impuesta por la consideración de la administración de justicia como servicio público capaz de dar respuestas eficaces a las controversias.

Las coincidencias estructurales del primer texto procesal laboral, datado en 1958 y el hoy vigente son enormes, como también lo son los cambios sociales y legislativos operados en España en estos años.

Los nuevos modos de trabajar y las nuevas necesidades sociales de quienes no acceden al mercado de trabajo exigen replantear, de forma orde-

nada y coherente, las fronteras competenciales de esta jurisdicción.

Y además es preciso "civilizar" la jurisdicción, acercándola a las líneas estructurales básicas de la actual Ley de Enjuiciamiento Civil, pero sin perder de vista sus señas identitarias propias y por tanto teniendo presente que, por los intereses básicos que en ella se ventilan y por la desigualdad originaria en que se encuentran las partes en el conflicto social, es preciso que esta jurisdicción cumpla un papel reequilibrador que, consciente de esas diferencias, permita al más débil contar con los instrumentos precisos para poder materialmente articular la defensa de sus pretensiones.

Abstract

PROPOSALS TO REFORM THE LAW ON LABOUR PROCEDURE

The author, leaving of his personal experience, considers that has arrived the moment of thinking about a reformation in depth of the social jurisdiction that comes imposed by the consideration of the justice administration like

a public service able to give effective answers to the controversies.

The structural coincidences of the first labour procedural text, dated in 1958, and the current one today are enormous, as well as the social

and legislatives changes operated in Spain in these years.

The new ways of working and the new social necessities of those who don't gain admittance to the labour market demand to restate, in an orderly and coherent way, the frontiers of competence of this jurisdiction.

And it is also necessary "to civilize" the jurisdiction, bringing it near to the basic structural lines of the current Law on Civil Procedure, but without losing sight of their hallmarks and therefore

bearing in mind that, for the basic interests that are ventilated in it and for the primary inequality in which the parts are in the social conflict, it is necessary that this jurisdiction achieves a balanced paper that, aware of those differences, allow to the weakest part to have the precise instruments for to be materially able to articulate the defence of its pretensions.

In this context the social judge continues presenting qualities that differentiate him from the judge of a civil court.

Sumario

I. La situación actual. A) Del Decreto de 4 de julio de 1958 al actual RD Leg. 2/1995.

B) El contenido de los litigios competencia de la jurisdicción social. C) La justificación de la jurisdicción social. D) Los principios inspiradores de la jurisdicción social.

II. Cambios propuestos. A) Las alternativas a la jurisdicción. B) Por una nueva estructura del proceso laboral. a) Los litigios complejos. b) Los litigios simples. c) Introducción del procedimiento monitorio social. C) La desaparición de las modalidades procesales.

D) La acumulación de acciones. E) Una acción en declive: el conflicto colectivo.

F) Costas y honorarios de letrado. G) Recursos. a) Recurso de suplicación. a') El acceso a la suplicación. b') Consignación para recurrir. c') La introducción de la apelación.

b) El recurso para la unificación de doctrina. H) Ejecución. a) Mantenimiento de su impulso de oficio. b) El papel del secretario judicial. c) Otros ajustes en materia de ejecución provisional y medidas cautelares. I) Y finalmente a vueltas de nuevo sobre el papel del juez en el proceso laboral. **III. Conclusiones. IV Anexo.**

I. LA SITUACIÓN ACTUAL

A) Del Decreto de 4 de julio de 1958 al actual RD Leg. 2/1995

El gran proceso de codificación que en la segunda mitad del siglo XIX tuvo lugar en España se vio sorprendido en su capacidad para resolver los conflictos que surgían de las relaciones entre patronos y obreros. Pronto se advirtió que la reciente Ley de Enjuiciamiento Civil de 1881 era incapaz de encauzar, y así pacificar, la entonces llamada "cuestión social".

Propuestas para reformar la LPL

Por ello con las primeras leyes laborales y entre ellas las de 1908 y 1912 de creación de los Tribunales industriales, se inicia el camino¹ hacia un procedimiento desgajado del civil y conformado por señas identitarias similares a las que aún hoy perviven en la LPL.

Precedente más cercano en el tiempo y de contenido seminal de la actual LPL, RD Leg. 2/1995, será la Ley de 24 de abril de 1958 que encomendó al Gobierno la redacción de un Texto Refundido de Procedimiento Laboral que se llevó a cabo con la promulgación del Decreto de 4 de julio de 1958².

Esta norma se añadía a la Ley Orgánica de 17 de octubre de 1940 de la Magistratura de Trabajo, luego desarrollada por el Decreto de 14 de noviembre de 1958 que aprobó el Reglamento Orgánico de los Magistrados y Secretarios de Trabajo, constituyendo todas, en la dictadura, la piedra angular de la jurisdicción para resolver las controversias en la rama social del derecho³.

El propósito de estas leyes era solventar el conflicto social de trabajo, reconociendo con ello una realidad, la contraposición de intereses entre empresarios y trabajadores, cuya existencia se había querido negar ideológicamente por el bando vencedor en la guerra civil, sublimándola en la falsa armonía de un interés común patrio capaz de superar estas disputas.

Pese a esas falacias, los poderes públicos no tuvieron más remedio, aun a regañadientes⁴, que reconocer la existencia del conflicto lo que exigía buscar soluciones ordenadas y nada mejor que su canalización a través de los tribunales.

El primer paso, lo dio el Decreto de 4 de julio de 1958 perfilando una respuesta para solventar los conflictos individuales de trabajo⁵. Mientras, el conflicto colectivo siguió tratándose

**PRONTO SE ADVIRTIÓ
QUE LA LEC DE 1881
ERA INCAPAZ
DE RESOLVER
LOS CONFLICTOS
LABORALES**

(1) AGUILERA IZQUIERDO Raquel, *Proceso laboral y proceso civil: convergencias y divergencias*, Ed. Thomson Civitas, pág. 41.

(2) GARCÍA BECEDAS Gabriel, *Introducción al Derecho Español del Trabajo*, Civitas 1993, pág. 156.

(3) El término ya se empleaba en el artículo 1 del Reglamento Orgánico de los Magistrados de Trabajo.

(4) Es muy ilustrativa la lectura del D 2354/1962, al que luego volveré, y en el que, tras considerar que por encima de los intereses "singulares" de empresarios y trabajadores existía el interés común de la producción, se reconocía la existencia de conflictos individuales y colectivos que constituían en todo caso una anomalía en las relaciones de trabajo, "ocasional, excepcional, limitada y transitoria".

(5) Sobre este Decreto dijo luego el D 2354/1962 "las anomalías individuales o conflictos singulares de trabajo, tienen en nuestro ordenamiento un sistema de formalización y resolución que, aunque necesitado de alguna corrección, desde hace años viene funcionando con eficacia, representado por la existencia de los procesos especiales de trabajo regulados por el texto refundido de Procedimiento Laboral.

se como un problema de orden público hasta su tímida judicialización con el Decreto 2354/1962.

Para armonizar las novedades introducidas por este Decreto 2354/1962 con el texto refundido de Procedimiento Laboral vigente desde 1958, el legislador recibe el mandato de elaborar un nuevo texto refundido lo que se lleva a cabo con el Decreto 143/1963.

Hasta este momento histórico la jurisdicción laboral cubre dos propósitos esenciales: dar salida ordenada al conflicto individual de trabajo y controlar el conflicto colectivo⁶. Para ello es preciso contar con un juez provisto de dos caras:

- Una paternalista, para dar respuesta a los conflictos individuales: el Magistrado de Trabajo es el buen padre representante de un Estado que se considera a sí mismo capaz de integrar y superar el conflicto laboral como paradigma del conflicto de clase.
- Otra autoritaria, para controlar el conflicto colectivo, entendiéndolo por tal no sólo la huelga sino todo tipo de acción unitaria en defensa de un interés por parte de los trabajadores. En 1958 el conflicto no existe, sólo existe el delito de sedición. En 1963 el conflicto o se resuelve por laudo de la autoridad laboral o por ésta se remite al juez por ella seleccionado, cuyas sentencias podrán ser objeto de recurso de alzada ante un tribunal específico para este tipo de controversias, la sala especial constituida en el Tribunal Central de Trabajo.

Serán por tanto los conflictos individuales entre empresarios y trabajadores como consecuencia del contrato de trabajo, los que definen de forma esencial el ámbito de la jurisdicción laboral, si bien ya desde entonces se le atribuye el conocimiento de:

- Los pleitos sobre Seguridad Social.
- Los contenciosos entre las mutualidades y sus asociados.
- Y como cajón de sastre, todas aquellas cuestiones que de forma expresa le atribuyan otras leyes así como las reclamaciones por incumplimiento de las leyes y disposiciones de carácter social, que afecten particularmente al demandante⁷, y que no tengan señalado otro procedimiento especial.

Para la solución de todas estas controversias de lo que ya entonces se vino a denominar, artículo 1 LPL de 1963, rama social del derecho, la ley configuró un modelo de proceso

(6) Como indica MERCADER UGUINA Jesús, la ausencia de libertades en este período trató de compensarse sustituyendo tutela colectiva por tutela individual, en *Lecciones de Derecho del Trabajo*, pág. 37, Ed. Tirant Lo blanch, 2008.

(7) Se aprecia la tendencia del legislador, aún palpable en nuestros días, de equiparar la posición en el proceso del demandante con la del trabajador o del beneficiario de Seguridad Social, cuestión que hoy día la realidad forense pone más habitualmente en entredicho.

Propuestas para reformar la LPL

que, en los elementos centrales de su estructura, se mantiene hasta nuestros días. Así, en el texto refundido de 1963 pueden apreciarse las siguientes características básicas:

- Administración gratuita de justicia hasta la ejecución de sentencia.
- Asistencia técnica letrada no obligatoria para ninguna de las partes. Asistencia técnica específica para el pequeño empresario a través de la creación de la figura del graduado social. Cada parte asume los costes de su propia defensa.
- Juez provisto de ciertas facultades inquisitorias: intervención activa en la práctica de la prueba e incluso en su proposición.
- Procedimiento compensador de la desigualdad real entre las partes, y que se traduce en un juez tuitivo que advierte de los defectos de la demanda y en un trato diferenciado, según quien sea la parte, para el cumplimiento de determinadas cargas procesales, v.g, consignación para recurrir, derecho a la ejecución provisional, etc.
- Estructura del proceso orientada a la mayor simplicidad y rapidez: conciliación obligatoria previa, demanda escrita, convocatoria a juicio, celebración: contestación demanda y práctica de prueba, sentencia y recurso.
- Multiplicidad de modalidades procesales: proceso ordinario y modalidades procesales en función del tipo de acción ejercitada (lo que conduce de facto a una inacumulación de acciones).
- Acceso al recurso para el empresario condicionado a la consignación de la condena.
- Recurso extraordinario de suplicación limitado esencialmente al examen del derecho aplicado.

Y ya también desde entonces se aprecian los principios informadores del proceso laboral:

- Oralidad.
- Inmediación.
- Celeridad.
- Concentración.

El texto refundido sufre en 1966 una primera modificación para incorporar las novedades que en los procesos en materia de Seguridad Social derivaban de la Ley de 28 de diciembre de 1963. Y por el mismo motivo en 1973, a consecuencia de la Ley de 21 de julio de 1972 de financiación y perfeccionamiento de la Seguridad Social, se elabora un nuevo texto refundido⁸.

(8) GARCÍA BECEDAS, ob. cit., pág. 156.

Con la llegada de la democracia, promulgadas la Constitución y la Ley 8/1980 del Estatuto de los Trabajadores, aparece una nueva LPL, aprobada por RD Leg. 1568/1980, la cual:

- Mantiene el ámbito competencial de la jurisdicción social que amplía las nuevas soluciones ideadas por el legislador para hacer frente a la crisis económica: salarios de tramitación a cargo del estado y prestaciones del FGS.
- Mantiene la estructura del proceso diseñado desde 1958, pero añade nuevas modalidades procesales que desgaja del procedimiento ordinario: despido por causas objetivas, vacaciones, elecciones, clasificación profesional. El procedimiento de conflicto colectivo seguirá iniciándose por la autoridad laboral que designará la magistratura competente.
- Mantiene los principios informadores del procedimiento antes descritos.
- Mantiene la gratuidad, la defensa técnica opcional no incorporada a las costas y las facultades inquisitoriales y tuitivas del juez.
- Mantiene las diferencias compensadoras en la imposición de cargas y facultades procesales.

Pronto fue necesaria una nueva reforma a la primera LPL de la democracia. La aplicación efectiva de la Constitución como fuente primigenia de derechos, el desarrollo normativo de un nuevo poder judicial, patentizado en la LOPJ 6/1985, y la consolidación del Estado de las Autonomías, exigían reformas orgánicas y estructurales en la jurisdicción y en la ley procesal.

A estos propósitos responde la Ley 7/1989 de Bases del Procedimiento Laboral y así se justifica en su Exposición de Motivos⁹.

La jurisdicción social deja de ser un apéndice más o menos controlado por el Ministerio de Trabajo y se integra plenamente en el poder judicial como una rama más, la social, que define el artículo 9.5 LOPJ. A su vez la adaptación de la nueva planta judicial al marco autonómico se lleva a cabo con la desaparición del Tribunal Central de Trabajo, la crea-

(9) Dice la Exposición de Motivos: “El dictado de una nueva ley rituarial laboral no sólo obedece, sin embargo, a la necesidad de acomodar el proceso a la reforma operada por la Ley Orgánica del Poder Judicial en la estructura judicial. Con ello se ha pretendido, al tiempo, lograr la más ajustada realización práctica del derecho constitucionalmente reconocido a la tutela judicial efectiva. Para ello se han tenido en cuenta los criterios que sobre el contenido de ese derecho con garantía constitucional ha elaborado el Tribunal Constitucional, que, en el ejercicio de su función de intérprete supremo de la Constitución, se ha pronunciado en reiteradas ocasiones sobre la conformidad o disconformidad del vigente texto refundido de la ley de procedimiento laboral al texto constitucional. La legislación procesal tampoco puede ignorar y se trataría del último de los motivos que obligan a la promulgación de un nuevo texto de procedimiento laboral los muy importantes cambios normativos habidos en la configuración de los sujetos colectivos y en la definición de sus funciones representativas. La presente ley de bases de procedimiento laboral viene a satisfacer, con lo dicho, un triple objeto: adecuar el proceso laboral a la nueva estructura judicial, que la Ley Orgánica del Poder Judicial diseña y la Ley de Demarcación y de Planta Judicial concreta y desarrolla, facilitar a los justiciables el disfrute de su derecho a recabar la tutela judicial efectiva en términos acordes con los imperativos constitucionales y ajustar la legislación procesal a los requerimientos provenientes de la legislación sustantiva, laboral y sindical.

Propuestas para reformar la LPL

ción de los Tribunales Superiores de Justicia que asumirán el recurso de suplicación y el rediseño funcional del TS a quien corresponderá muy principalmente el nuevo recurso de casación para la unificación de doctrina.

El resultado, tras la Ley de Bases 7/1989, es el nuevo RD Leg. 521/1990 del Texto Refundido de Procedimiento Laboral.

Esta nueva LPL, conforme las previsiones de su norma matriz:

– Amplía el ámbito competencial: a las mejoras del sistema de Seguridad Social, a los litigios entre cooperativas y socios trabajadores, a los litigios contra el Estado cuando alguna responsabilidad le atribuya la legislación laboral y en general a las controversias orgánicas que puedan afectar a sindicatos y asociaciones patronales así como acerca de la responsabilidad de unos y otros por infracción de normas laborales¹⁰.

– Inicia un proceso paralelo de exclusión de la jurisdicción del conocimiento de determinadas competencias: actos administrativos de derecho laboral, resoluciones recaudatorias de TGSS, tutela derechos fundamentales específicos de los funcionarios y del personal estatutario.

– Asume la nueva LOPJ ajustada al estado autonómico: las magistraturas de trabajo pasan a ser juzgados de lo social integrados en el poder judicial, desaparece el TCT y se crean los TTSSJ de las CCAA que conocerán de la suplicación, reservándose la casación ordinaria y el nuevo recurso de unificación de doctrina al TS.

– Acondiciona las actuaciones procesales a las exigencias del artículo 24 CE y la nueva LOPJ.

– Continúa con la desagregación del procedimiento ordinario de nuevas modalidades procesales: procesos de sanciones, reclamación al Estado de salarios de tramitación, movilidad geográfica y modificación de condiciones, impugnación de laudos y de la resolución administrativa denegatoria del registro, reordena el procedimiento de oficio, impugnación de convenios colectivos, impugnación de estatutos sindicales y su modifica-

**EN 1990 LA JURISDICCIÓN
SOCIAL SE INTEGRA
EN EL PODER JUDICIAL**

(10) Aun siendo verdad que el artículo 2 de la LPL de 1990 presenta un aspecto mucho más frondoso que el de la precedente Ley de 1980, además de las competencias que se acaban de referir, el resto de apartados que ahora componen la norma no son sino especificaciones de las diversas modalidades procesales que la propia LPL introduce sin que signifiquen una real ampliación material de las competencias atribuidas.

ción y procedimiento de tutela del derecho de libertad sindical que se irradia a los demás derechos fundamentales.

– Pero mantiene la estructura del proceso, la gratuidad de la justicia, la defensa técnica opcional, las facultades inquisitivas y tuitivas del juez y la diferenciación para determinadas cargas, obligaciones y derechos procesales.

En 1994 se produjo una reforma en profundidad del Estatuto de los Trabajadores, caracterizada por la introducción de rasgos flexibilizadores de la relación contractual, cuestión sobre la que, hasta la actualidad, se ha venido profundizando con pequeñas pero sucesivas modificaciones de las normas sustantivas.

La reforma de 1994 del ET arrastra la elaboración de un nuevo Texto Refundido que ahora y hasta nuestros días, gira bajo la rúbrica del RD Leg. 2/1995.

La norma continúa en la línea apuntada por el RD 521/1990, y así:

– Se introducen paulatinamente nuevas modalidades procesales: lactancia y reducción de jornada (hoy, tras la LOI, litigios en materia de conciliación de la vida personal y familiar y la laboral), reclamación al empresario de prestaciones indebidas de desempleo.

– Se acomoda la LPL a los cambios introducidos en el ET y otras normas sustantivas en materia de despido y extinción de contrato, procedimiento de oficio, tutela derechos fundamentales, etc.

– Se aborta un inicial atisbo de rescatar o atribuir competencias. Se introdujo inicialmente un apartado 2 al artículo 3 LPL que suponía redimensionar la excepción competencial del artículo 3.1 en el sentido de recuperar para la jurisdicción social competencias para el conocimiento de impugnación de resoluciones administrativas en materia de ERE, traslados colectivos y sanciones por infracción de normas laborales, pero el legislador se lo replantea introduciendo una modificación a través de la Disposición Adicional Quinta de la Ley 29/1998, LRJCA, hoy comprensiva del contenido del apartado 3 del artículo 3, por la que se condiciona esa atribución competencial a un nuevo proyecto de ley que nunca ha llegado a aparecer.

– Se sigue manteniendo la estructura del proceso, la gratuidad de la justicia (si bien tras la Ley 1/1996 de Asistencia Jurídica Gratuita que deroga los artículos 25 y 26 LPL, el derecho sólo se reconocerá para los trabajadores y beneficiarios del sistema de Seguridad Social y para todos otros que acrediten ausencia de recursos), la defensa técnica opcional, las facultades inquisitivas y tuitivas del juez y la diferenciación para determinadas cargas, obligaciones y derechos procesales.

Desde su promulgación en 1995 la actual LPL, conformada en el RD Leg. 2/1995, se ve alterada de forma parcial en su contenido al menos por 16 leyes posteriores, normalmen-

Propuestas para reformar la LPL

te para acomodar la norma procesal a las modificaciones que se van estableciendo en las disposiciones sustantivas, aun cuando en alguna ocasión se tocan aspectos competenciales y así:

- La jurisdicción social deja de ser competente para conocer de las controversias entre empresario en situación concursal y sus trabajadores, atribuidas a los jueces mercantiles y como consecuencia de las previsiones de la Ley 22/2003.
- También, DF Undécima.1 LEC, el conocimiento de las controversias entre asociados y sus mutualidades cuando éstas sean de las establecidas por colegios profesionales pasa a ser competencia del orden civil.
- Y con relación a las controversias en que es parte la TGSS, la exclusión se amplía a todas las demás resoluciones del sistema distintas de las dictadas en materia de gestión de prestaciones, artículo 23 Ley 52/2003, que ahora se residencian en lo contencioso.
- Por vía jurisprudencial que se inició tras el Auto de 20 de junio de 2005 de la Sala de Conflictos del TS, en aplicación adecuada de las previsiones de la Ley 55/2003 del Estatuto Marco del Personal Estatutario de los Servicios de Salud, también pasan a la jurisdicción contenciosa las controversias de este personal y de las que antes, de forma residual y carente de justificación razonable, seguía conociendo nuestra jurisdicción.
- En otra nueva ocasión, con motivo de la Ley 39/2006 de Dependencia su silencio¹¹ impide atribuir a nuestra jurisdicción la competencia para resolver las controversias de una norma de un muy relevante contenido social.
- Sólo la Ley 20/2007 sobre el Estatuto del Trabajador Autónomo, aporta un tímido aire fresco atribuyendo el conocimiento de las controversias entre el trabajador autónomo económicamente dependiente y su cliente.

Del periplo que se acaba de describir pueden obtenerse dos conclusiones principales:

La primera es que pese a las numerosas reformas, completas y parciales, que desde 1958 a la actualidad, ha sufrido la LPL, se aprecia una gran estabilidad:

- En los elementos nucleares que definen la estructura del proceso laboral.
- En la voluntad del legislador de compartimentar el procedimiento en distintas modalidades procesales atendiendo al tipo de acción ejercitada.
- En mantener inveterados los principios informadores de inmediación, celeridad, oralidad, concentración.

(11) En este sentido se pronuncian CAVAS MARTÍNEZ, Faustino y SEMPERE NAVARRO, Antonio.

– Y en mantener también una diferenciación tuitiva a favor del trabajador y del beneficiario del sistema de Seguridad Social para determinadas cargas, obligaciones y derechos procesales.

La segunda es que se aprecia en cambio una gran inestabilidad de la norma al momento de determinar las relaciones jurídicas objeto de enjuiciamiento por esta jurisdicción.

B) El contenido de los litigios competencia de la jurisdicción social

Durante el franquismo los litigios individuales versaban mayoritariamente sobre:

– Reclamaciones salariales vinculadas a la estructura y naturaleza de la remuneración. Es cuando se elabora, al rebufo del Decreto de Ordenación del Salario, la jurisprudencia sobre salario, complementos salariales y extrasalariales, horas extras, finiquitos, etc., criterios que en gran medida se conservan hasta nuestros días.

– El ejercicio por el empresario de sus facultades disciplinarias: despidos y sanciones por incumplimientos contractuales imputables al trabajador, creándose también un acervo jurisprudencial importante sobre la transgresión del deber de buena fe contractual, indisciplina y desobediencia en el trabajo, caducidad de la acción y prescripción de la facultad disciplinaria, valoración de las circunstancias concurrentes para calibrar las conductas incumplidoras, etc.

– Demandas en materia de Seguridad Social.

La ausencia de libertades politiza los conflictos laborales, lo que provoca litigios de despidos por huelga, larva conflictos colectivos que el sindicato vertical es incapaz de resolver, etc.

Al acabar el franquismo los pleitos sobre amnistía laboral intentan recomponer los derechos hurtados a los trabajadores.

La época de la transición política coincide con una relevante crisis económica que obliga al juez a realizar tareas de gestor. Gran parte de los litigios tiene por objeto constituir el título preciso para acceder a la obtención de prestaciones sustitutivas del empleo y del salario: desempleo, FGS.

El contrato de trabajo como modelo contractual único empieza a no dar respuesta a distintos tipos de servicios y actividades productivas, lo que determina que a partir de 1985 el legislador, desgajando del tronco común representado por el ET, regule las denominadas relaciones laborales especiales.

Propuestas para reformar la LPL

En el decenio de 1990 la respuesta a un nuevo repunte de la crisis económica pasa por la flexibilización de las relaciones laborales y que repercute:

– En la contratación: se ofrecen al empresario distintas modalidades contractuales temporales que acabarán por arrinconar el empleo estable.

– En la aparición de nuevas fórmulas organizativas para el empresario con relevancia para la vida del contrato de trabajo: desde los grupos de empresa a la descentralización productiva.

– En este tiempo de crisis la Seguridad Social bascula entre sus ansias de perfeccionamiento y las dificultades presupuestarias para el sostenimiento del sistema, lo que se traduce en sucesivas reformas para prevenir el fraude o modificar los criterios interpretativos dados por el TS que pudieran determinar un incremento del gasto.

A todo ello se unirá un incremento en las fuentes normativas y aplicativas del derecho:

– El ingreso de España en la Comunidad Europea aporta un acervo legislativo y jurisprudencial que el juez ha de conocer y cumplir.

– La legislación nacional en materia laboral y de Seguridad Social es objeto de permanentes variaciones y cada vez es más cambiante y compleja.

– El Estado de las Autonomías diversifica la aplicación administrativa de la normativa laboral, las relaciones jurídicas con sus empleados públicos y la producción judicial, que ahora descansa en los distintos TSJ además del TS, es cuantitativamente muy numerosa y cualitativamente dispersa por las rigideces impuestas al recurso de unificación de doctrina.

– La normativa convencional, ampliamente diversificada, no es, pese a ello, rica en contenidos, lo que se suple con una revitalización del contrato de trabajo que se aprovecha para vincular la retribución a los resultados alcanzados con trabajo y para en ocasiones fijar nuevos tipos de compromisos. Se produce una recuperación del contrato individual como fuente obligacional.

– El TC, que sentó las bases para que los derechos fundamentales no se quedaran “a las puertas de las fábricas”, elabora por

**DESDE 1958
SE HA PRODUCIDO UNA
IMPORTANTE ALTERACIÓN
DEL OBJETO LITIGIOSO
LABORAL**

su parte un riquísimo elenco doctrinal para solventar un nuevo tipo de litigios: la demanda de los derechos de ciudadanía dentro de la empresa.

A su vez la incorporación masiva de la mujer al trabajo, que paulatinamente se produce a partir de 1980, determina la necesidad de conciliar la vida familiar y laboral y constituye un elemento clave para, con apoyo en las normas comunitarias y luego nacionales, reivindicar ante el juez social la erradicación de todo trato discriminatorio que luego se hará extensivo a otras señas identitarias adicionales.

La asunción por el legislador, comunitario y nacional, de que en definitiva el trabajador no hace más que poner a disposición del empresario su propio cuerpo¹², se plasma en la creación de un cuerpo normativo relevante en materia de salud y seguridad laboral que abre paso a un nuevo frente de litigios: la prevención de los riesgos laborales y las reclamaciones causadas por sus incumplimientos.

La llegada de un colectivo muy importante de trabajadores inmigrantes, recupera, desde nuevos presupuestos, controversias en algún momento olvidadas: las propias de la economía sumergida.

Se aprecia por lo dicho hasta este momento que, desde 1958 a la actualidad, se ha producido una importante alteración del objeto litigioso laboral. De lo que antes eran sencillas reclamaciones en materia salarial o disciplinaria, la jurisdicción social ha pasado a conocer una amplia gama de controversias.

No es que el tipo de litigios que había en 1958 haya desaparecido, ni tampoco los que paulatinamente han venido apareciendo de forma más habitual en todos estos años.

Se ha producido un fenómeno acumulativo de controversias.

Y con ello ha crecido exponencialmente el número y tipos de acciones judiciales a emprender en la constitución, desarrollo y finalización del contrato de trabajo. Junto a las pretensiones de condena a obligaciones pecuniarias, cobran relevancia las acciones declarativas en reconocimiento de derechos, pretensiones de hacer o no hacer y las solicitudes de indemnización por daños y perjuicios (también en este caso del empresario contra el trabajador).

Y para dar respuesta a esta compleja y variada litigiosidad cuenta el juez con una ley procesal que pese a verse parcheada en numerosas ocasiones, no presenta modificaciones esenciales ni en sus principios, ni en su estructura, ni en sus notas procesales diferenciadoras, mientras que el objeto litigioso del que conoce esta jurisdicción, sí ha sufrido importantes alteraciones cuantitativas y cualitativas.

(12) SUPLOT, Alain en "Crítica del Derecho del Trabajo", MTAS, 1996, pág. 74, se hace la siguiente pregunta ¿Qué cosa constituye el objeto de la prestación del trabajador? Forzoso es reconocer que se trata de su cuerpo y que si la teoría jurídica no lo dice, o lo reconoce apenas, el derecho positivo del trabajo halla aquí su piedra angular.

Por ello, con una herramienta procedimental apenas reformada en sus aspectos estructurales esenciales, se pide hoy al juez de lo social que resuelva una gama de litigios cada vez más amplia y compleja (desde un despido sin empresa hasta una demanda de responsabilidad civil por accidente de trabajo frente a contratistas, subcontratistas y aseguradoras, desde un señalamiento de vacaciones hasta una tutela de derechos fundamentales de un alto cargo de una empresa europea, desde determinar un grado de invalidez a fijar la cuantía correspondiente a unas comisiones por ventas o la ejecución de unas *stocks options*, etc.).

Y a todo ello se tiene que añadir la aparición de la nueva LEC, Ley 1/2000, que se configura como ley procesal común y por tanto supletoria de la LPL y que paradójicamente ha servido para una modernización de nuestra ley procesal. Modernización en todo caso relativa y en gran medida condicionada por el hecho de que la ley procesal común es más moderna que la ley procesal específica.

Llegados a este punto la pregunta que flota en el aire es si no ha llegado el momento de una reforma en profundidad de la Ley de Procedimiento Laboral.

C) La justificación de la jurisdicción social

Plantearse si es preciso reformar en profundidad la LPL, cuya respuesta positiva ya adelantado, exige una previa reflexión acerca de su propia justificación como jurisdicción diferenciada de la civil, para las controversias entre privados, y de la contencioso-administrativa para cuando se trate de revisar resoluciones administrativas.

La existencia de cualquier jurisdicción está vinculada a las competencias que se le atribuyen. Y la determinación de las competencias que corresponden a cada orden jurisdiccional constituye en muy buena medida una decisión discrecional, que no arbitraria, del legislador¹³.

La razón de ser de la existencia de la jurisdicción social se ha vinculado históricamente a una disciplina específica del ordenamiento jurídico: el Derecho del Trabajo.

El profesor ALONSO OLEA¹⁴ sostuvo en su día que dentro del ordenamiento jurídico, las distintas disciplinas que lo componen, así pueden ser calificadas, cuando se da en ellas una categoría diferenciada de sujetos, de relaciones o de objetos jurídicos, capaces de identificar una realidad social específica¹⁵ sobre la que giraría el conocimiento de esa disciplina.

(13) Ya dijo el TC en Sentencia 158/1985 que “el reparto de competencias obedece, en gran medida, a razones históricas y convencionales, y no a un principio general”.

(14) ALONSO OLEA, Manuel en *Introducción al Derecho del Trabajo*, Civitas 1994, 5.ª ed. En especial vid. su Capítulo Preliminar y Parte I.

(15) Estos mismos criterios dogmáticos sigue exigiendo doctrina más moderna. Así MONEREO PÉREZ, José Luis en *Algunas reflexiones sobre la caracterización jurídica del Derecho del Trabajo*, Ed. Civitas, 1996. Para este autor, vid. pág. 39, la dogmática jurídica moderna exige para que exista una rama dentro del ordenamiento jurídico la concurrencia de un centro peculiar de imputación de normas en base al cual se identifican las que sobre él giran.

La realidad social sobre la que descansaría el Derecho del Trabajo sería para este autor el trabajo humano, productivo, libre y por cuenta ajena¹⁶.

De este modo las fronteras de la jurisdicción social han podido *prima facie* definirse como coextensas al Derecho del Trabajo¹⁷: la jurisdicción social conocería así únicamente de las pretensiones cuyo fundamento jurídico material se encuentre en normas de Derecho del Trabajo, considerado éste como la disciplina que se articula en torno a la prestación de servicios por cuenta y dependencia ajenas, y de la Seguridad Social¹⁸, concebida como el instrumento público cuya finalidad es atender las situaciones de necesidad generadas precisamente por la imposibilidad de acceder al trabajo como medio de satisfacción de las necesidades materiales de los ciudadanos.

Las controversias suscitadas por trabajar por cuenta ajena o por no poder o no tener acceso a este trabajo serían las que colmarían en un primer momento histórico el contenido material de la jurisdicción y servirían para justificar su existencia.

El problema con el que nos encontramos actualmente es que no existe un solo tipo de trabajo por cuenta ajena, sino diversos tipos. Basta acudir al elenco de relaciones laborales de carácter especial del artículo 3 ET, incrementadas recientemente con los residentes sanitarios, los abogados en despachos profesionales, los profesores de religión y el personal investigador en formación¹⁹, para apreciar que del tronco común normativo contenido en el ET se desgajan cada vez más profesiones, llegándose, en algunos casos, a alterar incluso las fuentes normativas reguladoras de la relación jurídica. Ello es una muestra palpable de la imposibilidad que aprecia el legislador para sujetar con unos mismos mimbres unas relaciones contractuales cada vez más diversificadas.

A ello se añade la evidencia que nos proporciona la realidad de que la actividad productiva realizada de forma personal y retribuida no se presta siempre por cuenta y dependencia ajenas, sino que otro tipo de relaciones jurídicas ocupan espacios cada vez más relevantes, es el caso de los trabajadores autónomos²⁰, de los cooperativistas o de los socios de sociedades anónimas laborales.

Por otra parte, existen relaciones jurídicas que, dotadas de las mismas notas identificadoras que el contrato de trabajo, se prestan para un empleador *sui generis*, las administraciones públicas cuyo obligado sometimiento a la ley, altera el régimen de fuentes relegando el

(16) *Id.*, pág. 55.

(17) MARTÍN VALVERDE, Antonio, RODRÍGUEZ SAÑUDO, Fermín y GARCÍA MURCIA, Joaquín en *Derecho del Trabajo*, Ed. Tecnos, 1.ª ed., 1991, pág. 599.

(18) BAYLOS GRAU, Antonio, CRUZ VILLALÓN, Jesús y FERNÁNDEZ LÓPEZ, Mª Fernanda en *Instituciones de Derecho Procesal Laboral*, Ed. Trotta, 2.ª ed., 1995, pág. 17.

(19) RRDD 1146/2006, 1331/2006, 696/2007 y 63/2006 son las normas que regulan estas nuevas relaciones laborales especiales.

(20) Basta acudir a los datos estadísticos que recoge la Exposición de Motivos de la Ley 20/2007 del Estatuto del Trabajador Autónomo para apreciar la incidencia económica y social de este tipo de trabajadores.

Propuestas para reformar la LPL

contrato individual y la negociación colectiva a un plano más secundario. Con la Ley 7/2007 del Estatuto Básico del Empleado Público se configura actualmente una relación jurídica diferenciada de la laboral, incluso para aquellos empleados públicos que ostenten la condición de personal laboral a los que desde ahora cabría considerarles inmersos en una nueva relación laboral de carácter especial.

Además, existen relaciones de trabajo no soportadas en una relación jurídica directa entre quien lo realiza y quien lo recibe: los trabajadores en ETT.

El derecho del trabajo, al que voces autorizadas ven amenazado de extinción, ha dejado de ser una disciplina capaz de regular de forma unitaria y completa las diversas relaciones jurídicas cuyo objeto es la realización personal y retribuida de una actividad productiva. Ya no se puede hablar sino de “derechos de los trabajos”. Y así, como MONEREO señala²¹, el ET ha dejado de ser el centro normativo, de modo que el tipo contractual que regula no es el contrato laboral, sino uno de los sistemas de contratación laboral. Todo ello conduce a interrogarnos acerca de si no habría que reformular el derecho del trabajo superando este marco para configurarlo como “derecho de la actividad profesional”²².

La consecuencia que de ello deriva es si la jurisdicción social debe constreñirse a las controversias que se susciten en el concreto contexto de la relación jurídica de trabajo por cuenta y dependencia ajenas, la definida estatutariamente en el Estatuto de los Trabajadores, o si debe extender su ámbito a estas otras relaciones jurídicas que escapan del marco del artículo 1.1 ET.

La posición del legislador es ambigua, revelando con ello que actúa más movido por criterios de oportunidad en política legislativa que de razonabilidad normativa. Así ha atribuido al orden social las controversias entre los cooperativistas y los socios de cooperativas y de sociedades anónimas laborales, ahora atribuye las que se produzcan entre los trabajadores autónomos económicamente dependientes, artículo 17 Ley 20/2007, pero no se atreve a dar este mismo paso con los empleados públicos, desaprovechando la ocasión que brindaba para ello la nueva Ley 7/2007 reguladora de su estatuto básico.

**LA CUESTIÓN ES SI
LA JURISDICCIÓN SOCIAL
DEBE EXTENDERSE
A OTRAS RELACIONES
JURÍDICAS**

(21) Ob. cit., pág. 68.

(22) Ob. cit., pág. 79.

En el devenir histórico de las competencias que asumía la jurisdicción social, muy pronto se atribuyó también a este orden el conocimiento de los litigios en materia de Seguridad Social y con ello el de los remedios sociales para atender las situaciones de necesidad generadas por la imposibilidad de acceder al trabajo.

También en materia de Seguridad Social se ha desbordado el límite del marco competencial estableciéndolo más allá del sistema mismo. Así conocerá la jurisdicción de los sistemas de mejoras de la acción protectora, siempre que traigan causa en el contrato de trabajo y de los litigios entre mutualidades y sus asociados, pero de éstas excepciona los litigios que se susciten en mutualidades constituidas por colegios profesionales y de aquellos que surjan entre fundaciones laborales y sus beneficiarios.

Y de nuevo el legislador vuelve a mostrar sus ambigüedades cuando limita el conocimiento litigioso en materia de Seguridad Social a las controversias prestacionales de los beneficiarios, remitiendo el resto, los referidos al acceso al sistema y los recaudatorios, al orden contencioso, artículo 3.1.b) LPL, y cuando no se atreve a atribuir al orden social las controversias surgidas en la aplicación a los beneficiarios de los derechos causados por la Ley 39/2006, de Dependencia, cuya finalidad social en búsqueda de la igualdad efectiva justificaría, por lo que luego se dirá, la atribución competencial a nuestra jurisdicción.

Y junto a estos dos grandes bloques, que aún desbordados en los términos indicados, han identificado históricamente el ámbito competencial de la jurisdicción, el legislador paulatinamente nos ha atribuido el conocimiento de las controversias por las responsabilidades que al Estado impone la jurisdicción laboral²³ y las controversias protagonizadas por las instituciones representativas de los intereses de trabajadores y empresarios, dentro de los límites establecidos en el artículo 2 LPL.

Pero, sin embargo, ha hurtado a esta jurisdicción la revisión de los actos administrativos dictados en materia laboral, paralizando la entrada en vigor de las previsiones del artículo 3.2 LPL, lo que ha intentado parcial y defectuosamente suplir con el ímpetu dado al procedimiento de oficio por el artículo 149 LPL.

De todo ello se pueden sacar dos conclusiones:

- Que al momento de fijar las competencias de la jurisdicción laboral, el legislador ha actuado haciendo prevalecer motivaciones de “oportunidad política” en detrimento de razones de sistemática normativa. La consecuencia es que la jurisdicción social en la actualidad presenta unos perfiles desdibujados y contradictorios.
- Que este proceder del legislador revela lo que bien puede calificarse como un recelo histórico frente a la jurisdicción social y que se traduce en un paulatino, aunque confuso,

(23) No se trata de la responsabilidad del Estado en cuanto empresario, integrada en el artículo 2.a) LPL, ni de la responsabilidad patrimonial del Estado excluida por el artículo 2.e) LRJCA, sino de aquellas responsabilidades expresas que la legislación laboral reconoce: FGS, salarios de tramitación, etc.

adelgazamiento de competencias, objeto de preocupación para la doctrina²⁴ y también para los mismos magistrados que la componen²⁵.

Esta discrecionalidad del legislador ha contado con el colchón del artículo 9.5 LOPJ cuando atribuye al orden social el conocimiento de las pretensiones que se promuevan dentro de la rama social del derecho, tanto en conflictos individuales como colectivos, a lo que se añaden las reclamaciones en materia de Seguridad Social o contra el Estado cuando le atribuya responsabilidad la legislación laboral.

Al establecerse los límites de nuestra jurisdicción mediante un término tan ambiguo como “rama social del derecho”, se ha permitido que la actual LPL ofrezca esos perfiles de confusión y ausencia de armonía dogmática a los que ha conducido la exacerbada discrecionalidad del legislador²⁶.

En sus orígenes la jurisdicción social se desgajó de la civil porque se consideró que ésta no podía dar una respuesta adecuada a determinada litigiosidad. Y no la daba porque la entonces vigente LEC de 1881 se regía por unos principios y reglas procesales incompatibles con las necesidades, de inmediata solución, que subyacían tras la llamada entonces “cuestión social” y que exigían una respuesta judicial rápida, sencilla y barata²⁷.

La “cuestión social” se identificó entonces con el contrato de trabajo y se añadieron más adelante las situaciones de necesidad generadas por la imposibilidad de acceder al trabajo.

Pero lo que ocurre en la actualidad es que la “cuestión social” no encaja en los concretos perfiles del contrato de trabajo, sino que lo desborda, como también desborda el marco del sistema de Seguridad Social, lo que exige encontrar una redefinición, o si se quiere una actualización, de lo que debe entenderse como “cuestión social”, contenido material de la rama social del derecho.

En mi opinión, ello conduce al artículo 9.2 CE cuando, entre otras cuestiones, mandata a los poderes públicos para promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas, a remover los obstáculos que lo impidan y a facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida económica y social²⁸.

(24) SEMPERE NAVARRO, Antonio en “Por una jurisdicción social robusta”, *Actualidad Laboral*, núm. 686, pág. 3.

(25) Así se desprende de las conclusiones del I Congreso de Magistrados del Orden Social que se celebró en Murcia en octubre de 2006.

(26) No obstante, debe tenerse en cuenta que conforme entendió la STC 224/1993, que vino a declarar inconstitucional por no acomodarse a las previsiones de la LOPJ la atribución competencial que a favor del orden civil se realizó respecto de las controversias sobre expropiaciones de fincas agrarias realizadas por el IRYDA, cabe que el legislador ordinario concrete las materias específicas objeto de cada orden jurisdiccional, siempre que se respete la definición de cada orden efectuada en abstracto por la LOPJ, por lo que será factible en cada caso verificar el grado de acomodo de las leyes ordinarias al diseño competencial genérico establecido por la ley orgánica.

(27) Vid. AGUILERA en ob. cit., pág. 38.

(28) En los mismos términos ÁLVAREZ DE LA ROSA, Manuel en “Rasgos esenciales y tendencias del Derecho procesal Laboral” en el libro *Estudios sobre la Constitución Española*. Libro homenaje a D. Gumersindo Trujillo, Marcial Pons, 2006.

La jurisdicción social sería vista desde esta perspectiva como una medida de acción positiva instrumentada por los poderes públicos para conseguir los propósitos igualitarios de esta norma constitucional²⁹. Lo que se pretende es dotar a los ciudadanos en situaciones de desigualdad social de un instrumento eficaz que les permita alcanzar los derechos que reparan su posición de injusticia material: percibir su salario, su prestación social, ser indemnizados por la pérdida del empleo, trabajar en condiciones dignas, etc.

No obstante, hay que precisar que no se pretendería asumir el enjuiciamiento de toda posible situación de desigualdad, sino sólo de aquellas cuyo origen derivara de las relaciones jurídicas establecidas en el ejercicio de una actividad profesional o para remediar su pérdida o inexistencia.

Así se vincularía el ámbito competencial con los límites históricos de la jurisdicción social, adecuándolos a los tiempos actuales lo que supone exceder de forma razonable los marcos del contrato de trabajo y del sistema público de Seguridad Social.

Ahora bien, no se trata de que la normativa procesal reequilibre la posición del trabajador frente al empresario en la relación jurídica que ambos mantienen, ni por extensión la de otras relaciones jurídicas en situación de desigualdad. Ese propósito le corresponde a las disposiciones sustantivas legales y convencionales. Tampoco se trataría de reequilibrar la posición del administrado o beneficiario frente a los poderes públicos.

La norma procesal no reequilibra esas relaciones jurídicas, sino la situación de desigualdad en el acceso al proceso y ya en el proceso mismo de la parte más débil de esa relación y con la finalidad de que ese ciudadano pueda acceder de forma efectiva a los derechos materiales por los que se consigue el propósito igualitario que inspira el artículo 9.2 CE. Y ello porque la situación de desigualdad material que presenta una de las partes en la relación jurídica o por encontrarse en un estado de necesidad, trasciende a ésta y se refleja en el proceso. Por eso éste prevé la existencia de una serie de medidas, desequilibradoras de la igualdad formal procesal que se traducen en un reparto dispar de las cargas procesales y en dotar al juez de facultades e iniciativas que le separan de la civilista posición de excelsa neutralidad.

Este propósito, que no puede tampoco ignorar los antecedentes históricos que conforman el ámbito material de nuestra jurisdicción, permitiría lanzar la siguiente propuesta reordenadora de la competencia atribuible a la jurisdicción social que entendería así de las cuestiones litigiosas que se promuevan entre:

- Empresarios y trabajadores, sea su relación laboral común o de carácter especial.
- Trabajadores autónomos económicamente dependientes y su cliente predominante.

(29) Como indica MAIRAL JIMÉNEZ, Manuel en “La igualdad de las partes en el proceso laboral”, *Revista Temas Laborales*, núm. 34, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, pág. 68, el artículo 9.2 CE se ha convertido en la fundamentación constitucional del verdadero carácter tuitivo de la normativa social de nuestro ordenamiento jurídico.

Propuestas para reformar la LPL

- Las administraciones públicas y sus empleados públicos, salvo el regulado por legislación específica propia.
- Las cooperativas de trabajo asociado y sociedades anónimas laborales y sus socios trabajadores por su condición de tales.
- Empresarios y trabajadores como consecuencia del contrato de puesta a disposición.

Conocería además de las controversias:

- En materia de Seguridad Social, en todos sus regímenes, incluso los de funcionarios públicos, excepto de las resoluciones dictadas en materia de gestión recaudatoria.
- Todos los conflictos derivados de accidente de trabajo que traen causa en el incumplimiento del deber de seguridad previsto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, sea cual fuere su causante y la relación jurídica que le une con la víctima, dejando a salvo la competencia del orden jurisdiccional penal.
- En materia de prestaciones causadas en aplicación de la Ley 39/2006, de Dependencia.
- En la aplicación de los sistemas de mejoras de la acción protectora de Seguridad Social siempre que su causa derive de una relación jurídica de las referidas en el bloque anterior.
- Entre Mutualidades y Fundaciones Laborales y sus beneficiarios sobre obligaciones y derechos de carácter prestacional.

Y también de:

- Las resoluciones y actos dictados por las Administraciones Públicas en materia de infracciones y sanciones del orden social.
- Las resoluciones y actos de las Administraciones Públicas en expedientes de regulación de empleo y traslados colectivos.
- Las controversias contra las Administraciones Públicas y sus organismos autónomos, cuando les atribuya responsabilidad la legislación laboral.
- Sobre constitución y reconocimiento de la personalidad jurídica de los Sindicatos, impugnación de sus Estatutos y su modificación.

**EN LA ACTUALIDAD SE
EXIGE UNA REDEFINICIÓN
DEL CONCEPTO DE
“CUESTIÓN SOCIAL”**

- En materia de régimen jurídico específico de los Sindicatos, tanto legal como estatutario, en lo relativo a su funcionamiento interno y a las relaciones con sus afiliados.
- Sobre constitución y reconocimiento de la personalidad jurídica de las Asociaciones empresariales en los términos referidos en la Disposición Derogatoria de la Ley Orgánica 11/1985, de Libertad Sindical, impugnación de sus Estatutos y su modificación.
- Sobre la responsabilidad de los Sindicatos y de las Asociaciones empresariales por infracción de normas de la rama social del Derecho.
- En procesos sobre materias electorales, incluida la denegación de registro de actas electorales, también cuando se refieran a elecciones a órganos de representación del personal al servicio de las Administraciones públicas.

D) Los principios inspiradores de la jurisdicción social

La promulgación en 1958 del primitivo Texto Refundido de Procedimiento Laboral introdujo aires de modernidad en el arte de juzgar y provocó desde ese momento un encendido debate entre quienes postulaban un juzgar sometido a formalismos en el que imperaba la escritura y la distancia entre juez y justiciables y quienes propugnaban un modo de juzgar más cercano donde imperaba la oralidad y se buscaban soluciones reales.

Este debate, que decantó a gran parte de la doctrina a favor de los viejos, lentos y complejos ritos, frente a un proceso cuya sencillez era sinónimo de insolvencia dogmática, se superaba continuamente con la eficacia demostrada por la jurisdicción social.

Promulgada la Constitución, restablecida la normalidad democrática y asentada ésta en el imperio de los derechos fundamentales, uno de los cuales es precisamente el de tutela judicial efectiva, desde la norma fundamental se impone un proceso de unificación³⁰ de los principios sobre los que se asentarán, desde entonces, todos los procedimientos sea cual sea el orden jurisdiccional competente.

Ello se traduce en que el artículo 24 CE, profusamente interpretado por el TC, asumirá como propios, integrantes de su contenido esencial, toda una serie de principios que por ello ya no pueden considerarse identificadores de una determinada jurisdicción, sino de todas.

Y así del artículo 24 CE se desprende que los ciudadanos tienen derecho a:

- Acceder a los tribunales para ser por ellos tutelados, lo que consagra el principio a favor de accionar y la eliminación de obstáculos que impidan ese acceso (gratuidad de justicia).

(30) SÁEZ LARA, Carmen en *La tutela judicial efectiva y el proceso laboral*, pág. 28, Ed. Civitas Thomson.

Propuestas para reformar la LPL

– Obtener de los jueces una tutela efectiva, lo que arrastra el principio de ejecutividad de las sentencias, el principio dispositivo y su derivado principio de congruencia y la obligación de motivar las resoluciones.

– La interdicción de indefensión consagra a su vez los principios de igualdad de partes, de imparcialidad del juez, de audiencia, de prueba, de contradicción y de defensa y de buena fe procesal.

No puede tras el artículo 24 CE hablarse de que el proceso social cuenta con unos principios que lo definen y distinguen del resto de jurisdicciones. A lo sumo podrá hablarse de que esos principios estructurales comunes a toda clase de proceso reciben matizaciones en el ordenamiento laboral justificadas por el propio contenido material de los litigios que debe juzgar y la preexistente desigualdad de las partes en la relación jurídica de la que derivan las controversias.

Pero esas matizaciones o especificaciones que los principios procesales reciban en el orden social no podrán en ningún caso desnaturalizar³¹ los principios estructurales que conforman el artículo 24 CE.

Y junto a estos principios comunes, en mayor o menor medida matizados, el orden social contará con otros principios, de carácter instrumental, más técnicos y específicos, que también podrán ser compartidos en mayor o menor medida por el resto de jurisdicciones. Se trata de los, desde 1958, reiterados principios de oralidad, intermediación, celeridad y concentración que recoge el artículo 75 LPL.

Pero como se acaba de indicar, se trata de principios instrumentales, válidos en tanto que sirvan para que los que emanan del artículo 24 CE se apliquen con mayor efectividad para la solución de los conflictos de los que conoce la jurisdicción social y, en definitiva, para cumplir con el deber de eficacia de la administración de justicia, lo que ha determinado que en gran medida estos principios, que informan históricamente la jurisdicción social, se hayan traspasado con los correspondientes matices a las demás jurisdicciones con la nueva LEC de 2000.

Y así:

– El principio a favor de accionar recibe un impulso adicional cuando prevé la posibilidad de subsanar la demanda e impone al juez un deber de así hacerlo saber a la parte.

– La gratuidad de la justicia se refuerza para quienes ostenten la condición de trabajadores o de beneficiarios de la Seguridad Social: artículo 6 Ley 1/1996 de Asistencia Jurídica Gratuita.

– La ejecutividad de las sentencias se refuerza imponiendo la obligación de consignar la condena para acceder al recurso.

(31) SÁEZ LARA, Carmen, ob. cit., pág. 33.

– El principio dispositivo se mediatiza con la existencia de procedimientos de oficio, con la facultad del juez de no aprobar acuerdos en conciliación y con la irrenunciabilidad para el trabajador de los derechos reconocidos en sentencia.

– El principio de defensa se “flexibiliza” al permitir que las partes puedan actuar en juicio de primera instancia sin defensa letrada.

– El principio de contradicción y el de prueba se verán constreñidos, y en mi opinión en ocasiones seriamente afectados, por los principios técnico-procesales de concentración, oralidad y celeridad.

Pero con todo, será el principio de igualdad de las partes en el proceso y a su rebufo el de imparcialidad del juez social, el que presente los matices más relevantes.

La jurisdicción social entiende de conflictos en relaciones jurídicas asentadas en plano de desigualdad y que afectan a intereses socialmente primordiales. Como antes se indicó, la posición de desigualdad de las partes trasciende a su propia relación jurídica y se refleja en el acceso y ejercicio de la tutela judicial. Por ello el procedimiento laboral ocupa un papel de reequilibrio con el fin de permitir que quienes parten de una situación de desigualdad reciban compensaciones procesales que les habiliten para que precisamente el litigio se canalice desde posiciones de igualdad³². De este modo el principio formal de igualdad de partes se ve corregido con reglas procesales compensadoras cuya validez ha de basarse en argumentos capaces de justificar el apartamiento de la situación de igualdad formal³³.

Se genera así una dialéctica entre el principio de igualdad de partes y su desconfiguración reequilibradora en la que encuentran encaje el reparto no igualitario de cargas en el proceso, la reinterpretación de instituciones procesales y el papel mismo del juez.

Y serán estas medidas reequilibradoras las que en el contexto de un proceso ágil, barato y eficaz, justifiquen, también en la actualidad, la existencia autónoma de un procedimiento laboral desgajado del civil.

Un rastreo sin ánimo de exhaustividad de la actual LPL permite encontrarla trufada de manifestaciones de desigualdad formal a favor de la parte más débil de la relación que permitan su equiparación igualitaria material dentro del proceso.

Y así se puede apreciar:

– El reconocimiento del beneficio de justicia gratuita a quien ostente la condición de trabajador por cuenta ajena o beneficiario del sistema de Seguridad Social.

(32) CRUZ VILLALÓN, Jesús, “Constitución y Proceso de Trabajo”, REDT, núm. 38, Ed. Civitas, pág. 248.

(33) En el mismo sentido, MAIRAL JIMÉNEZ, Manuel en ob. cit., “La igualdad de las partes en el proceso laboral”, pág. 60.

Propuestas para reformar la LPL

- La atribución reglada de la competencia territorial y al fuero más favorable al trabajador o beneficiario.
- La capacidad otorgada a los sindicatos para demandar a favor de los intereses propios de sus afiliados así como de actuar como coadyuvantes en procesos iniciados por éstos.
- La acumulación de ejecuciones para conseguir una igualdad entre los acreedores laborales.
- La alteración del orden de intervención en los procesos disciplinarios.
- La facultad sólo otorgada al trabajador para recurrir frente a las sanciones muy graves confirmadas judicialmente.
- La configuración de un procedimiento de oficio con relación a determinadas infracciones laborales del empresario perjudiciales para los trabajadores.
- La inversión legal de la carga probatoria cuando se aporten indicios que avalen la sospecha de haberse vulnerado derechos fundamentales.
- La exoneración para trabajadores y beneficiarios de la exigencia de depósito y de consignación de la condena para recurrir, requisitos que sí son exigibles al empresario.
- La condena en costas en recurso de la que se exceptúa a trabajadores y beneficiarios.
- La exención de reintegro a los beneficiarios de las prestaciones de Seguridad Social abonadas en fase de recurso.
- La ejecución provisional, pese a la obligada consignación, de las sentencias a favor de los trabajadores y beneficiarios.

**EL PROCEDIMIENTO
LABORAL CONTIENE
MANIFESTACIONES
DE DESIGUALDAD FORMAL
A FAVOR DEL MÁS DÉBIL**

II. CAMBIOS PROPUESTOS

A) Las alternativas a la jurisdicción

La intervención activa de los agentes sociales en la solución de la conflictividad laboral ha sido una constante que históricamente ha acompañado a esta jurisdicción.

Y no sólo en España, pues en otros países de nuestro entorno existen diversos mecanismos de intervención y participación de empresarios y trabajadores en la solución de los conflictos. En unos casos, como ocurre en Alemania, ellos componen junto a un juez profesional el tribunal; en otros, como ocurre en Francia y en el Reino Unido, la jurisdicción social se inicia con un escalón, los Conseil de Prud'hommes o los Industrial Tribunals, no judicial y sólo sus resoluciones son conocidas por el juez profesional en fase de recurso³⁴.

Frente a estos variados modelos, en España, dejando aparte el período de los famosos Tribunales Industriales y el posterior de los Jurados Mixtos en la II República, se ha optado por un trámite preceptivo de conciliación preprocesal a cargo durante el franquismo del sindicato vertical y desde el RD-L 5/1979 del denominado Instituto de Mediación Arbitraje y Conciliación y hasta su supresión en 1984 tras la asunción de sus competencias y funciones por las distintas Comunidades Autónomas, de modo que en la actualidad en cada una de ellas existe un órgano administrativo que realiza estas tareas siguiendo para ello las reglas procedimentales que en su día estableció el RD 2756/1979.

Junto a este cauce conciliatorio y para los conflictos de carácter colectivo, sindicatos y patronal han pactado el Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales, cuya III edición desde 2005 se encuentra actualmente en vigor.

En el horizonte, esperemos que no muy lejano, se anuncia la Directiva del Parlamento y Consejo Europeos, COD 2004/0251, sobre ciertos aspectos de la mediación en asuntos civiles (y por ello laborales) y mercantiles.

Este actual proyecto de Directiva ilustra adecuadamente de las ventajas que para solventar la conflictividad social presentan los mecanismos de autocomposición frente a las soluciones heterónomas e impuestas a las partes, como en definitiva son las que proporciona el juez.

No cabe duda de que solucionar extrajudicialmente los conflictos es para las partes más rápido, más barato³⁵ y más satisfactorio. Las razones que justifican las dos primeras cualidades son de todo punto evidentes, pero interesa resaltar que un acuerdo asumido voluntariamente por las partes se acepta mejor que uno impuesto por el juez, que por ello se hace más fácil de respetar y cumplir y que garantiza con mayor fiabilidad el mantenimiento, cuando no el reforzamiento, de la relación jurídica en la que el conflicto se ha suscitado.

La experiencia por otra parte demuestra que la solución que se impone desde el juez se escenifica como la victoria, de una parte, y la derrota, de la otra. Desde ahí resulta difícil mantener la incólume relación jurídica. Por eso en muchas ocasiones las sentencias de los juzgados sociales son la antesala de la extinción de esa relación entre las partes.

(34) Conforme con MARTÍN VALVERDE, Antonio en "Sistema Judicial y Jurisdicción Laboral", págs. 571 y siguientes, dentro de la obra colectiva *El proceso Laboral - Estudios en Homenaje al Profesor de la Villa*, Ed. Lex Nova, 2001.

(35) Esta virtud no sólo beneficia a las partes sino al funcionamiento mismo de la administración de justicia laboral.

Propuestas para reformar la LPL

Debe sin reparos postularse la existencia de mecanismos para la solución extrajudicial de los conflictos de los que conoce la jurisdicción social.

Pero ello exige necesariamente una completa revisión de los que ahora existen y de sus métodos de funcionamiento. Y tal exigencia viene avalada por los pobrísimos resultados que hoy se alcanzan.

En el Anexo I se aportan los datos estadísticos elaborados por el Ministerio de Trabajo referentes a los resultados en materia de conciliación y mediación laborales.

Llama la atención que:

– A partir de 2003 disminuye considerablemente el número de actos de conciliación. Pero no porque hubiera disminuido la conflictividad, sino por los cambios legislativos operados con la Ley 45/2002 que hicieron innecesaria su utilización cuando los propósitos de las partes se podían obtener por otro procedimiento más eficaz. Recordemos que tras esta ley se detuvo el abono de salarios de tramitación siempre que el empresario reconociera la improcedencia del despido y consignara la indemnización en el juzgado social, y se validó a la carta de despido como título habilitante para acceder a la prestación de desempleo³⁶.

– Que en la actualidad las soluciones que se logran extrajudicialmente sólo alcanzan al 20% de los conflictos individuales y no llegan al 25% de los conflictos colectivos, siendo muy llamativo el alto porcentaje de actos de conciliación que se celebran sin efecto, precisamente por la incomparecencia del demandado que, no obligado a ello, lo considera una pérdida gratuita de tiempo.

La ineficacia del trámite extrajudicial de solución de controversias llegó a ser tal que la LPL de 1963 y las posteriores hasta el RD Leg. 1568/1980 en la práctica lo abolieron. El mecanismo para ello, auspiciado por el mismo legislador, consistía en acompañar una copia más de la demanda judicial para que por el Magistrado de Trabajo se remitiera ésta al organismo sindical a fin de realizar el acto conciliatorio al que nunca eran llamadas las partes.

Esta inercia en buena medida se arrastra tras el RD-L 5/1979: los servicios de conciliación y mediación son desde entonces y hasta la actualidad unos organismos que sirven para dar formato de título al acuerdo conciliatorio de las partes cuando éstas por sí mismas lo han alcanzado, bien en el seno de la empresa, bien por la intervención de abogados.

Pero no son servicios en los que se apueste por intervenir en la solución del conflicto con personal preparado en técnicas para solventar controversias y conocedor de las posibilidades reales que la ley y su aplicación judicial ofrece a cada litigante y al que tampoco

(36) Los datos estadísticos del Anexo II demuestran que, por los efectos de la Ley 45/2002, lo que disminuye son los despidos y no el resto de controversias.

la normativa de aplicación³⁷ les impone un comportamiento activo en la búsqueda de acuerdos de conciliación ni mediante propuestas de mediación.

La propuesta de directiva comunitaria antes referida apuesta, frente a la mera conciliación, por una mediación profesionalizada realizada por personas e instituciones sometidas a controles de calidad y adecuadamente formadas y en cuya selección pueden intervenir las partes mismas, garantizándose la estandarización de lo ofrecido por ellas y propuesto por el mediador en el acto conciliatorio de suerte que nada de lo allí dicho y hecho trasciende al litigio judicial en caso de desacuerdo.

Obvio es que una reforma de la LPL siga por estos derroteros.

Y en este contexto el legislador deberá deshojar también otra incertidumbre. La última reforma a la LOPJ que emprendió la LO 19/2003, atribuye, artículo 456.3, a los secretarios judiciales, cuando así lo prevean las leyes procesales, la competencia en materia de conciliaciones, llevando a cabo la labor mediadora que les sea propia.

La puesta en marcha de este propósito, incluido en los anteproyectos de reforma de las leyes procesales y paralizado al menos desde mediados de la anterior legislatura, exige reflexionar acerca de si junto al acto de conciliación extrajudicial atendido por un servicio parangonable al actual SMAC, va a existir otro posterior, ya en el proceso, pero atendido exclusivamente por el secretario judicial, o si ambos actos conciliatorios deberían refundirse en uno solo, lo que exigiría fijar sus parámetros procedimentales y funcionales.

La solución es siempre complicada. Tengo claro que debe apostarse por un único y eficaz acto conciliatorio fuera de la presencia del juez que de este modo ni se vería contaminado por informaciones obtenidas fuera del proceso mismo, ni podría caer en la imprudencia de prejuzgar, ni de advertir a las partes sobre las consecuencias de su rechazo a posibles soluciones conciliatorias. El acto de conciliación previo a juicio presidido por el juez que a continuación va a juzgar, debe desaparecer de plano sin perjuicio de las posibilidades que en todo momento tienen las partes de convenir.

Más dudoso es si el acto de conciliación resultaría más provechoso si se articulara ajeno a la administración de justicia lo que permitiría una participación más activa de los agentes sociales³⁸ y reformar en profundidad de los actuales servicios administrativos que lo pres-

(37) El artículo 10 del RD 2756/1979 indica que el Letrado conciliador invitará a los interesados a que lleguen a un acuerdo ... pudiendo sugerirles soluciones equitativas.

(38) Y seguramente más eficaz si los mecanismos conciliatorios se vinculan a la negociación colectiva, tal como propone ALFONSO MELLADO, Carlos en "Solución extrajudicial de conflictos laborales: experiencias y situación actual" en *Cuadernos de Derecho Judicial* núm. 372003, CGPJ, Madrid, págs. 309 y siguientes.

Tampoco puede obviarse el permanente interés de la doctrina científica en apostar por soluciones autónomas entre los agentes sociales para dirimir las controversias incluso individuales. En este sentido, vid. *Relaciones Laborales* núm. 23/24 de 2007, dedicado monográficamente a esta cuestión y en especial el artículo del profesor GIL Y GIL, José Luis "La solución negociada de los conflictos individuales de trabajo".

Propuestas para reformar la LPL

tan, o si el acto conciliatorio debería atribuirse, como antesala del proceso, al secretario judicial, cuyo conocimiento del ordenamiento jurídico le dotaría de un sustrato teórico importante sobre el que asentar la técnica conciliatoria.

Solventada esta duda que dejo encima de la mesa, si parecería necesario reforzar la presencia de las partes, en concreto de la demandada, en el acto conciliatorio y la exigencia de un comportamiento de buena fe.

El actual artículo 66.3 LPL, en el contexto de desidia en que funcionan los servicios administrativos actualmente encargados de conciliar, no ha servido para impulsar la presencia de la parte demandada al acto de conciliación. El anexo I informa de que más de un 42% de los intentos de conciliación terminan sin efecto, esto es, por ausencia de la parte demandada.

Una reforma en profundidad del acto conciliatorio, además de garantizar su solvencia y eficacia, debe por ello verse acompañada de mecanismos coactivos precisos para garantizar la presencia activa y de buena fe de las partes a dicho acto.

B) Por una nueva estructura del proceso laboral

La experiencia práctica nos aporta la evidencia de que en la actualidad en la jurisdicción social se conocen litigios muy dispares.

Existen pleitos muchos de ellos reiterativos, en los que se emplea una técnica procesal sencilla y para los que no se exigen especiales esfuerzos probatorios para las partes ni argumentativos para el juez. Son los pleitos que reclaman una jurisdicción de gestoría que de forma ágil y sencilla constituya el título preciso para el percibo de una deuda o el reconocimiento de un derecho.

Junto a este bloque existe otra clase de litigios, cada vez más numeroso, de gran complejidad fáctica y jurídica, que exigen un importante esfuerzo a los profesionales y al juez y que responden a la cada vez más compleja sociedad en que vivimos y al abigarramiento y sobreabundancia normativa propia de las sociedades desarrolladas. De todo ello ya se ha tratado en páginas precedentes.

a) Los litigios complejos

El interrogante, que antes apunté y de nuevo rescato, es si la actual estructura del proceso laboral permite adecuadamente

**DEBE APOSTARSE POR
UN ÚNICO Y EFICAZ ACTO
CONCILIATORIO FUERA DE
LA PRESENCIA DEL JUEZ**

dar respuesta a este tipo de litigios complejos con los que en la práctica diaria nos encontramos en los juzgados.

En mi opinión ello no es posible.

Uno de los problemas capitales radica en la contestación verbal a la demanda que se realiza en el acto mismo del juicio.

La grabación de la vista ha solventado razonablemente la queja habitual de los profesionales de que el contenido de su oposición a la demanda, realizada de forma verbal, no quedaba volcada siempre de forma fidedigna en el acta de juicio y ello provocaba luego problemas de incongruencia omisiva en la sentencia, cuando no de otras dificultades a la hora de recurrir.

Pese a ello, el hecho de que sea el acto del juicio el momento en el que el demandado por primera vez da a conocer al demandante los hechos extintivos, impeditivos u obstativos frente a su pretensión y que acto seguido se practique la prueba, impide en muchas ocasiones al demandante, que hasta ese momento desconoce los motivos de oposición a la demanda, contradecirlos aportando las pruebas y argumentos jurídicos precisos.

El derecho de defensa se ve seriamente amenazado en muchas ocasiones por esta causa. La solución pasaría por que en el acto del juicio, cuyo contenido esencial consiste en la práctica de la prueba, las partes fueran previamente conocedoras de las posiciones del contrario en cuanto a los hechos y el derecho aplicables.

El otro problema capital que hoy presenta la actual estructura del proceso radica en la práctica de la prueba documental. Su examen por vez primera en el acto del juicio, apremiados todos los partícipes por la existencia de otros litigios que esperan turno, no se lleva a cabo, cuando la documental es voluminosa o técnicamente compleja (informes periciales, documentos contables, visionado de grabaciones, etc.), con el tiempo preciso, ni tampoco permite a la vista de su contenido la aportación de otras pruebas que la pudieran contrarrestar, ni su valoración adecuada por los profesionales que asisten a cada parte.

El derecho mismo a la defensa se ve en muchas ocasiones vulnerado por esta causa.

La solución a estos males, que en mi opinión afectan al contenido esencial del artículo 24 CE³⁹, pasaría por dar paso a una fase previa en el proceso de contestación escrita a la demanda y de la exigencia de que, en los términos previstos en la LEC, la prueba documental se aportara por cada parte bien con la demanda, bien con la contestación.

(39) En términos similares GARCÍA BECEDAS, Gabriel en "Los principios informadores del procedimiento laboral", pág. 206 y siguientes, dentro de la obra colectiva *El proceso laboral - Estudios en Homenaje al Profesor de la Villa*, Ed. Lex Nova, 2001.

Propuestas para reformar la LPL

Adelantándome a posibles críticas a esta propuesta, soy consciente de que con ello se produciría un retraso en la celebración del juicio y desde la presentación de la demanda. Pero tal riesgo es perfectamente asumible por las siguientes razones:

– La duración media de los procesos en los Juzgados de lo Social⁴⁰ fue en 2006 de 5,3 meses. En ese período de tiempo, desde que entra el asunto en el Juzgado hasta que se dicta sentencia en instancia, es perfectamente posible, sin alterar el ritmo de señalamientos y sin perjudicar notablemente el funcionamiento de la oficina judicial, dar término a la contestación escrita de la demanda. Sólo la medida podría afectar a aquellos Juzgados de lo Social en los que el período entre la presentación de demanda y sentencia bascule entre uno y dos meses, siendo éstos una minoría.

– Porque tras la reforma operada en materia de despido con la Ley 45/2002, de la que se trató en páginas precedentes, no existe la urgencia⁴¹, antes relevante para la celebración del juicio en un tiempo perentorio, dado que el despido puede acceder a las prestaciones de desempleo sin necesidad de esperar al resultado del proceso.

– Porque, como más adelante se verá, otras posibles urgencias pueden y deben ventilarse por el cauce de las medidas cautelares.

Los litigios complejos podrían, atendiendo a estas razones, encontrar cobijo en un nuevo procedimiento “ordinario” cuya estructura presentaría las fases siguientes:

– Demanda escrita⁴² conteniendo los hechos constitutivos de la pretensión que se ejercita que deberá concretarse adecuadamente en la solicitud o “suplico”⁴³. A la demanda se acompañará la prueba documental y pericial⁴⁴ de que pretende hacerse valer la parte en juicio con copia para las demás, también los medios de reproducción de sonido e imagen, documentos en soporte informático, etc. Deberá interesarse entonces la práctica de otras pruebas para el acto del juicio.

– Admisión de la demanda con pronunciamiento inicial por el tipo de juicio elegido pudiendo el juez encauzarlo hacia el que resulte adecuado para el tipo de pretensión ejerci-

(40) Datos obtenidos de la Memoria 2008 aprobada por el Pleno del CGPJ de 6 de junio de 2007. En ella se indica que la duración media de los procesos en los Juzgados de lo Social fue de 5,5 meses en 2007, 5,3 meses en 2006, 5,2 en 2005, 5 en 2004, 4,6 en 2003 y 4,2 en 2002. En los procesos de despido la duración media ascendía en 2007, 2006 y 2005 a 2,7 meses y a cifras similares en años precedentes. A la citada Memoria se puede acceder desde <http://www.poderjudicial.es/eversuite/GetRecords?Template=cgpj/cgpj/principal.htm>.

(41) La medida arrastraría una reflexión añadida sobre el plazo de cómputo de los salarios de tramitación a cargo del Estado.

(42) La propuesta en tal sentido no puede considerarse plenamente innovadora pues otras voces más autorizadas ya lo han manifestado, así DESDENTADO BONETE, Aurelio en “Notas para un debate sobre la crisis del proceso laboral” en *Revista de Derecho Social*, núm. 4, 1998, Ed. Bomarzo.

(43) También una reforma de la LPL podría acabar con el término “suplico” como expresión de la pretensión concreta que se solicita. La justicia en ningún caso se suplica que sea otorgada. Acceder a ella es un derecho de todo ciudadano. Basta con solicitarla.

(44) Sin perjuicio de la ulterior ratificación del perito en el acto del juicio con sometimiento al interrogatorio que pueda realizar la otra parte y/o el juez.

tada, o inadmisión por incompetencia del Juzgado, o subsanación de defectos materiales y/o formales.

- Traslado de la demanda con su prueba al demandado.
- Contestación escrita en la que el demandado fija con claridad los hechos que reconoce y a los que se opone. Caso de formular reconvencción aquí se plantearía. A la contestación se acompañará la prueba documental y pericial de que pretende hacerse valer la parte en juicio con copia para las demás partes, también los medios de reproducción de sonido e imagen, documentos informatizados, etc. Deberá entonces interesarse la práctica de otras pruebas para el acto del juicio. La contestación deberá presentarse en el juzgado en plazo máximo de 15 días.
- Citación a juicio para un plazo de 20 días máximo mediante auto resolviendo sobre la admisión de pruebas y ordenando lo necesario para su práctica y trasladando al demandante la contestación y documental del demandado.
- Celebración del acto del juicio. Comienza el demandante contestando a las excepciones procesales y cuestiones previas suscitadas por el demandado si las hubiere, así como a la reconvencción. Se invierte el orden de intervención en las acciones de despido disciplinario y sanciones. Podrá entonces aportar y proponer prueba el demandante sobre hechos que se revelen relevantes debido a las cuestiones previas, excepciones o reconvencción formulada por el demandado. También se aplicarán las reglas del artículo 270 LEC sobre documentos que no se pudieron presentar con la demanda o contestación. Las partes con el juez fijarán los hechos controvertidos y sobre los que deba practicarse prueba. Práctica de prueba exclusivamente sobre esos hechos y conclusiones sucintas para su valoración y en su caso modificar las pretensiones iniciales.

– Sentencia.

– Recurso.

El empleo de este nuevo procedimiento ordinario vendría determinado por el contenido de la pretensión que se ejercitara. Por este cauce se resolverían las controversias relativas a:

- Reclamaciones de cantidad superiores a 3.000 euros.
- Despidos, extinciones y resoluciones de contratos.
- Las iniciadas de oficio por la autoridad laboral o la inspección de trabajo.
- Los conflictos colectivos.
- La impugnación de convenios.

Propuestas para reformar la LPL

- La impugnación de estatutos sindicales o su modificación.
- Tutela de derechos fundamentales, incluida la prohibición de trato discriminatorio y el acoso.
- Las relativas a derechos cuya cuantificación económica en cómputo anual superara los 3.000 euros o las relativas a derechos cuyo interés económico resultara imposible determinar.
- Todo otro litigio en el que, por las partes o la materia, se ventilaran controversias distintas de las que deben enjuiciarse por el procedimiento verbal.

Como subespecialidad de este nuevo procedimiento “ordinario” podría configurarse un procedimiento revisor de todo tipo de actos administrativos atribuidos a esta jurisdicción y de los actos en materia de Seguridad Social, caracterizado por los siguientes hitos:

- Presentación de la demanda con la prueba en los mismos términos que el juicio ordinario. Cuando quien demande sea una administración pública deberá acompañar a la demanda el expediente administrativo.
- Admisión en los mismos términos que el juicio ordinario.
- Citación a juicio con requerimiento a la administración demandada para que en plazo máximo de 15 días incorpore a los autos el expediente administrativo⁴⁵ y fotocopia del mismo para la parte actora, que podrá sustituirse por soporte informático y con la advertencia de que la no remisión injustificada del expediente dará lugar a la condena en costas y a la sanción que corresponda al funcionario responsable. Cuando quien demande sea la Administración se citará directamente a juicio adjuntando a la parte copia de la demanda y del expediente administrativo.
- Celebración del juicio en un plazo máximo de 30 días desde la presentación de la demanda, que comenzará con la ratifi-

**EL QUE LA CONTESTACIÓN
A LA DEMANDA SE
REALICE EN EL JUICIO
PERJUDICA EL DERECHO
A LA DEFENSA**

(45) Con relación al expediente administrativo, la experiencia práctica viene demostrando que mientras las entidades gestoras de Seguridad Social presentan expedientes completos referidos a la tramitación dada a la solicitud del beneficiario, esos expedientes brillan por su ausencia cuando las AAPP intervienen como empleadoras. Y aun cuando los expedientes en materia de personal sean distintos de los expedientes administrativos que culminan en el acto luego objeto de revisión en sede judicial, como tales deben existir y como tales deben aportarse cumpliéndose con ello un nivel de garantías similar al que ofrece el artículo 48 LRJCA. Lo que no es en ningún caso admisible es que las AAPP se comporten en este sentido como las partes privadas, aportando al proceso sólo los documentos que le interesan. Su actuación bajo el principio de legalidad les impide ese comportamiento que es el que la práctica diaria revela y que una reforma de la LPL debería solventar.

cación y contestación a la demanda por la Administración sin que puedan introducirse hechos distintos a los de demanda ni a los obrantes en el expediente administrativo.

– Las partes con el juez establecerán los hechos controvertidos sobre los que deba practicarse prueba. Práctica de prueba exclusivamente sobre esos hechos y conclusiones sucintas para su valoración y en su caso modificar las pretensiones iniciales.

– Sentencia.

– Recurso.

b) Los litigios simples

Para solventarlos se emplearía un procedimiento que podría denominarse “verbal”, cuya estructura no diferiría del actual procedimiento ordinario, a saber:

– Demanda escrita.

– Depuración de defectos y admisión con citación a juicio.

– Celebración del acto del juicio en el que se contesta verbalmente por el demandado y las partes proponen y practican la prueba.

– Sentencia contra la que no cabría recurso.

Este procedimiento quedaría reservado para los litigios cuyo contenido material hiciera referencia a:

– Reclamaciones de cantidad inferiores a 3.000 euros.

– Sanciones disciplinarias.

– Derecho a vacaciones y/o a la fecha de disfrute.

– Clasificación profesional.

– Modificación de condiciones de trabajo y traslados.

– Impugnación en sede judicial de laudos arbitrales en materia electoral.

– Controversias surgidas en la conciliación de la vida personal y/o familiar con el trabajo.

c) Introducción del procedimiento monitorio social

Su novedosa presencia en esta jurisdicción vendría determinada por dos razones principales:

– Una impuesta por la experiencia práctica, más ostensible en épocas de crisis económica como la que atravesamos, y que demuestra que parte de los litigios que he llamado de gestoría no esconden una controversia jurídica real que separe a las partes, sino el mero incumplimiento del deudor, normalmente pero no siempre el empresario, de sus obligaciones contractuales, esencialmente el abono de salarios adeudados al trabajador.

– Otra por la próxima entrada en vigor a partir del 12 de diciembre de 2008 del Reglamento 1896/2006 del Parlamento y Consejo Europeos, por el que se establece un proceso monitorio europeo. Su aplicación al ámbito de la jurisdicción social (inmersa dentro de lo que la norma europea denomina asuntos en materia civil) es innegable⁴⁶ y resultaría una paradoja inexplicable que este tipo de procedimiento se debiera emplear en asuntos transfronterizos, entendiéndose por tales aquellos en los que una de las partes esté domiciliada o resida en un Estado miembro distinto de aquel al que pertenezca el órgano jurisdiccional ante el que se haya formulado la petición, y en cambio no pudiera emplearse este mismo cauce procesal, por lo demás ya previsto en la LEC de 2000, en litigios en los que ambas partes residieran en territorio español.

Los beneficios del proceso monitorio social son desde mi punto de vista incuestionables pues aliviarían a los juzgados de litigios que no exigen la intervención de un juez resolviendo disputas en derecho, ya que lo que busca el acreedor con su demanda es ver satisfecha de forma rápida y barata una deuda no controvertida, en definitiva, que la justicia le provea del título preciso para iniciar un procedimiento ejecutivo o en su caso acudir a las instituciones de garantía salarial.

En este tipo de procedimientos la intervención del juez quedaría limitada a verificar que con la documental aportada el demandante acredita de forma solvente la existencia de relación jurídica durante el período al que se contrae su pretensión y la correspondencia de lo que reclama con las fuentes aplicables el caso. Así reclamándose salarios impagados el demandante deberá demostrar que durante ese período de tiempo estuvo vinculado al demandado por un contrato, cuyo conocimiento compete al orden social, y que por aplicación de dicho contrato o del convenio colectivo le correspondía percibir el salario que reclama.

Verificados estos extremos por el juez, para lo que no es precisa la vista, se dictaría resolución que iniciaría el procedimiento monitorio cuya tramitación, ejecutoria posterior incluida, correspondería al secretario judicial.

(46) En este sentido, LÓPEZ SÁNCHEZ, Javier en “Jurisdicción y competencia en los monitorios europeos seguidos en España: la introducción de un proceso monitorio en el orden jurisdiccional social”, *Diario La Ley*, núm. 6865, año 2008.

Y al igual que prevé la LEC, artículo 818, en el caso de que el deudor se opusiera a la cantidad reclamada, el proceso se transformaría, dependiendo de su cuantía en el ordinario o en el verbal, tal como prevé el artículo 17 del Reglamento 1896/2006.

En todo caso podría ser interesante, para reforzar su eficacia frente al deudor resistente injustificado, imponerle en estos casos la condena en costas.

C) La desaparición de las modalidades procesales

El epígrafe anterior habrá provocado en el lector el interrogante de qué pasaría con las modalidades procesales que inundan la actual LPL.

En mi opinión se podría prescindir de todas ellas.

El análisis que en páginas precedentes se ha realizado del devenir histórico de la LPL ha permitido apreciar que, junto al llamado procedimiento ordinario, el legislador ha venido añadiendo, para dar respuesta procesal a las nuevas controversias causadas por las novedades introducidas en el derecho sustantivo, lo que ha denominado “modalidades procesales”. De este modo, conforme históricamente el derecho sustantivo venía estableciendo determinadas relaciones jurídicas de las que dimanaban determinados derechos, la norma procesal venía a configurar la pretensión lo que se plasmaba en la creación de una modalidad procesal para encauzar su ejercicio.

Tales modalidades, no constituían en ningún caso un proceso distinto del ordinario sino que, más en unos casos (v.gr., Tutela de derechos fundamentales o conflicto colectivo) menos en otros, introducían notas diferenciales que no afectaban a la estructura del proceso.

Lo que con tales modalidades se pretendía fundamentalmente era:

- En procedimientos como los de oficio, conflictos colectivos, impugnación de convenios o impugnación de estatutos delimitar las personas legitimadas para ejercitar la acción.
- En procedimientos como los de vacaciones, clasificación profesional, movilidad geográfica, modificación de condiciones de trabajo o conciliación de la vida familiar, reforzar la celeridad y limitar el acceso al recurso.
- En procedimientos de despidos, extinciones de contratos y sanciones, delimitar el contenido de la controversia y configurar el contenido del fallo.

Sin embargo, todas estas razones, que son las que pueden deducirse del proceder del legislador, carecen en muy buena medida de justificación a los efectos de diferenciar modalidades procesales y provocan en cambio distorsiones en el acceso a la jurisdicción pues

Propuestas para reformar la LPL

la elección de la modalidad procesal adecuada se constituye como un requisito procesal que, de no cumplirse adecuadamente, retrasa, cuando no cierra definitivamente, la obtención de una respuesta judicial.

Ejemplo fidedigno de lo que se acaba de indicar son los litigios sobre modificación de condiciones de trabajo, vacaciones o clasificación profesional. En este tipo de pleitos la jurisprudencia del TS demuestra cómo en muchas ocasiones la vía procesal elegida para ejercitar la acción constituye el núcleo de la controversia y no así el fondo del asunto.

Y las consecuencias aún son más perniciosas en aquellos casos en los que, sometida la acción a plazo de caducidad (despidos, extinciones por causas objetivas, sanciones, modificación de condiciones), la pretensión no se ejercita por la vía procesal adecuada.

Es verdad que la pretensión ejercitada determina el procedimiento que deba seguirse. Así los artículos 249 y 250 LEC distinguen los ámbitos propios del juicio verbal y del ordinario en atención a la pretensión que se ejercita por el demandante. Pero en el diseño estructural que ofrece la LEC, la pretensión en cada caso ejercitada no define ni crea el procedimiento a seguir, sino que éste, verbal u ordinario, se diseña de forma previa y separada, siendo las pretensiones ejercitadas las que se incluyen en uno u otro proceso.

Y junto a ello la LEC prevé una regla básica de la que hoy día la LPL carece y es su artículo 254 el que impone al juez el control de oficio del procedimiento elegido por el demandante que deberá darle, a modo de subsanación, la tramitación que corresponda.

En la línea de “civilización” de la LPL, que sin duda propongo, en el anterior apartado aposté por dos tipos básicos de proceso declarativo “ordinario” y “verbal”, el primero, para atender controversias de mayor relevancia y en las que se presume mayor dificultad probatoria para las partes y de conocimiento para el juez y, el segundo, para atender controversias de menor relieve. Junto a estos procesos se reivindicaba un nuevo proceso monitorio laboral.

También se distribuían las distintas pretensiones que pueden ejercitarse en el ámbito aplicativo de la LPL entre estos tipos de proceso cerrándose con ello un nuevo diseño estructural que

**SE PODRÍA PRESCINDIR DE
TODAS LAS MODALIDADES
PROCESALES QUE
INUNDAN LA LPL**

considero hoy es más eficaz para atender adecuadamente la respuesta de justicia que se pide a esta jurisdicción.

Sin embargo con esta propuesta no pretendo acabar radicalmente con determinadas previsiones procesales contenidas en la actual LPL y que es razonable que sean conservadas. Lo que cuestiono es que estas peculiaridades no justifican el actual diseño estructural del proceso laboral y que bien pueden seguir conservándose en la medida, que resulten razonables con disposiciones *ad hoc*.

Nada impide que el legislador, para atender a determinadas pretensiones que considere urgentes, rompa con el orden cronológico ordinario de los señalamientos, previsto en el artículo 182.2 LEC⁴⁷.

Ni que para determinados procesos se prevea la posibilidad de que bien la parte, bien el juez de oficio, recabe de terceros determinados informes o documentos.

Tampoco justificaría la existencia de una determinada modalidad procesal la inversión del orden de intervención de las partes en la vista oral, justificada siempre que se haya de invertir la carga de la prueba.

Como tampoco justificaría la existencia de un proceso distinto una determinada configuración del sentido del fallo con relación a la pretensión ejercitada, tal como actualmente ocurre en los procesos de despido, sanciones y extinciones de contrato, cuestión por lo demás ya resuelta desde la ley sustantiva⁴⁸. Ni tampoco, que tras dictada la sentencia se abriera una nueva fase para la concreción del sentido de la opción que en la condena se establece entre readmitir, obligación de hacer, o indemnizar, obligación de dar, ya que todo ello puede solventarse en el proceso de ejecución.

Finalmente que el ejercicio de determinadas acciones quede reservado a determinadas personas a las que el legislador atribuye interés propio o en representación de intereses ajenos, tal como ocurre en las demandas de oficio, conflictos colectivos, impugnación de convenios o impugnación de estatutos e incluso algunas de tutela de derechos fundamentales es una cuestión vinculada a la capacidad para ser parte y legitimidad para accionar que la LPL habrá de solventar cuando en su Libro I trate de las partes en el proceso.

En definitiva, todas las peculiaridades de naturaleza procesal que una futura LPL quisiera conservar de la actual e incluso otras posibles que se considerasen oportunas, podrían mantenerse o constituirse, sin que para ello fuera necesario elaborar en cada ocasión una nueva modalidad procesal *ad hoc*.

(47) Lo que carece de sentido es la situación actual. Los plazos superperentorios que la LPL prevé en determinadas ocasiones, cinco días para la vista de un pleito sobre vacaciones o sobre conciliación de la vida familiar, son imposibles de cumplir y la práctica demuestra que se ignoran.

(48) El paralelismo entre los artículos 53 ET para el despido objetivo y 55 ET para el despido disciplinario y los artículos 108 y 122 LPL es evidente.

D) La acumulación de acciones

A pesar de que el artículo 27.1 LPL proclama que el actor podrá acumular en su demanda cuantas acciones le competan contra el demandado, es lo cierto que esta norma general se convierte en la práctica forense en una excepción, siendo lo habitual lo contrario, es decir, que el demandante para cada pretensión que ejercite formule una demanda diferenciada.

Las razones hay que buscarlas de una parte en las numerosas excepciones que en el apartado siguiente el propio artículo 27 prevé y de otra en la diversificación de modalidades procesales que se han venido acumulando en la LPL de modo tal que para cada pretensión que se ejercita la ley establece una modalidad procesal diferenciada.

Las consecuencias de ello son verdaderamente desafortunadas ya que:

- Se incrementa considerablemente el número de litigios, los juzgados se sobrecargan de demandas y los justiciables se ven obligados a acudir reiteradamente al juzgado para dirimir sus controversias.
- Se generan situaciones disfuncionales y de inseguridad jurídica ya que encontrándose muchas pretensiones en sus hechos entrelazadas, bien puede recibir el justiciable respuestas contradictorias o ver paralizadas sus peticiones de justicia hasta que alcance firmeza un pronunciamiento precedente.

Si esta diversificación de las controversias entre el trabajador y el empresario pudo justificar en algún tiempo pasado su conocimiento separado a través del ejercicio de modalidades procesales inacumulables, ello fue debido a la pretensión del legislador de hacer del proceso laboral un cauce sencillo, ágil y barato para solventar controversias al que las partes accedían sin asistencia técnica.

La experiencia ha demostrado que de modo abrumadoramente mayoritario las partes acuden al proceso provistas de abogado⁴⁹ o graduado social, por lo que, debidamente asistidas y asesoradas, no parece muy lógico, atendiendo además a la sobrecarga de asuntos y la necesidad de que la administración de justicia dé respuestas ágiles y ordenadas, poner trabas a los justiciables para que a través de un solo proceso puedan resolver las controversias que les separan, siempre que en todas ellas exista identidad de litigantes, artículo 71.2 LEC, y sin perjuicio de posibles supuestos excepcionales que como tales pudieran establecerse sin desnaturalizar la regla general a favor de la acumulación de acciones.

En definitiva, aun cuando pueda parecer chocante, nada debería impedir que en un mismo proceso las partes discutan v. gr., del despido y de los salarios pendientes de abono, o de unas vacaciones y de la categoría profesional que corresponde al trabajador, o de una modificación de condiciones de trabajo y unos derechos en conciliación de la vida familiar, etc. De este modo los justiciables perderían menos tiempo ante la jurisdicción,

(49) Los trabajadores faltos de recursos acuden pertrechados de la correspondiente asistencia jurídica obtenida a través de los sindicatos o del turno de oficio.

sus pretensiones se abaratarían y la administración de justicia podría administrar mejor sus recursos escasos.

Y tampoco la nueva estructura que para el proceso laboral se ha propuesto en epígrafes anteriores contradiría la potenciación de acumulación de acciones por la parte. No existiría ningún problema procesal por el hecho de que quien demanda acumule una acción canalizada a través del nuevo procedimiento “ordinario” y otra canalizada por el procedimiento “verbal”. En tal caso bastaría una norma de cierre que, contraria a la previsión del artículo 73.1.2º LEC, remitiera el litigio así configurado al procedimiento “ordinario”.

Finalmente señalar que si la acumulación de acciones es un reflejo del principio dispositivo, tal decisión reside en quien demanda y por ello deben establecerse límites precisos para que su admisibilidad nunca descansa en la discrecionalidad del juez.

Por las mismas razones una nueva LPL debería comportarse del mismo modo con relación a la acumulación de procesos. Si éstos se siguen por el mismo proceso, derivan de la misma causa de pedir, deberán ser acumulados al juzgado que primero conoció de ellos aun cuando sean distintos los demandantes.

La justificación a todo ello se encuentra en dos razones reiteradas: garantizar la seguridad jurídica y economizar al máximo los recursos en la administración de justicia.

E) Una acción en declive: el conflicto colectivo

El hecho de que frente al empresario exista un colectivo, más o menos amplio de trabajadores, y que éstos reciban del legislador un trato igualitario que se ha trasladado a los contenidos mismos de la negociación colectiva ha dado lugar a que una parte de los conflictos afecten a lo que se ha denominado “intereses generales de un grupo genérico de trabajadores”.

Este tipo de conflictos presenta la peculiaridad de que puede reproducirse miméticamente en todas las relaciones jurídicas individualizadas que cada uno de los integrantes de ese colectivo genérico de trabajadores mantenga con su empresario, lo que se traduce en el ámbito forense en una reiterada multiplicación de controversias de idéntica naturaleza.

Con la finalidad de respetar al máximo posible un trato igualitario en la solución a esas numerosas controversias, se pergeñó por el legislador la acción, luego convertida en modalidad procesal específica, de conflicto colectivo.

Inicialmente concebido como conflicto de intereses orientado a la modificación de las condiciones de trabajo y salario establecidas, con el transcurso del tiempo y más tras la normalización democrática, el término conflicto colectivo vino principalmente a hacer referencia a la existencia de una disputa aplicativa y/o interpretativa de una norma legal o convencional o de una mera práctica empresarial que afectase genéricamente a un grupo de trabajadores.

Propuestas para reformar la LPL

Ésta es la definición que de tal acción propone en la actualidad el artículo 151.1 LPL.

La voluntad del legislador a través de este cauce es, como se ha indicado, dar una solución igualitaria al colectivo de trabajadores que se encuentra en una misma situación frente al empresario. Si no se utiliza esta vía, la controversia se expande en numerosos litigios de los que conocen diversos juzgados que dictarán a su vez numerosas resoluciones, previsiblemente dispares entre sí.

Por eso el ejercicio de la acción por cauce del conflicto colectivo conlleva dos saludables efectos:

– De una parte, se aseguran los principios de seguridad jurídica y de igualdad en la aplicación e interpretación de la ley, un colectivo en situación idéntica para todos sus integrantes va a recibir una misma y única respuesta para todos ellos.

– De otra, se economizan medios a la hora de administrar justicia pues a través de un único litigio se solventan controversias que afectan a un colectivo humano que en otro caso se vería abocado a presentar numerosas demandas individualizadas que podrían dar lugar a numerosos litigios.

Sin embargo la realidad demuestra que el conflicto colectivo es un cauce que se emplea muy poco por quienes están legitimados para ello: sindicatos, representantes unitarios de los trabajadores, asociaciones empresariales y empresarios.

La escasa utilización del conflicto colectivo queda reflejada en los datos que ofrece la Memoria CGPJ de 2008 y que son los siguientes:

ÓRGANO	AÑO			
	2004	2005	2006	2007
Audiencia Nacional	165	120	164	166
Tribunales Superiores	176	136	150	193
Juzgados Social	2.129	2.141	2.221	2.709 ⁵⁰

(50) Esta última cifra de 2007 se ofrece tal como aparece en la Memoria del CGPJ de 2008 pero con reservas pues es posible que por la incidencia de los módulos en los Juzgados de lo Social se hayan incluido en este apartado otros litigios que no siendo conflictos se valoran del mismo modo a efectos de rendimiento.

**EL CONFLICTO COLECTIVO
ES UN CAUCE QUE SE
EMPLA MUY POCO**

Opino que son varias las razones que arrinconan su utilización:

- En primer lugar, la ausencia de una cultura empresarial capaz de entender que acudiendo al conflicto colectivo se ahorra gastos procesales y, aun no siendo su resultado favorable a sus intereses, puede elaborar una razonable política en materia de recursos humanos. La apuesta a favor de que si los trabajadores reclaman en demandas individualizadas, su suerte puede ser dispar y muchos perderán sus derechos en el camino, conduce finalmente a una plantilla disgregada a la que se dispensa un trato desigual lo que generará una situación difícil de gestionar en el futuro.
- En segundo lugar, los sindicatos, que influyendo a su vez en los órganos unitarios de representación, por razones económicas de difícil justificación social⁵¹, olvidando que su razón de ser es la defensa de los intereses de los trabajadores⁵², prefieren presentar demandas individualizadas que incrementan innecesariamente la carga de trabajo en los juzgados y ponen en peligro la seguridad jurídica y la aplicación del principio de igualdad para sus representados.
- En tercer lugar por el criterio mantenido por la jurisprudencia del TS imposibilitando en la práctica la ejecución directa de las sentencias de conflicto colectivo⁵³ y que ha provocado que las discrepancias aplicativas en los contratos individualizados obliguen a la presentación de nuevas y numerosas demandas⁵⁴.

En todo caso, las razones antes expresadas: garantía de la seguridad jurídica y del principio de igualdad y economización de los recursos de la administración de justicia, hacen

Los datos que ofrece la estadística que se elabora con la entrada por reparto en los Juzgados de lo Social de Madrid revela que en 2007 entraron en total 167 demandas de conflicto colectivo, lo que supone una media de 4,38 demandas/año/juzgado. En 2008 y hasta el 1 de octubre de 2008 el total de demandas de conflicto presentadas fue de 136.

En todo caso debe tenerse en cuenta que el número de demandas de conflicto colectivo fue inferior al 1% del total de las recibidas por los Juzgados de lo Social que en 2007 ascendieron a 273.431 según datos contenidos en la memoria CGPJ de 2008.

(51) Los sindicatos dejan de lado los intereses de sus representados y optan por las demandas individualizadas eludiendo el conflicto colectivo con la finalidad de asegurar su financiación a través de los servicios jurídicos que prestan. Al individualizar el litigio aseguran que todos los trabajadores, o bien se afilien o bien paguen los honorarios de letrado, lo que resulta más difícil con el conflicto colectivo.

(52) Los sindicatos y representantes de los trabajadores, artículo 7 CE y artículo 63.1 ET, tienen por objeto la defensa de los intereses de los trabajadores. Los sindicatos más representativos ostentan además legitimación para personarse en cualquier proceso de conflicto colectivo, aun cuando no lo hubieran promovido, artículo 153 LPL.

(53) STS de 28 de mayo de 2002, RJ 6816.

(54) Un supuesto paradigmático de lo que se dice es el conflicto colectivo resuelto por la STS de 21 de febrero de 2007, RJ 3169, que declaró contrario al artículo 35 ET el artículo 42.1.a) del convenio estatal de empresas de seguridad, que fijaba un precio para la hora extra inferior al de la hora ordinaria y que no ha impedido que tras ello se planteen por toda España innumerables demandas individuales reclamando las diferencias resultantes de tal declaración y para cada vigilante de seguridad afectado. Frente a estas demandas y para lograr su paralización temporal la patronal ha presentado un nuevo conflicto colectivo admitido por la AN que ha dictado sentencia que ahora se encuentra recurrida en casación ante el TS. Incapaces al parecer los agentes sociales de alcanzar una solución pactada, los juzgados de lo social se encuentran con un cúmulo de demandas individuales a las que ahora no pueden dar respuesta hasta el nuevo pronunciamiento del TS.

necesaria una revitalización del conflicto colectivo⁵⁵ o, en su caso, la búsqueda de soluciones alternativas que acaben con esta selva litigiosa que no resuelve el conflicto social y que además contribuye a la inoperatividad de la jurisdicción.

Habría por tanto que establecer algún mecanismo procesal para reconducir demandas individualmente ejercitadas en las que se apreciara que la controversia afecta a intereses generales de un grupo de trabajadores al cauce del conflicto colectivo y que cuando se dictase sentencia de conflicto ésta constituyera título suficiente para que su aplicación individualizada al colectivo afectado pudiera tramitarse a través del proceso monitorio social antes indicado.

F) Costas y honorarios de letrado

La Ley 1/1996 de Asistencia Jurídica Gratuita derogó el hasta entonces vigente artículo 25.1 LPL que disponía que hasta la ejecución de sentencia la justicia se administraría gratuitamente.

Por lo tanto, cuestión que siempre me ha sorprendido que apenas haya movido a la reflexión, la justicia social acarrea costas y se aplica el principio de vencimiento objetivo para su determinación en los términos del artículo 394 LEC.

Cuestión distinta, pero a ello vinculada, es qué partidas integran las costas en la jurisdicción social. El artículo 241 LEC diferencia entre gastos y costas del proceso de suerte que no todos aquellos que hubiese desembolsado la parte constituyen costas y como tales son repercutibles en la parte vencida. Sólo son costas que expresamente así son consideradas por esta norma procesal.

Entre las costas se encuentran los honorarios para la defensa y representación técnica de la parte, cuando éstas fueren preceptivas.

Como quiera que en la jurisdicción social no es preceptiva la defensa ni la representación en la instancia, artículo 18.1 LPL, los honorarios de estos profesionales no integran las costas en esta fase procesal y sólo son exigibles en trámite de recurso y también de ejecución de sentencia, sin perjuicio de los supuestos de condena por temeridad o mala fe procesal.

Pero retomando la derogación del artículo 25 LPL, lo que es evidente es que, no siendo gratuita la administración de justicia en la instancia⁵⁶, los demás conceptos que integran

(55) Más aun cuando la propia LEC se ha inspirado en esta figura para canalizar la tutela de intereses colectivos de usuarios y consumidores y cuando también la LRJCA en su artículo 110 prevé que, en materia de personal, los efectos de una sentencia firme que hubiera reconocido una situación jurídica individualizada a favor de una o varias personas podrán extenderse a otras, en ejecución de la sentencia, cuando concurren determinadas circunstancias.

(56) No obstante la derogación de los artículos 25 y 26 LPL alguna sentencia sigue hablando del “principio de gratuidad del proceso laboral en la instancia”, STS de 4 de abril de 2007, RJ 3171.

las costas⁵⁷ sí serían repercutibles a la parte vencida siempre que así se pidiera en demanda, lo que no es habitual por la inercia de estimar vigente la gratuidad, a no ser que el vencido gozara *per se* del beneficio de justicia gratuita, tal como acontece con las entidades gestoras de Seguridad Social y con los trabajadores y beneficiarios del sistema público de Seguridad Social, artículo 2.b) y d) Ley 1/1996.

Partiendo de la situación existente descrita hay voces que, para limitar la litigiosidad laboral en muchas ocasiones artificiosa, proponen que la condena al pago de honorarios de letrado integre las costas en nuestra jurisdicción.

No les falta razón cuando parten de un hecho que supera la legalidad: que, pese a ser voluntaria la defensa técnica, en más de un 99% de los casos las partes acuden a juicio convenientemente asistidas. Se demuestra con ello que la defensa técnica en la jurisdicción social no es un lujo sino una necesidad y que por ello debe tener la consideración estricta de costas.

Sin embargo, el desequilibrio económico entre las partes y el, en general, escaso nivel de rentas de trabajadores y beneficiarios de la Seguridad Social, aconsejan muy vivamente a exonerarles siempre del abono de honorarios a la contraparte vencedora, salvo excepciones concretas⁵⁸.

Este desigual trato en el proceso a favor de la parte débil de la relación jurídica debe en todo caso mantenerse y predicarse como una seña identitaria de la jurisdicción social.

No existirían en cambio argumentos obstativos sólidos para que quienes no gozasen del beneficio de justicia gratuita pudieran ser condenados al abono de los honorarios de letrado de la parte vencedora en la jurisdicción social. La desigual posición de las partes justifica sobradamente que tal carga pueda imputarse a quien razonablemente la puede asumir y exonerarse a quien por su nivel de rentas está imposibilitado.

Tal medida, adoptada con la prudencia que exige el caso, es decir, excluyendo aquellos supuestos en los que se considere que existían dudas serias en cuestiones de hecho o de derecho que justificasen el mantenimiento del litigio, artículo 394.1 LEC, serviría además de freno a la litigiosidad gratuita.

Y ello tampoco impediría una regulación más acertada de la mala fe y temeridad procesal de modo tal que si quienes así se comportaran fuesen beneficiarios de justicia gratuita pudiesen en tales casos verse condenados en costas al abono de los honorarios de la contraparte vencedora.

(57) De este modo podrían repercutirse en la parte vencida y en los términos indicados, los gastos periciales y los causados por la obtención de documentos, ambos bastante habituales en la jurisdicción.

(58) Entre ellas incluiría al personal de alta dirección.

G) Recursos

a) Recurso de suplicación

a') El acceso a la suplicación

Partiendo del nuevo diseño que se propone: juicio ordinario, verbal y monitorio, sólo los primeros, incluyendo su subespecialidad en materia de revisión de actos administrativos y de Seguridad Social, darían pie al recurso de suplicación.

Obsérvese que al incluirse las reclamaciones de cantidades superiores a 3.000 euros en el juicio ordinario se amplía el límite de acceso al recurso en la actualidad establecido en una cantidad ínfima, 1.803 euros, y así mantenida sin alteraciones desde 1990.

Y en mi opinión debería desaparecer la vía de acceso al recurso que proporciona el artículo 189.1.b) LPL. Y no ya sólo por la dubitativa jurisprudencia elaborada sobre la materia que genera en ocasiones dificultades en la instancia para adoptar soluciones coherentes, sino sobre todo porque si su justificación se basa en que la cuestión debatida, pese a carecer de recurso por su cuantía o por el contenido de la pretensión, afecta a un gran número de trabajadores o beneficiarios, bien puede hacerse valer a través del procedimiento de conflicto colectivo por quienes representan esos intereses, las personas referidas en el artículo 152 LPL, intereses en cambio no representados por las partes actuantes en el proceso individual y cuya tutela tampoco es lógico que se encomiende al juez.

La apuesta a favor del empleo del conflicto colectivo como solución procesal eficaz y el empleo en su caso del recurso en interés de ley (*vid. supra*) hace innecesario el mantenimiento del artículo 189.1.b) LPL.

b') Consignación para recurrir

En la LEC de 1881, artículos 382 y siguientes, planteado recurso de apelación contra la sentencia de instancia, la regla general era que éste se admitía a ambos efectos, devolutivo y suspensivo, lo que significaba que la sentencia dictada no constituía título susceptible de ser cumplido hasta el término del recurso. A la parte apelante sólo le restaba la posibilidad de interesar su ejecución provisional siempre que prestara fianza para resolver de los daños que pudiera causar a la otra parte en el supuesto de que la sentencia obtenida fuera revocada.

**DEBERÍA DESAPARECER
EL RECURSO
DEL ARTÍCULO 189.1.B)
A FAVOR DEL CONFLICTO
COLECTIVO**

En este contexto la LPL optó por una solución diametralmente opuesta y condicionó, y en la actualidad sigue condicionando, el acceso al recurso a la consignación de la cantidad objeto de condena, artículo 228 LPL, requisito procesal del que sólo se exime a los que gocen del beneficio de justicia así como a las entidades públicas, artículo 227.4 LPL.

Con este mecanismo se garantizaba el cumplimiento de la sentencia impidiendo que el acceso al recurso diera la oportunidad al recurrente de colocarse en situación de insolvencia. La finalidad protectora del recurrido, normalmente en estos casos trabajador y/o beneficiario de Seguridad Social, frente al recurrente, es evidente y constituye una señal de diferente trato procesal a la parte más débil de la relación en disputa.

La nueva LEC altera radicalmente la situación anterior. Ahora, artículos 526 y siguientes, quien haya obtenido a su favor sentencia en instancia podrá ejecutarla provisionalmente sin prestar garantía, siendo en cambio el ejecutado recurrente quien va a venir obligado a ofrecer caución si se opone al despacho de la ejecutoria provisional.

Pues bien, aun valorando positivamente el cambio producido en la LEC, que se traduce en el apoyo normativo a la resolución judicial de instancia frente a la renuencia del deudor, el mecanismo urdido en la LPL debe seguir considerándose más sencillo y efectivo pues combina el derecho al acceso al recurso con la garantía y protección de derechos sociales básicos y lo lleva a cabo a través de una tramitación que se ha demostrado durante todos estos años satisfactoria.

Quizá el mecanismo previsto actualmente en la LPL y que, artículo 228 LPL, se aplica a sentencias condenatorias al pago de cantidades, podría completarse reforzando la posibilidad de ejecución provisional de otro tipo de condenas.

c') La introducción de la apelación

Algunas voces autorizadas⁵⁹ proponen introducir, al menos para las materias más complejas, la apelación, indicando con ello que se debe dotar a la segunda instancia de facultades para, en estos casos, revisar los hechos a la luz de la prueba practicada en la primera instancia o incluso con nuevas pruebas.

Otras en cambio, por considerar que la introducción de la apelación colapsaría los TSJ, son más renuentes, a no ser que se reformase en profundidad el acceso al recurso⁶⁰.

En mi opinión bien está que la valoración de la prueba siga siendo competencia propia de la instancia ya que la construcción de esta premisa del razonamiento que toda sen-

(59) En este sentido DÍAZ DE RÁBAGO, Manuel en "El proceso laboral del siglo XXI. Situación actual y propuestas de reforma. Posiciones cruzadas" en *Estudios de derecho Laboral*, núm. 118/2007, CGPJ. Para este autor se trataría de una apelación en la que habría vista sólo cuando se practicase prueba distinta de la documental.

(60) MOLINS GARCÍA-ATANCE, Juan en "Situación actual y perspectivas de futuro del sistema de recursos del orden social", *Cuadernos de Derecho Judicial* II/2006, CGP, págs. 480 y siguientes.

tencia contiene, es sin duda la parcela más relevante que el juzgador inicial asume. Que otra instancia superior, que en ningún caso iba a celebrar una segunda vista tan amplia y plena, suplantara al juez de instancia en su personal apreciación marginaría a éste, desde mi punto de vista, de forma innecesaria, de la solución del litigio.

No creo que existan razones de peso para dudar de la capacidad del juez de instancia en el orden social para llevar a cabo esta tarea y en cambio existen otras, coste y ralentización de la segunda instancia, que desaconsejan su utilización.

Cuestión distinta es que el juez de instancia al momento de fijar los hechos probados deba:

- Identificar con nitidez los elementos de prueba empleados para su obtención. De este modo debe el juez, al menos respecto de los hechos controvertidos, indicar qué medios de prueba de los practicados en juicio le han conducido a cada uno de ellos.
- No desvirtuar el valor que a cada medio probatorio dispensa la LEC. Así v. gr., los medios que hacen prueba plena no pueden ser desvirtuados por otros de menor fuerza probatoria.
- Justificar su convicción cuando se hayan practicado pruebas de resultado contrario expresando las razones que le mueven a aceptar una prueba en detrimento de otra.

Y corolario de lo que se acaba de indicar es que todos estos posibles defectos deberían corregirse en suplicación. Para ello sería preciso dotar de contenido distinto a la revisión de hechos probados que como posible objeto del recurso de suplicación se prevé en el artículo 191.b) LPL. En la actualidad los TTSSJ consideran que la revisión de hechos probados se ha de fundamentar inexcusablemente en un error del juez de instancia en la apreciación de algún documento o de una pericia⁶¹, tal como se trasluce del artículo 194.3 LPL.

Lo que se propone es una alternativa más amplia: el TSJ podría modificar los hechos probados cuando por el juez de instancia se hubiese incurrido en alguno de los defectos antes indicados, es decir, que no se hubiesen practicado pruebas de las que inferir un determinado hecho probado o que las practicadas, correctamente valoradas, no pudieran sustentarlo. En tales casos el TSJ a través del recurso podría sustituir el hecho probado por aquel que rectamente resultare de los medios de prueba practicados correctamente valorados, posibilidad hoy factible con la grabación del acto del juicio⁶².

Además en el trámite de suplicación se debería regular un cauce procesal para resolver los problemas suscitados por las, que se denominan, sentencias favorables perversas, supues-

(61) Mientras que el error de hecho puede invocarse de pruebas documentales, públicas o privadas, que tuvieren plenos efectos probatorios, artículos 319 y 326 LEC, difícil es que cualidad de prueba plena la alcance la prueba pericial que es susceptible de valoración judicial conforme la sana crítica, artículo 348 LEC, razón que se añade a la necesidad de revisar en profundidad esta causa de suplicación.

(62) En este mismo sentido quiero entender a SEGALÉS FIDALGO, Jaime en “El proceso laboral del siglo XXI. Consideraciones críticas al actual modelo de enjuiciamiento”, *Estudios de Derecho Laboral*, núm. 118/2007, CGPJ.

to conocido por la STC 4/2006⁶³. Se trata de aquellas resoluciones que se fundamentan inadecuadamente por cuanto los hechos que se declaran probados no conducen a la aplicación del derecho en ella postulada. Al estar legitimada para recurrir la parte que ha obtenido un fallo desfavorable y no la parte vencedora y no poderse por ello modificar los hechos probados puede darse la circunstancia de que el TSJ, aplicando los hechos probados no modificados, altere el contenido del fallo, sin considerar que otros hechos no apreciados por el juez de instancia, pero que conforme la prueba debieron apreciarse, conducirían al mantenimiento aunque por otras razones del sentido del fallo. La solución que en la sentencia citada propone el TC es que, alegadas estas circunstancias por el recurrido en su escrito de impugnación, lo procedente es, mediante un trámite de audiencia a ambas partes, poder preservar, si así procede, la posición del recurrido.

Un supuesto de consecuencias similares, pero raíz distinta, es el contemplado en la STC 53/2005⁶⁴. En este caso el TSJ modifica el sentido del fallo introduciendo en el debate cuestiones no suscitadas por las partes, afectando con ello la confianza legítima que la sentencia de instancia les había generado. También considera que la solución procesal pasa por otorgarles un trámite de audiencia.

Las razones invocadas por el TC en ambos supuestos son plausibles, siendo de todo punto necesaria la audiencia a ambas partes cuando sea el TSJ quien suscite la nueva controversia, supuesto de la STC 53/2005, si bien para las sentencias favorables perversas, la cuestión puede solventarse trasladando la impugnación al recurrente para alegaciones.

b) El recurso para la unificación de doctrina

La competencia atribuida al Tribunal Supremo se canaliza esencialmente a través de dos vías: el recurso ordinario de casación a interponer frente a las sentencias que en primera instancia hubieren dictado los TTSSJ o la AN y el recurso de casación para la unificación de doctrina con ocasión de sentencias contradictorias dictadas por los TTSSJ respecto de otras de ese mismo tribunal o de otro de igual rango y también del propio TS.

Ha sido sin duda la unificación de doctrina el recurso, que por su importancia cualitativa y cuantitativa, ha impregnado la vida del TS desde 1990.

Su finalidad no es tanto resolver en justicia el caso concreto desde el que plantea la unificación, no se trataría de una tercera instancia, sino crear pautas interpretativas de futuro que sirvan para una aplicación uniforme⁶⁵ del ordenamiento por los juzgados y tribunales inferiores.

(63) Al respecto puede consultarse el trabajo de CARDENAL CARRO, Miguel “El Tribunal Constitucional sugiere al legislador introducir un nuevo trámite de audiencia en el procedimiento laboral”, *Aranzadi Social* 3/2006, BIB 2006\635.

(64) De nuevo una reflexión más amplia en CARDENAL CARRO, ob. cit.

(65) SAMPEDRO CORRAL, Mariano en “Problemas específicos de la sentencia dictada en unificación de doctrina” en la obra colectiva “Problemas críticos del proceso laboral”, *Estudios de Derecho Judicial*, núm. 63/2004, CGPJ, pág. 204.

Pero los resultados a alcanzar podían haber sido mejores. Una estricta aplicación de los requisitos exigidos para su admisibilidad: que se trate de sentencias firmes en las que en mérito a hechos, fundamentos de derecho y pretensiones, sustancialmente iguales, se hubiera llegado a pronunciamientos distintos⁶⁶, y de las exigencias formales precisadas en el artículo 222 para su interposición, han impedido una utilización más extensa de sus benéficos efectos unificadores.

Y aun cuando esta posición restrictiva elaborada por el mismo TS puede encontrar fundamentación en el diseño de la planta judicial adecuada al Estado de las Autonomías y a la relevancia que en éste debe darse a los TTSSJ como los tribunales que en ellas culminan la organización judicial, artículo 70 LOPJ, no puede olvidarse que la legislación laboral y la legislación básica de Seguridad Social, pilares normativos en los que se asienta nuestra jurisdicción, constituyen competencias exclusivas del Estado, artículo 149.7^a y 17^a CE y se aplican en todo el territorio nacional, lo que invita a que sobre ellas se alcance una interpretación y aplicación uniformes en toda España.

Estas ausencias armonizadoras se echan de menos en todas aquellas materias en las que resulta imposible encontrar dos sentencias coincidentes en las circunstancias fácticas del litigio, v. gr., en derecho disciplinario laboral y también en la solución de controversias de tipo procesal que aun siendo sustancialmente iguales, esa igualdad no se alcanza en los supuestos fácticos presentes en las SSTSJ sometidas a comparación.

Pues bien, para resolver estas carencias no creo desacertado que se pudiera diseñar un nuevo modelo de recurso en interés de ley⁶⁷ frente a STSJ por el que el Ministerio Fiscal, y sólo a instancias de sindicatos y/o asociaciones empresariales, considerase oportuno recabar del TS pronunciamientos interpretativos del ordenamiento jurídico laboral y de Seguridad Social.

Para ello creo incluso positivo que se emplease una metodología similar a la que utiliza el TJCE y conforme la cual el Fiscal

**LA UNIFICACIÓN
DE DOCTRINA HA SIDO
EL RECURSO
QUE HA IMPREGNADO
LA VIDA DEL TS**

(66) Como indica MOLINS GARCÍA-ATANCE, Juan en ob. cit., pág. 487, el artículo 217 LPL es un compendio de conceptos jurídicos indeterminados que ha permitido un mayor margen de maniobrabilidad al TS para admitir o rechazar recursos al tiempo que ha generado una cierta inseguridad jurídica para las partes.

(67) La idea no es novedosa. El texto refundido de procedimiento laboral elaborado por D 149/1963 ya lo preveía, si bien se suprime con la LPL de 1980. Y en la actualidad la LEC, artículos 490 y siguientes mantiene su vigencia en la jurisdicción civil, si bien la Disposición Adicional Primera.2 de la actual LPL se encarga de resaltar que no es aplicable en nuestra jurisdicción.

realizaría una o varias preguntas que el TS contestaría y con ello elaboraría una doctrina unificadora superando los estrechos límites que hoy acogotan al recurso de unificación de doctrina.

H) Ejecución

a) Mantenimiento de su impulso de oficio

En la fase de ejecución de resoluciones judiciales, el maridaje entre LPL y LEC cambia de textura. Mientras que en la fase declarativa la LPL opta por protagonizar el diseño del proceso dejando a la LEC una posición residual, en la fase ejecutiva la LPL cede el protagonismo a la LEC, artículo 235.1, de modo que ésta deviene de plena aplicación sólo con las especialidades previstas en la propia LPL.

Con la nueva Ley 1/2000 se ha conseguido una importante modernización de la ejecución que también se ha trasladado a la LPL, aun cuando entre ambas puedan apreciarse algunas distorsiones.

Pero seguramente, y atendiendo a las necesidades y defectos apreciados en la justicia como servicio público, ha llegado el momento de sopesar nuevas modificaciones estructurales para las que la LPL bien puede ser su punta de lanza.

Uno de los principios basales de la ejecutoria laboral ha sido su impulso de oficio, impulso que con nitidez no se aprecia en la nueva LEC.

El artículo 237 LPL tras precisar que, salvo en los procedimientos de oficio, la ejecución de la sentencia se inicia a instancia de parte, sostiene que iniciada la ejecución ésta se tramitará de oficio, dictándose al efecto las resoluciones y diligencias necesarias.

Con esta norma la LPL interpreta adecuadamente en lo que a mi entender consiste la justicia como servicio público. Dictada resolución judicial susceptible de ser ejecutada, el juez y el secretario judicial pierden de algún modo su posición de neutralidad en el sentido de que su función desde ese momento es conseguir que la sentencia se cumpla y para ello han de poner en marcha todos los mecanismos constrictivos necesarios para que el ejecutado cumpla o incluso se cumpla por él con el embargo de sus bienes y derechos.

En esta fase el impulso del proceso debe asumirse de oficio por el juzgado sin esperar a la iniciativa del ejecutante⁶⁸, aun cuando por su propio interés, la ejecutoria se despachará con más celeridad cuanto más datos precisos sobre bienes se aporten.

(68) Lo que no significa que, por aplicación del principio dispositivo, el ejecutante pueda desistir en todo momento de la ejecución por él iniciada, pero sí la mantiene, cuenta con el impulso de oficio del órgano judicial en todas las fases de proceso de ejecución sin que sea preciso, como sigue ocurriendo en la jurisdicción civil, que cada paso que se camina en la ejecutoria sea a instancia del ejecutante.

La experiencia diaria viene demostrando que, en la actualidad y con los cauces informativos que abre el llamado Punto Neutro Judicial, los juzgados pueden acceder con eficacia y celeridad hasta los bienes susceptibles de traba.

En definitiva, el impulso procesal de oficio en la fase ejecutoria deviene imprescindible en toda jurisdicción y en especial en la laboral por razón de los bienes y derechos en juego.

b) El papel del secretario judicial

En la fase de ejecución cobra especial relevancia la figura del secretario judicial.

El artículo 117.3 CE residencia en los juzgados y tribunales la potestad jurisdiccional que se ejercerá juzgando y haciendo ejecutar lo juzgado. En los mismos términos se pronuncia el artículo 2.1 LOPJ.

Obsérvese que ambas normas hablan de que en la potestad jurisdiccional reside la facultad de juzgar y hacer ejecutar lo juzgado, no de juzgar y ejecutar lo juzgado. Esa distinción, hacer ejecutar en lugar de ejecutar, está llamando a que en el despacho de ejecución el juez manda que se ejecute, pero tal actividad la deriva para que se haga por otros.

No existe, por tanto, ninguna duda de que la actividad judicial en la ejecución debe constreñirse a:

- Ordenar que una resolución judicial se ejecute.
- Resolver, a través del recurso que proceda en su caso, las controversias que en dicha ejecución se originen cuando determinados derechos procesales de las partes y otros intervinientes se puedan ver conculcados por las decisiones del secretario judicial.

Pero la tramitación de esta fase del proceso debe ser asumida por el secretario judicial que deberá adoptar con celeridad y eficacia y de oficio todas las actuaciones, diligencias y resoluciones precisas para alcanzar el fin propuesto que es el cumplimiento real de la sentencia.

Los detractores de esta posibilidad alegan que el apartamiento del juez de la ejecutoria puede perjudicar su eficacia. No existen razones para que así ocurra. Además de la lógica elaboración de protocolos para la tramitación de las ejecutorias a través de una nueva oficina judicial dotada de servicios comunes, deberán establecerse controles internos adecuados y siempre podrá la parte ejecutante interesar actuaciones que no se hayan llevado a cabo.

c) Otros ajustes en materia de ejecución provisional y medidas cautelares

Sin ánimo de ser exhaustivo ni de descender a muy concretas particularidades normativas, el giro promovido con la nueva LEC en materia de ejecución provisional de sentencias, debe hacerse compatible con el mantenimiento del deber de consignar para poder recurrir.

Quiere decirse con ello que:

- Existiendo consignación para recurrir procederá su ejecución provisional como anticipos reintegrables.
- Las demás sentencias en las que no proceda su ejecución provisional con cargo a la consignación serán inmediatamente ejecutivas, sin necesidad de que por el solicitante, si goza del beneficio de justicia gratuita, se preste caución y sin perjuicio de las cautelas que para su reconocimiento puedan conferirse al juez.
- También procederá la ejecución provisional de sentencias condenatorias a obligaciones de hacer y de no hacer, remediándose situaciones injustas como la general negativa jurisprudencial a ejecutar sentencias de resolución contractual.

Con relación a las medidas cautelares, la LPL es parca en su consideración pues sólo contempla, artículo 79, el embargo preventivo. Y aun siendo esta medida la de uso más habitual en nuestra jurisdicción, el incremento de demandas donde lo que se reclaman son derechos, incluso fundamentales, hacen preciso reivindicar de forma expresa todo la gama de medidas cautelares que prevé el artículo 727 LEC y especialmente la orden judicial de cesar provisionalmente una determinada actividad, decisión o comportamiento, lo que podría ser muy útil además de los litigios sobre derechos fundamentales en aquellos referidos a movilidad geográfica, modificación de condiciones, conciliación de la vida familiar, etc.

También en estos casos los beneficiarios de justicia gratuita se verían eximidos de cualquier tipo de caución.

En definitiva, la jurisdicción social debe procurar la posibilidad de que las sentencias que se dicten en instancia se ejecuten provisionalmente, aun cuando proceda la consignación para recurrir y que el demandante cuente con cauces adecuados para interesar medidas cautelares previas a sentencia, pues ambas soluciones procesales presentan una indudable finalidad tuitiva a favor de la parte débil de la relación jurídica y la necesidad de asegurar su acceso efectivo y rápido a bienes esenciales⁶⁹.

1) Y finalmente a vueltas de nuevo sobre el papel del juez en el proceso laboral

Como antes se indicó, las iniciales leyes procesales perfilaron un magistrado de trabajo caracterizado como un juez paternalista que, representando al Estado, apaciguaba el conflicto social a través de un procedimiento en el que no se preveía contar con la presencia de defensores técnicos para las partes, laguna que colmaba el magistrado con su profesionalidad como experto en leyes.

(69) Recordar en este sentido la STC 5/2003 y las en ella citadas.

Propuestas para reformar la LPL

En este contexto se confirieron al juez unas atribuciones procesales que le han dotado de facultades e iniciativas que le separaron de la posición de excelsa neutralidad que tradicionalmente caracterizó al juez civil.

Las razones que en la dictadura justificaron este tipo de juez hoy resultan incompatibles con los principios constitucionales. En el Estado de Derecho corresponde al poder judicial dirimir los conflictos aplicando el ordenamiento jurídico, tutelando, frente a los demás poderes, los derechos y libertades de los ciudadanos y protegiendo sus intereses y derechos legítimos, artículos 53 CE y 7 LOPJ. Y en el ejercicio de ese poder los jueces son independientes de cualquier otro, no son por tanto representantes ni mandatarios del poder ejecutivo.

Las atribuciones que históricamente en el proceso laboral se confirieron al juez y en la actualidad se mantienen se concretan esencialmente en⁷⁰:

- Advertir a las partes de los defectos u omisiones que contenga la demanda, artículo 81 LPL.
- Intervenir en la práctica de las pruebas propuestas por las partes con facultades incluso para practicarlas aun si de ellas se desistiere o acordar otras no propuestas, artículos 87.3 y 88, 93.2 y 95 LPL.

Con relación a la primera facultad se aprecia un acercamiento a estas posiciones de la LEC.

Su artículo 254 prevé que el juez de oficio dé al asunto el curso procesal que corresponda conforme el valor o materia litigiosa, alterando incluso el propuesto por el demandante, y también prevé la corrección de oficio de la cuantía así como requerir al demandante para que aclare los elementos fácticos precisos para determinarla correctamente.

Por su parte, el artículo 424 LEC en la audiencia previa al juicio y si por el demandado se alega defecto legal en el modo de proponer la demanda, se admitirán en este acto las aclaraciones y precisiones oportunas que incluso podrán acordarse de oficio.

**LA DIRECCIÓN JUDICIAL
ACTIVA DEL PROCESO NO
VULNERA LOS PRINCIPIOS
DISPOSITIVO Y
DE IGUALDAD DE ARMAS**

(70) En este sentido, ÁLVAREZ DE LA ROSA, Manuel en ob. cit., pág. 47.

Por lo tanto, no parece desatinado que en la LPL el juez conserve la facultad de reordenar el proceso, tanto en lo referido al tipo de procedimiento por el que debe seguir el curso de los autos, como en lo relativo al contenido esencial de la demanda.

En ambos casos, la justificación, como también ocurre en la LEC, debe encontrarse en la consideración de la justicia como un servicio público que debe dar cumplimiento a la finalidad que de ella se espera: la solución rápida y solvente de los conflictos sociales para lo que es preciso emplear los medios para que los procedimientos judiciales puedan dar respuestas de fondo en la solución de los litigios y no se pierdan en vanos vericuetos procesales.

Con relación a la facultad que se otorga al juez para intervenir en la práctica de la prueba, tampoco es desatinado recordar que la nueva LEC en su artículo 429 permite al juez cuando considere que las pruebas propuestas pueden resultar insuficientes para esclarecer los hechos controvertidos, ponerlo de manifiesto a las partes con el fin de que propongan otras adicionales, pudiendo incluso señalar las pruebas que considere convenientes. Y que además la LEC permite la intervención del juez en la práctica de las pruebas para obtener las aclaraciones o adiciones que considere precisas a las partes en su interrogatorio, artículo 306, a los peritos, artículo 347.2, y a los testigos, artículo 372.2.

Se aprecia, como en tantos otros casos, un acercamiento de la LEC a la LPL, de suerte que los principios dispositivo y de igualdad de armas no se pueden considerar perjudicados por una dirección judicial activa del proceso que intenta encontrar soluciones adecuadas al conflicto suscitado y para lo que resulta imprescindible que en el juicio se alcance una aproximación cognitiva lo más ajustada posible a la controversia que mantienen las partes.

En el orden social esta exigencia si cabe es aun más vívida por razón del tipo de conflictos que resuelve, vinculados al empleo y a la falta de empleo y por tanto a necesidades básicas de los ciudadanos precisadas de respuestas judiciales eficaces.

Y no se trata, a mi entender, de investir al juez de una potestad reequilibradora del estado de desigualdad originaria de las partes⁷¹, pretensión que no encaja con su necesaria posición de imparcialidad en el proceso que se vería perjudicada si las potestades que se le confieren se emplearan para favorecer en el litigio al trabajador frente al empresario o al beneficiario frente a la Seguridad Social. Tales potestades se deberán emplear con el objeto de que el litigio resuelva la controversia de fondo y lo haga con la mayor eficacia posible, sin mirar por tanto a qué parte en el litigio tales decisiones perjudican o benefician.

Pero tampoco puede llegarse a la conclusión de que una actividad probatoria del juez le hace perder su posición de tercero en la discordia y le sitúa al lado de una de las

(71) En este sentido se pronuncian APARICIO TOVAR, Joaquín y RENTERO JOVER, Jesús en "Juez laboral, imparcial pero no neutral", *Revista de Derecho Social*, núm. 4/1998, Ed. Bomarzo.

partes⁷², perjuicio que sólo se solventa si el juez poco más hace en juicio que recibir audiencia.

Y ello porque la finalidad del proceso consiste básicamente en la solución pacífica y democrática de un conflicto social.

En el proceso⁷³ las partes aportan narraciones sobre hechos de la realidad empírica y sobre esas narraciones en la sentencia se construyen enunciados sobre esos hechos. Los hechos existirán o no existirán en la realidad pero de ellos no se predica que sean verdaderos o falsos, en cambio los enunciados sobre los hechos contenidos en la sentencia sí serán verdaderos o falsos en tanto se aproximen o alejen de la realidad, narrando hechos materiales sucedidos o que no hayan sucedido.

Que los enunciados volcados en el proceso se acerquen lo más posible a los hechos sobre los que se asienta el conflicto social, constituye presupuesto necesario para conseguir que la sentencia que se dicte pueda calificarse de justa, entendiendo por tal aquella que resuelve razonada, pacífica y democráticamente el conflicto. En cambio la exigencia de justicia no se alcanza nunca si no existe una mínima correspondencia entre los enunciados y los hechos materiales.

Por eso las posiciones procesalistas que propugnan un juez inmaculado, se trate del orden que se trate, no dejan de esconder un punto de cinismo. El proceso se considera desde esta perspectiva como un combate en el que sólo los litigantes eligen armas y deciden cómo usarlas y en el que debe vencer el mejor combatiente pero no necesariamente el que mejores razones tenía para luchar.

III. CONCLUSIONES

Las reflexiones precedentes son producto de mi experiencia personal, ya dilatada, como abogado y luego como magistrado en la jurisdicción social.

Soy consciente de que son polémicas. Aún más, pretendo que lo sean porque, aun admitiendo que la jurisdicción social ha sido la que más eficaz respuesta ha dado a los ciudadanos en la solución de sus conflictos elaborando para ello un cuerpo de sólida doctrina en la que han participado con asiduidad todas las instancias y tribunales, todo deviene caduco y perfectible.

Creo que ha llegado el momento de plantearse una reforma en profundidad de la jurisdicción social. Las razones las he intentado explicitar, no sé si con fortuna y suficiente fuerza de convicción, pero sí con la voluntad manifiesta de colaborar en la administración de

(72) En este sentido, MONTERO AROCA, Juan en "El proceso civil llamado 'social' como modelo de 'justicia' autoritaria" en *Actualidad Civil* núm. 6/2004, Ed. La Ley.

(73) Así reflexiones que a continuación siguen son el resultado de mi lectura, espero que afortunada, de TARUFFO, Michele en *La Prueba de los Hechos*, Ed. Trotta, 2002.

justicia concebida como servicio público para que por ella puedan los ciudadanos resolver pacífica y adecuadamente sus controversias.

Los cambios sociales y legislativos operados en España, desde que en 1958 se promulga un primer Texto Refundido de Procedimiento Laboral hasta la actualidad, han sido de enorme magnitud, en cambio, como creo haber demostrado en estas páginas, las coincidencias estructurales de ese primer texto procesal y el hoy vigente de 1995 son enormes.

Los nuevos modos de trabajar y las nuevas necesidades sociales de quienes no acceden al mercado de trabajo exigen replantear, de forma ordenada y coherente las fronteras competenciales de esta jurisdicción.

Los nuevos conflictos incorporados desde 1958 a nuestros días a la rama social del derecho exigen reflexionar acerca de las notas que lo diferencian del cercano procedimiento civil así como de la estructura del proceso.

Mi apuesta es a favor de “civilizar” la jurisdicción, pero sin perder de vista sus señas identitarias propias y por tanto teniendo presente que, por los intereses básicos que en ella se ventilan y por la desigualdad originaria en que se encuentran las partes en el conflicto social, es preciso que esta jurisdicción cumpla un papel reequilibrador que, consciente de esas diferencias, permita al más débil contar con los instrumentos precisos para poder materialmente articular la defensa de sus pretensiones.

En este contexto el juez social sigue presentando cualidades que le diferencian del juez civil al uso.

Pero no se trata de “civilizar” por motivos formales sino de hacerlo porque con ello se alcanzan mayores cotas de justicia desde el momento en que el derecho a la defensa, a contradecir y a probar, se pueden, en este contexto, ejercitar con más solvencia. Y ello sin perjudicar, al menos de forma notoria, otros principios añejos a esta jurisdicción como la celeridad.

Los datos estadísticos revelan una demanda siempre creciente de justicia y también en el orden social. Los medios materiales y humanos también han crecido, a veces de forma desordenada, otras de forma desigualmente arbitraria. Siempre los consideraremos escasos. Por ello es imprescindible introducir reformas a favor de medios de solución de los conflictos alternativos a la jurisdicción y despojar a ésta de litigios repetitivos y de litigios sin fundamento.

Todo ello exige importantes dosis de pedagogía no exenta de disciplina.

Administrar justicia es una tarea en la que se ven involucradas muchas personas, profesiones y corporaciones. Todos somos responsables.

IV. ANEXO

Servicio de mediación y conciliación. Datos estadísticos. Fuente MTAS

AÑOS	CONCILIACIONES INDIVIDUALES					CONCILIACIONES COLECTIVAS					MEDIA-CIONES Total
	Total	Con avenencia	Sin avenencia	Intentadas sin efecto	Otras (1)	Total	Con avenencia	Sin avenencia	Intentadas sin efecto	Otras (1)	
1998.....	401.775	164.203	90.355	127.361	19.856	1.596	155	1.042	245	154	91
1999.....	411.356	181.574	88.680	119.723	21.379	1.306	149	859	193	105	109
2000.....	441.061	199.436	90.903	126.644	24.078	1.070	122	669	172	107	94
2001.....	504.162	236.697	95.046	138.774	33.645	839	75	554	132	78	92
2002.....	502.461	211.028	99.260	151.295	40.878	815	61	517	165	72	81
2003.....	397.069	116.805	96.657	155.950	27.657	784	75	488	143	78	72
2004.....	355.802	87.132	98.657	144.276	25.737	796	63	502	150	81	96
2005.....	338.048	74.145	97.546	137.887	28.470	683	44	458	122	59	83
2006.....	326.436	67.500	93.257	139.837	25.842	624	47	373	133	71	108
2007.....	339.440	62.106	97.619	144.075	35.640	551	35	342	127	47	83
2007:											
(ENE-JUL).....	203.641	39.344	58.772	85.098	20.427	391	25	250	80	36	62
2008:											
(ENE-JUL).....	263.844	37.821	84.055	113.888	28.080	369	31	250	70	18	69

AÑOS	DESPIDOS						SANCIONES					
	Total	Con avenencia		Sin avenencia	Intentadas sin efecto	Otras	Total	Con avenencia		Sin avenencia	Intentadas sin efecto	Otras
		Número	Cantidades acordadas (euros)					Número	Cantidades acordadas (euros)			
1998.....	209.074	146.235	2.051.927.073	26.462	28.377	8.000	6.841	475	376.813	3.111	2.790	465
1999.....	224.330	162.079	2.136.388.473	26.653	26.958	8.640	6.503	544	756.784	3.052	2.360	547
2000.....	242.698	180.295	2.347.652.543	26.089	27.072	9.242	6.732	603	116.345	3.055	2.562	512
2001.....	285.854	215.335	2.904.302.402	29.203	30.538	10.778	8.789	648	633.878	3.657	3.762	722
2002.....	268.186	187.156	3.201.947.510	34.493	36.360	10.177	8.350	713	316.204	3.871	3.145	621
2003.....	171.024	95.408	2.228.535.870	31.921	34.728	8.967	8.913	749	371.495	4.069	3.441	654
2004.....	142.677	68.166	2.033.527.675	32.278	33.896	8.337	10.701	778	57.158	5.901	3.444	578
2005.....	130.787	57.382	1.692.552.472	31.491	32.930	8.984	9.698	682	189.926	4.537	3.759	720
2006.....	120.949	49.940	1.647.081.524	30.055	32.843	8.111	10.326	792	481.326	4.727	4.086	721
2007.....	117.226	46.331	1.676.100.109	29.266	34.022	7.607	12.882	878	284.549	4.940	6.294	770
2007:												
(ENE-JUL).....	71.264	29.482	1.077.957.480	17.518	19.679	4.585	6.738	591	203.022	3.127	2.545	475
2008:												
(ENE-JUL).....	82.871	27.110	1.021.337.049	22.345	27.953	5.463	7.336	586	12.323	3.344	2.877	529

Propuestas para reformar la LPL

AÑOS	RECLAMACIONES DE CANTIDAD						CAUSAS VARIAS (1)					
	Total	Con avenencia		Sin avenencia	Intentadas sin efecto	Otras (1)	Total	Con avenencia		Sin avenencia	Intentadas sin efecto	Otras (1)
		Número	Cantidades acordadas (euros)					Número	Cantidades acordadas (euros)			
1998.....	151.882	15.608	59.783.895	44.320	82.295	9.659	33.978	1.885	23.914.650	16.462	13.899	1.732
1999.....	146.911	16.908	46.894.110	43.098	76.973	9.932	33.612	2.043	14.434.851	15.877	13.432	2.260
2000.....	155.608	16.332	49.657.074	46.291	80.902	12.083	36.023	2.206	17.681.158	15.468	16.108	2.241
2001.....	170.287	18.729	83.443.501	45.467	88.280	17.811	39.232	1.985	12.325.900	16.719	16.194	4.334
2002.....	185.868	20.151	82.674.921	45.857	95.302	24.558	40.057	3.008	23.685.758	15.039	16.488	5.522
2003.....	176.214	17.663	58.233.975	45.324	98.187	15.040	40.918	2.985	29.513.224	15.343	19.594	2.996
2004.....	159.949	16.037	96.668.536	43.700	86.478	13.734	42.475	2.151	17.117.111	16.778	20.458	3.088
2005.....	157.858	13.808	40.653.206	45.439	83.080	15.531	39.705	2.273	28.445.253	16.079	18.118	3.235
2006.....	153.187	14.168	43.677.908	43.268	81.893	13.858	41.974	2.600	33.277.115	15.207	21.015	3.152
2007.....	160.509	12.309	39.977.067	46.285	81.151	20.764	48.823	2.588	25.983.088	17.128	22.608	6.499
2007:												
(ENE-JUL).....	93.320	7.504	26.786.511	27.829	46.581	11.406	32.319	1.767	18.312.291	10.298	16.293	3.961
2008:												
(ENE-JUL).....	139.896	8.681	27.968.142	45.448	69.660	16.107	33.741	1.444	21.597.231	12.918	13.398	5.981