

LOS PRINCIPIOS INSPIRADORES DEL PROCESO LABORAL

FACULTAD DE DERECHO DE VALLADOLID

Grado en derecho

María Montero Toquero

10 de Julio de 2015



Universidad de Valladolid

TUTORA: D^a Milagros Alonso Bravo
Departamento de Derecho del Trabajo

INDICE

LOS PRINCIPIOS INSPIRADORES DEL PROCESO LABORAL

	Págs.
Introducción.	3
1. PRINCIPIOS INSPIRADORES DEL PROCESO LABORAL	5
1.1. Principios jurídico-naturales	
1.1.1. Imparcialidad.....	6
1.1.2. Audiencia de las partes y contradicción.....	7
1.1.3. Igualdad.....	8
1.1.4. Buena fe.....	9
1.2. Principios jurídicos-técnicos.	
1.2.1. Principio dispositivo.....	10
1.2.2. Aportación de las partes.....	11
1.2.3. Oficialidad.....	11
1.3. Formas y principios del procedimiento	
1.3.1. Publicidad.....	13
1.3.2. Pº y formas; art 74 LPL. Configuración de los principios.....	13
1.3.2.1. Oralidad.....	15
1.3.2.2. Concentración.....	16
1.3.2.3. Celeridad.....	18
1.3.2.4. Inmediación.....	19
1.3.3. Gratuidad.....	20
2. INFLUENCIA DE LA LEY DE ENJUICIAMIENTO CIVIL	21
2.1. Influencia de la Ley 1/2000 de 7 de enero de Enjuiciamiento Civil en la Ley 2/1995 de 7 de abril de Procedimiento Laboral 2/1995.	21
2.2. Influencia de Ley 2/1995 de Procedimiento Laboral en la Ley 1/2000 de Enjuiciamiento Civil.....	25

2.2.1.	Cuestiones prejudiciales.	25
2.2.2.	Capacidad para ser parte.	28
2.2.3.	Resoluciones judiciales.	33
2.2.4.	Recursos.	
2.2.4.1.	Suplicación.	36
2.2.4.2.	Casación común.	39
3.	LA LEY 36/2011, DE 10 DE OCTUBRE, REGULADORA DE LA JURISDICCIÓN SOCIAL.	44
3.1.	Principales novedades.	46
3.2.	Cuestiones prejudiciales en la LRJS.	51
3.3.	Capacidad para ser parte.	53
3.4.	Recursos.	
3.4.1.	Suplicación.	55
3.4.2.	Casación común.....	58
4.	INFLUENCIA DE ESTAS NOVEDADES EN LOS PRINCIPIOS INSPIRADORES DEL PROCESO LABORAL	
	Exposición de motivos.....	59
4.1.	Agilidad procesal.	60
4.2.	Medidas Cautelares.	62
4.3.	Conciliación extrajudicial; Mediación y arbitraje.	64
4.4.	Proceso con mayores garantías de defensa; prueba y nuevas tecnologías.....	67
4.5.	FOGASA.....	70
4.6.	Trabajadores Autónomos económicamente dependientes. (TRADES).....	73
5.	CONCLUSIONES	76
6.	BIBLIOGRAFIA	79

LOS PRINCIPIOS INSPIRADORES DEL PROCESO LABORAL

Introducción.

En este trabajo lo que pretendo es analizar, profundizar en el estudio de la Principios Inspiradores del Proceso Laboral y en su ámbito de aplicación, así como el entorno en el que se desarrollan.

Elegí este tema porque creo que es uno de los pilares básicos de la jurisdicción social, es decir, en base a qué principios, a que conceptos ha de atenerse la regulación laboral para que sea una jurisdicción especial en el sentido del trato favorable a la parte más desfavorecida.

Los principios inspiradores son los cimientos sobre los que se comienza a regular la forma de proceder de los tribunales sociales, así como el punto de partida de las leyes y reformas reguladoras del proceso laboral pero también el precedente/modelo de cambio de algunas de las modificaciones reguladoras de otras jurisdicciones.

Son el germen de los legisladores laborales sin los cuales la regulación no tendría fundamento y sería la misma forma de proceder que el resto de órdenes jurisdiccionales por lo que no se respetarían los valores dados por el Estatuto de los Trabajadores.

Me parece un tema interesante en sí mismo ya que estos principios suponen la posibilidad de hacer cumplir los fines del Derecho del Trabajo combinando normas sustantivas con normas procesales que implican una igualdad material en la que la parte más desfavorecida se ve beneficiada en algunos aspectos del proceso y eso proporcionando una igualdad de medios y condiciones, lo que me parece interesante comprender el porqué de esa “igualdad desigual” y en que ámbitos podría darse.

Respecto de la estructura seguida en la realización de este trabajo, en primer lugar, voy a explicar cada principio, tanto los reconocidos en el artículo 74 de la Ley 36/2011, de 10 de Octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social (en adelante LRJS) además de los principios jurídico naturales propios de todas las jurisdicciones y reconocidos en la Constitución Española como son la igualdad y la buena fe, y los principios jurídico técnicos más propios del proceso, de Derecho Procesal.

En segundo lugar pasaré a explicar la influencia de la Jurisdicción Social en la Civil, en concreto en la nueva regulación de la Ley de Enjuiciamiento Civil del año 2000 donde se toma como premisa el proceso laboral al ser más ágil, rápido y eficaz que el antiguo proceso civil, obsoleto y lleno de formalismos. En esta exposición he indicado los cambios que, tanto la doctrina como yo en mi estudio, he considerado más relevantes y notorios como son la capacidad para ser parte en el proceso o los recursos de suplicación y casación común así como la forma de las resoluciones judiciales.

En tercer lugar mi exposición es la inversa del punto anterior, es decir, la nueva Ley Reguladora de la Jurisdicción Social que supone avances en cuanto a la incorporación de nuevos medios de prueba y agilidad de los trámites. En este punto, mi comparación es con la anterior Ley de Procedimiento Laboral 2/1995 y paso a destacar, sobre todo, lo que el legislador laboral considera innovaciones o cambios significativos respecto de la anterior regulación tal y como lo presenta en la Exposición de Motivos de la misma ley. Por ello comparo las mismas cuestiones expuestas en el punto anterior, la capacidad para ser parte, y los recursos de suplicación y casación común como novedades de la nueva Ley.

Por último y enlazado con el punto anterior paso a desarrollar la influencia de los nuevos cambios respecto de los Principios Inspiradores del Proceso Laboral, es decir, los principios del artículo 74 LRJS, base principal de la Legislación Social, por lo que si las nuevas modificaciones son contrarios a estos principios o los afectan en determinados puntos, la regulación no sería eficaz y provocaría alteraciones en el proceso como dilaciones indebidas o desconcentración en las actuaciones judiciales no siendo lo propio de este proceso y no atendiendo a las pretensiones del legislador.

En cuanto al desarrollo del trabajo en primer lugar ha intentado desarrollar cada uno de los principios del artículo 74 de la Ley 36/2011, de 10 de Octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social. Explicando estos principios se puede entender las características del procedimiento y dar paso al desarrollo de los demás conceptos analizados en este trabajo. Sin conocer el fundamento de la regulación no tienen sentido las modificaciones expuestas de la nueva LRJS. Hay que conocer la base para poder entender el posterior desarrollo de la norma.

Respecto de las comparativas que realizo a lo largo del trabajo no han sido situaciones escogidas al azar, sino que he desarrollado los que, desde mi punto de vista, tenía una variación más clara, unos cambios más notables que afectaban al proceso o simplemente

unos cambios en la manera de adoptar una concreta situación jurídica. Por ello estos puntos los he querido desarrollar como una comparativa poniendo de manifiesto la transformación de una misma situación de una regulación a otra o de un orden a otro en el caso del apartado que atañe a la LEC/2000.

En relación con la influencia de los principios inspiradores del proceso laboral en la LRJS lo que pretendía era afirmar o rebatir lo que el legislador exponía en la Exposición de Motivos, dando, en este punto, mi opinión acerca de si realmente, son favorable los cambios y si respetan y se ciñen a los principios que inspirar el proceso laboral. En concreto si las modificaciones a las que se aluden en le Exposición de Motivos cumplen la función que dice el legislador, o si por el contrario y de manera indirecta no lo cumplen.

Para este trabajo he utilizado manuales y libros de Derecho Laboral, compilaciones de leyes y análisis de distintos autores sobre los temas concretos en los que yo he decidido centrarme. Mediante la Biblioteca de la Universidad de Valladolid he tenido acceso a revistas y artículos de autores concretos en los cuales he conseguido seguir un hilo conductor que me ha hecho tener mi propia visión sobre el tema. Una de las fuentes que más he utilizado es el «Comentario a la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social», texto en el cual diferentes autores dirigidos por José Ángel Folguera Crespo, Fernando Salinas Molina y M^a Luisa Segoviano Astaburuaga, analizan cada artículo de la Ley 36/2011. Ha sido un texto muy útil a la hora de desarrollar comentarios de las situaciones existentes y planteadas en este trabajo.

1. LOS PRINCIPIOS INSPIRADORES DEL PROCESO LABORAL.

En mi explicación sobre los principios, no solo hablare de los principios inspiradores del proceso laboral recogidos en el artículo 74 LRJS, sino que también voy a exponer otros principios básicos no mencionados, pero previstos de forma explícita en otros fragmentos de la LRJS, en la Constitución Española y en la Ley Orgánica del Poder Judicial que actúan como guía de la interpretación y aplicación de las normas del proceso del trabajo y de cualquier proceso. Se entiende que el proceso laboral, a pesar de sus especialidades, obviamente se ha de regir también por los principios procesales que se aplican en otros órdenes jurisdiccionales.

Como preámbulo hay que establecer una definición etimológica del concepto de principio, considerado como 'lo que constituye el origen y comienzo de algo', es lo que sirve de base a todo lo que viene después revelando sus caracteres y finalidad.

Al hablar de "principio inspirador" estamos reiterando el mismo concepto, puesto que todo principio ha de servir de inspiración al objeto¹. Aun así, existen principios de carácter principal y otros secundarios aunque estén todos englobados e interrelacionados dentro de los "principios inspiradores" ya que al abordar alguno ha de traerse a colación otro u otros directamente relacionados.

En lo referible al proceso, cabe citar a ARAGONESES², P. el cual describe el proceso como «tipo ideal aplicable a la satisfacción de cualquier pretensión, sea cual fuere la forma en que se funde, caracterizado por las notas de (1) Ser una institución estable (2) para la realización, coactiva e imparcial de la justicia (3) por la que se satisfacen (4) las pretensiones (5) de unos sujetos frente a otros (6) afirmando su fundamento jurídico (7) siguiendo un procedimiento previa y legalmente establecido».

En el marco de mi planteamiento, referido al proceso laboral y social, los principios inspiradores de este son las ideas básicas por las que se da el mismo proceso configurando su naturaleza y condición y determinando la finalidad y el sentido de los mismos como factores inherentes a la institución y sin los cuales no es posible dicho proceso. Cabe añadir que existen unos principios más técnicos y específicos de la rama a la que el proceso se refiere y que denota las diferencias con otras especialidades jurídicas en función de si están o no presentes o de la intensidad que tomen en el caso concreto.

1.1. Principios jurídico-naturales.

1.1.1. Imparcialidad.

Característica común a todo tipo de procesos la cual se puede definir como la cualidad que tiene el órgano juzgador en una controversia y por la cual tomara una decisión sobre el caso concreto conforme a criterios objetivos y sin distinción por razón alguna de los sujetos. El juez es el elemento personal con poder de dirección para alcanzar el mejor fin

¹ LUELMO MILLÁN, Miguel Ángel y RABANAL CARBAJO, Pedro. *Los principios inspiradores del derecho laboral*. Mc Graw Hill, 1999.

² ARAGONESES, P., *Proceso y Derecho Procesal*. Aguilar, Madrid 1960, pág. 297.

de las pretensiones. La imparcialidad es de obligado cumplimiento en los mecanismos procesales de manera que las partes se sitúen en pie de igualdad de este modo, el juez da un marco de neutralidad para que las partes tengan una cierta libertad en la defensa de sus pretensiones. En ciertos aspectos el juez puede abandonar la neutralidad siempre y cuando se haga para que la igualdad de las partes no sea puramente formal, sino plenamente real y efectiva por lo que se permite la ayuda a la parte más débil³. Es por tanto, una realidad que en el proceso laboral se hace más hincapié al aspecto estático del principio de imparcialidad en relación con la igualdad procesal y la actuación de oficio en ramas como el derecho civil, de ahí se desprende que la neutralidad del juez sea uno de los principios inspiradores del proceso laboral y por tanto el trato desigual dado por el juez a una de las partes, es justificable si esta previamente establecido por las leyes procesales como en los casos de asistencia técnica gratuita al trabajador o al beneficiario del régimen público de la seguridad social, que no se otorga al empresario ni de oficio ni a instancia de los particulares. El juez interviene en más aspectos de los que soliciten las partes en sus pretensiones y con independencia de sus intereses, ha de actuar conforme a los valores sociales protegidos por la Constitución Española.

1.1.2. Audiencia de las partes y contradicción.

En el principio de audiencia de las partes se dan 2 posiciones enfrentadas, cada una con sus pretensiones. A las partes se les da la oportunidad de dar su propia versión de los hechos así como de acreditarlos para mantener su pretensión como la válida en el litigio, por lo que ambas versiones serán opuestas, para ello deberán defender su versión, enfrentar y manifestar lo más conveniente para mantener su posición, es lo que se conoce como principio de Contradicción. La resolución del caso será conforme a derecho.

Al iniciar la parte de audiencia comienza el examen de los hechos, la aportación de pruebas así como las versiones de ambas partes que han de ser oídas en un plano de igualdad tanto en modos como en medios procesales. Nada de esto impide que alguna o ambas partes sean varios demandantes o demandados. Lo que no podría consentirse es que en el proceso se dé una desigualdad de partes.

El artículo 24.1 CE conlleva “tutela efectiva de los jueces y tribunales” para que en ningún caso pueda darse la indefensión así como el derecho a un juez ordinario

³ RODRIGUEZ-PIÑERO, M. «sobre los Principios Inspiradores del Proceso del Trabajo». *Revista de Política Social*, núm. 81, págs. 80-81.

predeterminado por la ley, a la defensa y la asistencia de un letrado. Estos derechos son fundamentales por lo que el legislador no puede prohibirlos ya que son derechos constitucionales.

La Ley 7/1989, de 12 de abril, de Bases del Procedimiento Laboral alude a la necesidad de someterse a órganos jurisdiccionales del orden social, estableciendo la competencia de dicha materia. Regula la capacidad y legitimación procesal es el principio de audiencia en sí mismo al darse los requisitos previos para poder ser oídos en el proceso así como la representación y defensa del sujeto con la presencia obligatoria de un Abogado en vía de recurso así como los medios y modos convenientes para la defensa siempre y cuando garanticen el principio de igualdad y contradicción. Esta ley ya daba la posibilidad de oír a terceras personas no parte en el proceso.

En 1990 con la Ley 521/1990, de 27 de abril se concreta y desarrolla el articulado pasando a regularse posteriormente en la Ley 2/1995 de 7 de abril de lo que se deduce que el sujeto que actúe en nombre propio o mediante representante será con la intención de ser oído a lo que se sigue la réplica de la otra parte para que el órgano jurisdiccional valore ambas versiones y cuya resolución cabe impugnar mediante el recurso adecuado.

La doctrina establece que este principio tiene una aplicación plena en el proceso del trabajo ya que se impiden las situaciones de indefensión de ambas partes y se garantiza de forma correcta la libertad de defensa⁴.

1.1.3. Igualdad.

Es el derecho de las partes a ser tratadas de la misma forma en el proceso. Hay igualdad de armas y de medios. Este principio implica una ponderación de los medios entre las partes teniendo una posición nivelada con igual acceso a medio o “armas de defensa” para hacer valer sus pretensiones. Esto no quiere decir que las partes sean iguales ya que tienen posiciones muy contrarias.

Este principio manifiesta que las partes tengan las mismas oportunidades para su defensa o acusación. Es por ello que no siempre se da, ya que la igualdad de medios no difiere en la desigualdad manifiesta de las partes, es decir, hay situaciones en las que se

⁴ RODRIGUEZ-PIÑERO, M. «Sobre los Principios Inspiradores del Proceso del Trabajo». *Revista de Política Social*, núm. 81, págs. 25-26.

puede dar un trato desigual a las partes saliendo favorecida la parte más débil del proceso. Es lógico pensar que la igualdad no es plena y se estaría vulnerando un principio fundamental, «el trato igual de los desiguales es la mayor injusticia»⁵.

En derecho español la igualdad es un valor superior del ordenamiento reconocido en el artículo 1 y el artículo 14 CE por lo que el ordenamiento procesal establece «una función compensadora de las respectivas posiciones de las partes del proceso»⁶. Es por tanto que la aplicación de la norma laboral, no es aplicable al modelo procesal ordinario ya que se atribuye una desigualdad de trato de manera que haya equivalencia de las partes. La creación del derecho procesal laboral no quiebra la igualdad reconocida en el art 14 CE. La desigualdad a favor del trabajador es uno de los principios procesales laborales.

1.1.4. Buena fe.

El artículo 10 de la CE reconoce otros derechos fundamentales y deberes como la buena fe en cuando ha honradez y rectitud de las personas para con otras. Es un principio moral, una manifestación de la persona de su dignidad y respeto por los demás. Respecto del proceso laboral, se entiende el principio de buena fe como la lealtad entre las partes y con el órgano jurisdiccional⁷.

La definición de buena fe puede entenderse en 2 sentidos:

- Un sentido dinámico. Es la actitud o conducta veraz y legal de los sujetos que intervienen en el litigio. Se presume de las partes y del órgano, y en caso de no ser así, si las partes actúan de mala fe, incurrían en responsabilidad por no actuar de buena fe, pudiendo incluso incidir en responsabilidad penal que podría conducir a una sanción pecuniaria si su conducta es reprochable o su actuación es en perjuicio de otros.
- En sentido estático. La buena fe es lo que se llama “confianza legítima”, es decir, es la fundada esperanza de que en el litigio se seguirán las normas y reglas establecidas

⁵ ARISTOTELES. *Ética a Nicómano*. Libro V, Capítulo III.

⁶ DE LA VILLA, L.E., GARCIA BECEDAS, G. Y GARCIA-PERROTE, I. *Instituciones de Derecho del Trabajo*. Ceura, 1991, pág. 710.

⁷ LUELMO MILLÁN, Miguel Ángel y RABANAL CARBAJO, Pedro. *Los principios inspiradores del derecho laboral*. Mc Graw Hill, 1999. Pág. 31-34.

para la relación entre los sujetos. Es una parte de la seguridad jurídica ya que se espera un comportamiento leal de los demás partes en el proceso.

La buena fe puede ser vulnerada tanto por parte del órgano como por las partes mediante conductas de abuso del derecho, fraude de ley o dilaciones indebidas.

1.2. Principios jurídico-técnicos.

1.2.1. Principio dispositivo.

Es el instrumento de las partes para satisfacer sus pretensiones una vez formuladas estas.

En todos los procesos en los que se tratan relaciones jurídico-privadas para la resolución de un conflicto en el que han de intervenir órganos jurisdiccionales con potestad para resolverlo y dar una tutela judicial efectiva, es decir, resolver el litigio conforme a los valores y principios recogidos en la CE y en demás normas ordinarias y especiales.

El principio dispositivo se basa pues en la dualidad de las partes y la contraposición de estas para alegar y acreditar los hechos objeto de litigio. Una de las manifestaciones de este principio se da en la opción de impugnar en vía judicial el acuerdo de las partes en el acto de conciliación. Pero la máxima expresión es la recogida en el artículo 80 LRJS que recoge los requisitos generales y mínimos que ha de tener la demanda, como la designación del órgano, datos del demandante y del demandado, enunciación de los hechos claros y concretos y de los que resulten imprescindibles para la resolución de la pretensión, la suplica que corresponda, domicilio del demandante para la recepción de diligencias, la fecha y firma además de la documentación necesaria y copias que acrediten la pretensión y la intención de acto de conciliación previo o el agotamiento de la vía administrativa.

Este principio dispositivo se refleja también en la «paralización o suspensión de la ejecución a instancia de forma expresa o tacita pero siempre ajustada a derecho, a los límites que impone la norma como el fraude de ley o la buena fe»⁸, lo que también da a los trabajadores la facultad de adquirir derechos por disposiciones legales o declarados mediante Convenio Colectivo. Es este sentido, no son posibles las transacciones de derechos que puedan perjudicar a una de las partes y que constituyan fraude de ley o abuso

⁸ SALINAS MOLINA, F. «Principios Generales del Proceso de Ejecución Laboral». *Actualidad Laboral*, febrero 1993, pág. 116.

de derecho. El artículo 246 LRJS reconocía la prohibición de la transacción o renuncia de los derechos reconocidos por sentencias favorables al trabajador.

1.2.2. Aportación de las partes.

Este principio va unido al principio de audiencia de las partes, al de igualdad y al principio dispositivo. Es el derecho que tienen las partes a alegar las pruebas pertinentes para dilucidar la verdad acerca de la pretensión ajustándose siempre a los límites establecidos por la ley⁹.

Ambas partes tendrán las mismas oportunidades para aportar los medios de prueba y solicitar la práctica de las diligencias que mejor correspondan a su parecer ante el órgano jurisdiccional, el cual, tendrá la facultad de aceptar, rechazar o limitar dicho medio de prueba.

La Ley Reguladora de la Jurisdicción Social establece en su artículo 87.1 la posibilidad de admitir las pruebas de los hechos practicadas en el acto o practicadas fuera del sitio de audiencia con la autorización del juez siempre que sean útiles, pertinentes e imprescindibles para el objeto en juicio. La prueba se puede practicar anticipadamente aunque el pronunciamiento de la decisión sea posterior, salvo se haya fijado un plazo. Finalmente y tras la aportación de las pruebas necesarias, el pronunciamiento de la sentencia pone fin al proceso, sin perjuicio de los recursos que puedan practicarse posteriormente.

1.2.3. Oficialidad e impulso de oficio.

Para autores como DE LA OLIVA Y FERNANDEZ este principio vendría a ser «un criterio derivado del interés público por el cual el proceso, los actos de los que se compone y su objetivo dependen de que el interés o derecho que se manifieste ante el tribunal se asemeje a supuestos comprendidos en la ley»¹⁰. Las partes no tienen libertad para establecer el objeto ni disponer de él si el órgano jurisdiccional no encuentra un planteamiento jurídico válido para judicializarlo.

⁹ LUELMO MILLÁN, Miguel Ángel y RABANAL CARBAJO, Pedro. *Los principios inspiradores del derecho laboral*. Mc Graw Hill, 1999, pág. 46.

¹⁰ DE LA OLIVA, A. Y FERNANDEZ, M.A. *Derecho Procesal Civil, Tomo I*. Ceura, 1995, pág. 153. Citado en LUELMO MILLÁN, M.A. y RABANAL CARBAJO, P. *Los Principios Inspiradores del Derecho Laboral*. Mc Graw Hill, 1999.

La Ley de Reguladora de la Jurisdicción Social lo recoge en sus artículos 148 y ss. La autoridad administrativa es la que tiene legitimidad para iniciar el procedimiento de oficio.

Esto se da ya que afecta a intereses públicos y no puede quedar afectado a los intereses de una de las partes.

Los 3 procedimientos de oficio que consagran en el pº de oficialidad son:

- Artículo 150.2. a), b), c) y e) LRJS en el que se establecen las medidas propuestas conforme a la ley como la continuidad del proceso sin la asistencia del trabajador, los pactos entre los trabajadores solo tendrán eficacia en presencia de un inspector de trabajo o temas como la conciliación autorizada por secretario judicial o las sentencias dictadas serán siempre de oficio.
- Artículo 164 LRJS de los requisitos de la comunicación de oficio sobre la ilegalidad de los convenios colectivos.
- Artículo 173.1 y 3 LRJS de la legitimación para la impugnación de los estatutos sindicales de oficio, siendo el Ministerio Fiscal acreditando el interés indirecto personal y legítimo.

Este principio resalta la importancia del interés social al del propio trabajador en algunos casos diferenciándose de otros ámbitos jurisdiccionales como el civil por ello es necesaria la presencia del Principio de Oficialidad para que se tenga una tutela judicial más efectiva de un órgano imparcial del orden que corresponda.

1.3. Formas y principios del procedimiento.

La doctrina los denomina como «caracteres generales del proceso del trabajo»¹¹ ya que se interpretan y orientan a las normas reguladoras. Hay que diferenciar el proceso del procedimiento ya que este, hace referencia a una noción más amplia y menos concreta del proceso, como son la forma, la sucesión de actos, etc. Por tanto, se hace referencia a la manera de actuar, a las pautas de comportamiento que aquejaren al objeto del proceso.

¹¹ LUELMO MILLÁN, M.A. y RABANAL CARBAJO, P. *Los Principios Inspiradores del Derecho Laboral*. Mc Graw Hill, 1999, pág. 59.

Estos principios se rigen por la Teoría Procesal General pero se interpretan de forma adecuada al proceso laboral. El artículo 75 de la LRJS de la jurisdicción social establece los deberes de las partes en el proceso. Lo cual hay que destacar la finalidad de la rápida resolución de del litigio no dando opción a la aplicación de determinados principios en la diferentes instancias. Hay ‘única instancia’, donde se dan los principios de Oralidad, Inmediación y libre valoración de la prueba ya que si se realizan en 2ª instancia como en el proceso civil, re retrasaría de forma notable el procedimiento, haciendo ineficaces los principios propios del orden social.

1.3.1. Publicidad.

Es un principio importante como bien está recogido en el art 6.1 del Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales, entre otros textos legales, en la Constitución Española se encuentra en el art 120.1 transcribiéndose de igual modo en el art 332.1 en la Ley Orgánica del Poder Judicial «las actuaciones judiciales serán públicas, con las excepciones que prevean las leyes de procedimiento».

La publicidad hace referencia a la publicidad para terceros, a modo de control de la actividad jurisdiccional. La doble finalidad que «se pretende conseguir es, por un lado, proteger a las partes de una justicia fuera del control público, y por otro, mantener la confianza en los tribunales»¹².

Un elemento importante de la publicidad es la audiencia pública, de manera que el público realice una comprensión y evaluación de los actos procesales dándose a conocer y manteniendo la confianza del público, sobre todo en los procedimientos orales que son presenciales.

1.3.2. Principios y formas. Artículo 74 de Ley 36/2011 Reguladora de la Jurisdicción Social.

El artículo 74 es un sistema de tutela procesal de las partes ya que explica las actuaciones conforme a las que deben actuar los jueces y tribunales. Es una norma interpretativa que explica la manera de entenderse la norma procesal laboral, aclarando el sentido en el que ha de tomarse en consideración la actuación del juez. Los principios en los que se apoya son el

¹² LUELMO MILLÁN, M.A. y RABANAL CARBAJO, P. *Los Principios Inspiradores del Derecho Laboral*. Mc Graw Hill, 1999, pág. 65.

de intermediación, oralidad, concentración y celeridad, por lo que es indispensable que el juez del proceso actúe y aplique las normas conforme a ellos y puedan verse reflejados en el proceso ligados entre sí.

La configuración de los principios. Naturaleza y significado.

Los principios del artículo 74 LRJS son los que hacen que el proceso laboral sea diferente del civil. Todos ellos están entrelazados entre sí de manera que no se conciben los unos sin los otros.

En la jurisdicción social, aparte de sometimiento a los principios básicos de seguridad y justicia que se dan en la tramitación de cualquier proceso, en el laboral aparecen unos principios que suponen una peculiaridad ya que están orientados a la naturaleza específica del proceso laboral, el cual cuenta con exigencias propias. No son meros principios del proceso, sino que están dispuestos en la ley como «criterios que han de seguir los jueces y tribunales del orden social en la interpretación y aplicación de las normas rectoras del proceso ordinario laboral»¹³. Es decir, además de actuar como garantía de la tutela judicial efectiva de los trabajadores, dan al juez la posibilidad de aplicar e interpretar las normas laborales conforme a estos principios.

Tienen una función que inspira la estructura del procedimiento en el orden social conformando el conjunto de normas de derecho laboral además de ser un instrumento para satisfacer las pretensiones expuestas por las partes. Estos principios asumen una triple dirección:

1. La orientación para la interpretación y aplicación de las normas procesales en materia laboral en las distintas modalidades procesales, y así lo define el propio artículo 74.2 LRJS cuyo significado es la aplicación de estas normas independientemente de la modalidad procesal en la que se apliquen. Han de respetarse las características propias de «la tramitación que corresponda a la naturaleza de las pretensiones ejercitada» artículo 102.2 LRJS.
2. Para la integración de las lagunas o carencias normativas que pueda tener esta legislación, pero siempre respetando el principio de legalidad procesal del artículo 1.1 LEC/2000.

¹³ MONTOYA MELGAR, Alfredo. *Comentario a la ley de procedimiento laboral*. Biblioteca de derecho Positivo. Aranzadi, 2000.

3. El condicionamiento de la supletoriedad de la LEC respecto de la LRJS según lo previsto en la Disposición Final 4ª de la misma adaptándolo a las particularidades que puedan presentarse en el proceso laboral.¹⁴

1.3.2.1. Oralidad.

Es la exigencia de que los procesos se expresen públicamente, en contraposición a la escritura. En el proceso laboral predomina la oralidad aunque no se excluye que un proceso pueda ser escrito.

Es el principio básico ya que con la oralidad se tiende a «reducir los formalismos simplificando los trámites del proceso dando una mayor accesibilidad a los litigantes»¹⁵ y al juez para conocer las acciones y las pruebas de forma más rápida, lo cual no quiere decir que el proceso sea totalmente oral ya que requiere de partes escritas con sus necesarios formalismos, pero predomina la forma oral tanto en las actuaciones como en la aportación de pruebas.

En la vista oral se agrupan las alegaciones, la prueba y las pretensiones que se presentan ante el juez ‘a viva voz’. Que el proceso se sustente sobre el principio de oralidad no quiere decir que las pruebas documentales no sean validas, sino únicamente que han de ser presentadas de oralmente en el momento correspondiente y, aun siendo escritas, han de hacerse valer de forma oral con la identificación suficiente del contenido de la documental.

El objetivo es facilitar a las partes su contenido y aclarar la pretensión perseguida por ello se dice que el proceso laboral es en su gran parte oral por la omisión de formalismos innecesarios y la simplificación del proceso para que haya una tutela efectiva eficaz.

Ni la oralidad ni la escritura sirven por si solas para garantizar una decisión justa, sino que es una combinación de ambas. El acta muestra la actitud procesal de las partes en la vista oral lo cual no quiere decir que el acta por escrito en la ejecución no sea conforme al principio de oralidad, la actuación de la vista oral, la única instancia del proceso del trabajo no será aplicable en recursos que hayan agotado la vía procesal.

¹⁴ Idea de FOLGERA CRESPO, Ángel. *Comentarios a la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social*. Lex Nova, 2011. Págs.343-344.

¹⁵ LUELMO MILLÁN, M.A. y RABANAL CARBAJO, P. *Los Principios Inspiradores del Derecho Laboral*. Mc Graw Hill, 1999, pág. 70.

Pero existen unos límites a la oralidad, no jurídicas, sino humanos y económicos que se utilizan en el proceso. No obstante, la jurisdicción social sigue siendo la más rápida y eficaz a pesar de tener un mayor número de jueces.

Existen otras manifestaciones a este principio como las sentencias y actos orales recogidas en los artículos 50 y 51 de la LRJS que da la posibilidad al juez de dictar sentencia o autos ‘a viva voz’ o «in voce» siempre y cuando se declaren los hechos probados, se den unos razonamientos jurídicos y motivación que hayan llevado a la conclusión y se pronuncie el fallo. Sin embargo, las alegaciones de las partes siempre han de ser escritas.

La oralidad refuerza otros principios, como el de inmediación, concentración y celeridad evidenciándose como complemento sustancial en las siguientes afirmaciones:

- De la publicidad. En la presencia de terceros interesados en el proceso la oralidad de la sentencia se presentaría como un elemento de publicidad de la misma.
- De la concentración en un solo acto procesal. Cabe el procedimiento oral, pero desconcentrado, ya que al darse unidad de acto afianzaría lo dicho de forma oral.
- De la celeridad. Se gana rapidez de forma que no se permite a las partes que introduzcan dilaciones indebidas para la agilización de los trámites.

1.3.2.2. Concentración.

Este principio pretende es simplificar al máximo las actuaciones procesales realizando el mayor número de actos fundamentales para el proceso de una sola vez, es decir, en ‘unidad de acto’¹⁶, no podrá darse ni plazo ni termino. Esto supone que «los actos procesales no pueden separarse en el tiempo por plazos interruptivos»¹⁷. La actitud del juez es dinámica en este proceso y sus poderes se ven reforzados.

¹⁶ Definición original de LUELMO MILLÁN, M.A. y RABANAL CARBAJO, P. *Los Principios Inspiradores del Derecho Laboral*. Mc Graw Hill, 1999, pág. 85

¹⁷ MONTOYA MELGAR, Alfredo. *Comentario a la ley de procedimiento laboral*. Biblioteca de derecho Positivo. Aranzadi, 2000.

La concentración «no impide conocer el fondo del asunto, sino que pretende conocer y resolver el procedimiento de forma definitiva y con agilidad»¹⁸. Para ello se intenta suprimir el número de términos, acortar la duración del plazo, simplificar las formas, etc.... es por lo que su principal manifestación es la «unidad de acto».

Las alegaciones y pruebas no se permiten presentar en cualquier momento, sino que dentro de las fases del procedimiento (alegación, practica de la prueba y conclusión) existen unos tiempos en los que se han de realizar los actos concretos, y de no realizarse, se pierde la posibilidad de su ejecución en ese proceso, es lo que se conoce como ‘preclusión’.

Numerosas sentencias confirman que la preclusión de las fases procesales no es contraria al principio de concentración aunque si plantea dudas sobre el alcance del principio de concentración respecto de las sentencias dictadas por la nulidad acto fuera de tiempo.

Existen 3 excepciones a la concentración, la cuales ponen de manifiesto el amplio elenco de facultades del juez a la hora de realizar la práctica de la prueba.

1. **Practica previa de la prueba.** Artículos 76 y sig. LRJS. Respecto de que la actividad probatoria se adelante, no es lo mismo que la prueba sea presentada oralmente en el momento oportuno haciendo latente la preclusión a que el juez practique la prueba con antelación para tenerla en cuenta más adelante.
2. **Suspensión del juicio para la práctica de la prueba.** En el caso en que en la vista oral el juez considere necesaria la práctica de la prueba prevista en el artículo 87.1 LRLS. La suspensión del juicio para la prueba será siempre tras la fase de alegaciones.
3. **Practica posterior de la prueba.** Artículo 88.1 LRJS. Sería la prueba incluida en las ‘diligencias para mejor proveer’ y se efectuaría después de la vista oral y el único efecto destacable sería el plazo a la hora de dictar sentencia que se pospondría hasta concluir con prueba.

¹⁸ RODRIGUEZ-PIÑERO, M. «sobre los Principios Inspiradores del Proceso del Trabajo». *Revista de Política Social*, núm. 81, pág. 64.

En definitiva los plazos son brevísimos e improrrogables, por eso el procedimiento laboral destaca por su sencillez y simplificación de las formas procesales no poniendo en riesgo ninguna etapa del proceso¹⁹.

La relación de la concentración con la inmediación sería el acercamiento en la práctica de la prueba con las ventajas de la oralidad y la celeridad permitiendo la unidad de acto y la rapidez del procedimiento evitando las fases separadas y pesadas.

1.3.2.3. Celeridad.

La fundamentación constitucional de este principio tiene su raíz jurídica en el artículo 24.2 CE cuando establece «un proceso sin dilaciones indebidas», el derecho fundamental de toda persona a que se resuelva su caso en forma y plazo razonable. Es una necesidad por ello, este principio, se aplica con más intensidad en las actuaciones del juez que está obligado a llevarlo a cabo, es una necesidad.

La celeridad despliega sus efectos en todas las partes procesales ya que lo que exige son los plazos cortos de presentación de la demanda, de la admisión, de la comunicación a las partes, de la fijación y celebración de la vista oral y del dictado y notificación de la sentencia. En definitiva, la celeridad se exige de principio a fin del proceso.

A pesar de la importancia de la celeridad, existen unos límites humanos en relación con las formas procesales y respecto del volumen, actuación y rendimiento de la administración de justicia, que no suponen la vulneración de la celeridad debida, como podrían ser las deficiencias personales y materiales que puedan surgir en el transcurso del proceso. Para determinados casos. Hay que determinar los casos dependiendo del momento del proceso en que se encuentre y sobre el objeto que verse su pretensión.

Es por ello que este principio contribuye a la consecución de un proceso sin dilaciones indebidas de manera que «satisfaga las pretensiones de las partes con ahorro de tiempo y eliminación de tramites superfluos sin que ello suponga abdicar de las garantías propias de

¹⁹ DE LA VILLA, L.E., GARCIA BECEDAS, G. Y GARCIA-PERROTE, I. *Instituciones de Derecho del Trabajo*. Ceura, 1991, pág. 713.

la actividad jurisdiccional»²⁰ sin dejar de tener en cuenta que, en algunos aspectos, depende de medios materiales y/o humanos para poder llevar a cabo lo previsto.

Establece la urgencia y preferencia de los procedimientos que según que materias. Para ello la ley da varios términos en función de la importancia.

- Tramitación urgente → derechos fundamentales.
- Urgente y de preferencia absoluta → conflictos colectivos.
- Urgente y preferente → fijación de la fecha de disfrute de vacaciones.
- Preferente → materia electoral.
- Procesos en los que el mes de agosto es hábil → Despido y extinción.

Los plazos que da la Ley permiten el ahorro de tiempo para que la resolución sea efectiva y rápida, cumpliendo con los preceptos fundamentales establecidos en la norma CE.

1.3.2.4. Inmediación.

Este principio inspirador garantiza que los actos procesales del juicio oral se realicen en presencia de un juez o magistrado. No se refiere a la exteriorización de las actuaciones procesales, sino a la relación directa y personal que el juez o tribunal entabla con las partes. De la aplicación de este principio puede entenderse la predisposición de la LEC/2000 a dar una mayor importancia al juez en los actos de prueba o vistas, como así se establece en su preámbulo.

Es un principio inflexible en el que únicamente un magistrado puede dictar la sentencia y en el caso de no poder habría de celebrarse una nueva vista oral. Significa que las alegaciones, pruebas y conclusiones, es decir, la vista oral, han de ser en presencia de un juez. Hay inmediación cuando el órgano decisor está presente y en contacto directo con la materia de la causa y de los sujetos que en ella intervienen ya que ejerce un papel mediador e imparcial en el proceso.

²⁰ MONTOYA MELGAR, Alfredo. *Comentario a la ley de procedimiento laboral*. Biblioteca de derecho Positivo. Aranzadi, 2000.

Respecto de la tramitación procesal no pueden producirse cambios en la persona del juzgador durante el transcurso del proceso. El objetivo de esta forma procesal es el intento de aproximación del órgano a la causa concreta. Se pretende que el magistrado presencie las actuaciones procesales de primera mano, de manera que le permita recabar datos decisivos que tomara en cuenta a la hora de dictar sentencia, por eso es tan importante la vista oral, porque oyen y ven a las partes en sus actuaciones y supone al juez una apreciación más directa e imparcial para asumir a la responsabilidad de dictaminar el fallo.

La inmediación se comporta como una atención instantánea y eficaz de la atención del órgano a las partes y a las pruebas y le da facilidad para operar con criterio técnico y con su propio sentido de apreciación.

Mediante el principio de inmediación, el juez tiene amplias facultades para apreciar signos externos, realizar preguntas, pedir explicaciones para esclarecer mejor la verdad. Este “interrogatorio de oficio” es una de las ventajas para buscar la relación y conexión de los hechos probados.

En la vista oral es donde se da con mayor intensidad y de forma ilimitada el principio de inmediación. Sin embargo, en otras etapas del proceso como cuando las ejecuciones se asumen por juzgados de la misma circunscripción, como establece el artículo 237.3 LRJS para los supuestos de acumulación de ejecuciones en varios juzgados de lo social, que estarán regulados específicamente o en el artículo 237.4 LRJS para que uno de los juzgados asuma en exclusiva las ejecuciones de determinados asuntos con exclusión total o parcial del reparto.

1.3.3. Gratuidad.

Es un derecho del trabajador y del beneficiario de la Seguridad Social. Comprendido en la Constitución Española dentro del artículo 24.1 visto desde el punto de vista de la tutela judicial efectiva para el caso de personas que no tengan recursos suficientes y el artículo 119 CE prevé la «justicia gratuita cuando así lo establezca la ley y para quienes acrediten la insuficiencia de recursos para litigar».

La posición de inferioridad del trabajador implica que la legislación sea más benévola con el respecto a este asunto, por eso este principio se da por la insuficiencia económica para hacer frente a los gastos y costas del proceso. Dentro de los costes normales en el proceso laboral pueden destacarse dos:

1. Costes de representación y defensa de las partes. Los trabajadores pueden ser titulares del beneficio de la justicia gratuita solicitando un abogado de oficio para su defensa jurídica.
2. Costes propios del proceso, de la administración de justicia. Los depósitos y consignaciones quedan reducidos a la hora de recurrir en suplicación y casación.

La regla general, es que a instancia de parte, será el particular quien abone las costas y gastos, salvo que goce de la justicia gratuita, pero nunca tendrá que abonar los honorarios de la parte contraria. De hecho, no cabe condena en costas al trabajador aun siendo el demandado y vencido en el juicio.

En este caso, el trato desigual de las partes se da en contrapartida a la desigualdad real que hay entre ellas.

2. INFLUENCIA DE LA LEY DE ENJUICIAMIENTO CIVIL EN EL PROCESO LABORAL.

En este punto voy a trabajar fundamentalmente dos puntos, la influencia de la LEC en la LPL y en contraposición la influencia de la LPL en la LEC. He considerado que tratar este asunto supone remontarse a la creación de esta ley, pero en consecuencia se podrán entender muchas de las modificaciones efectuadas en la anterior legislación laboral que ha desembocado en la actual regulación.

2.1. Influencia de la Ley 1/2000 de 7 de enero de Enjuiciamiento Civil en la Ley 2/1995 de 7 de abril de Procedimiento Laboral 2/1995.

La Ley 1/2000 de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil (en adelante LEC/2000) ejerció mucha influencia en la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, pero hay que hacer también hincapié en la influencia que tuvo en su día la Ley 2/1995 de 7 de abril del Procedimiento Laboral (en adelante LPL) en la nueva LEC del 2000 respecto de determinados aspectos procesales.

En un primer momento, y dentro de la Exposición de Motivos de la LEC/2000, se hace referencia a los principios recogidos en el artículo 74 de la LPL de Oralidad, Concentración, Celeridad e Inmediación, principios fundamentales del proceso laboral, que

sirven de inspiración al proceso civil que se “laborizaria” respecto la forma de proceder siendo más ágil y rápido.

La justicia civil por tanto, recoge los principios laborales con la finalidad de reducir los trámites y recursos imponiendo plazos breves pero suficientes y concentrando la práctica de la prueba en un único trámite. Respecto de la celeridad, es un principio fundamental de la tutela judicial efectiva indispensable en cualquier proceso, por lo que da más valor al juicio declarativo o verbal en el que se exige la presencia judicial en las declaraciones y hace más perceptible los principios de oralidad y de inmediación en la vista.

En materia procesal laboral, los cauces a seguir son muy diferentes de los civiles, de manera que se está más a las necesidades de las partes que a los formalismos que se requieren en otros procesos por lo que la LEC respeta y alaba la autonomía del proceso laboral frente al civil.

La primera idea de la nueva LEC fue la de unificar y simplificar y, en cierto modo, modernizar toda la legislación en materia procesal civil tomando como ejemplo la LPL/1995 y su falta de formalismos que acerca el proceso en general a la gente de a pie y se simplifica sin los formalismos y complejidad léxica que se venía utilizando hasta ese momento, se busca el entendimiento por todo el mundo²¹. Con la LEC de 2000 intenta poner fin a las muchas reformas parciales que habían ido parcheando la LEC de 1881. En definitiva, adoptan aspectos propios del proceso laboral para la mejor efectividad y operatividad del proceso civil.

Desde otro punto de vista, la incidencia de la LEC sobre la LPL ha sido establecida por tres variantes:

- 1. La supletoriedad de la LEC respecto de la LPL.** La LEC se establece como supletoria de la LPL en las lagunas que esta pueda presentar respecto de su regulación. La Disposición Adicional 1ª.1 de la LPL concede a la LEC el carácter supletorio para la regulación de los procesos laborales en los términos «en lo previsto en esta Ley regirá como supletoria la de Enjuiciamiento Civil» y el artículo 4 de la LEC «En defecto de disposiciones en las leyes que regulan los procesos

²¹ MONTOYA MELGAR, Alfredo. «Proceso civil y proceso laboral». *Incidencia de la Ley de Enjuiciamiento Civil en el procedimiento Laboral*. Aranzadi, 2001, pág. 27.

(...), laborales (...), serán de aplicación, a todos ellos, los preceptos de la presente Ley». Para que esta ley pueda ser supletoria, se han incluido novedades en materias como la reconversión o la ampliación de sus destinatarios o en materia de pruebas.

El régimen de medidas cautelares pueden «garantizar la efectividad de las resoluciones judiciales, lo que en la LPL sería medidas precautorias que se adaptarían a la posible aplicación subsidiaria en los procesos laborales»²².

2. **Las remisiones de la LPL a la LEC.** La declaración directa de la aplicación de normas procesales civiles al proceso laboral no siempre implica que el proceso laboral tenga particularidades propias. El artículo 14 LPL remite a la LEC las cuestiones de competencia salvo en las declinatorias. Pero hay dudas respecto de la posibilidad de aplicar la LEC en materia de recursos de casación ya que esta solo da un único motivo de casación, la infracción de la norma en contraposición a los motivos de casación del artículo 205 LPL que tasa el abuso, exceso o defecto del ejercicio de la jurisdicción, la incompetencia o inadecuación del procedimiento, el quebrantamiento de las formas esenciales por infracción de las normas reguladoras, el error en la apreciación de la prueba y la infracción de las normas del ordenamiento. Las diligencias finales de la LEC son las recogidas en el artículo 88 LPL también algo contradictorias entre sí, respecto de las normas del recurso de revisión la LEC establece unas reglas que hacen necesaria su aplicación en el proceso laboral además de las ya descritas en la LPL en la ejecución provisional de las sentencias favorables al trabajador también se prevé la aplicación de la LEC. La aplicación de precepto de la LEC al proceso laboral se fue haciendo más latente ya que no solo era su aplicación parcial y subsidiaria de la LEC, sino que se produce una inversión de los efectos en muchos aspectos del proceso laboral, aplicándose directamente preceptos de la nueva LEC por ser la más ágil y rápida que la LPL y que antes había sido lo contrario. Se comenzó a pensar que sería mejor una reforma global de la LPL de manera que se adecuara a la nueva LEC en materias necesarias

²² MONTOYA MELGAR, Alfredo. «Proceso civil y proceso laboral». *Incidencia de la Ley de Enjuiciamiento Civil en el procedimiento Laboral*. Aranzadi, 2001, pág. 29.

del proceso. Introduce «mayores dosis de operatividad o eficacia en aspectos propios del derecho laboral»²³.

3. **Las modificaciones de a LPL impuestas por la LEC.** El carácter supletorio de la LEC hace necesaria la reforma, modificación y derogación de algunos preceptos de la LPL. Las modificaciones más significativas impuestas por la LEC a la LPL fueron:

- Artículo 2 d) LPL. Se excluyen los litigios entre mutualidades remitiéndoles a una ley propia (ley 30/1995, de 8 de noviembre, de Ordenación y Supervisión de los Seguros Privados).
- Artículo 15.1 LPL. Las causas de abstención y recusación de jueces y magistrados serán las determinadas por la LOPJ reservándose las reglas del procedimiento. Dualidad entre LOPJ y LEC.
- Artículo 47.2 LPL. Dualidad entre la LOPJ y la LEC acerca de la regulación del libro de sentencias donde se exponen las resoluciones definitivas.
- Artículo 50.1 LPL. Respecto de la oralidad en las sentencias ‘in voce’ su regulación se remite al art 210 LEC
- Artículo 183.1 LPL. La audiencia del demandado rebelde pasa de regularse en el Título IV del Libro II de la LEC “de los recursos” al Título V “de la rebeldía y la rescisión de sentencias firmes y nueva audiencia del demandado”
- Artículo 186 LPL. Los recursos de reposición y suplica se remiten a la LEC directamente.
- Artículo 234 LPL. El recurso de revisión a la LEC de las sentencias de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo.
- Artículo 235.1 LPL. En ejecución definitiva de sentencias conforme a la LEC pero con las especialidades del proceso laboral descritas en las LPL.
- Artículo 261 LPL. La remisión de la venta de valores embargados al art 635 LEC

²³ RIVAS VALLEJO, Pilar y CARRATALÁ TERUEL, José Luis. *Proceso de Seguridad Social. Comentarios, Jurisprudencia y Formularios*. Thomson – Aranzadi. 2004.

2.2. Influencia de la Ley 2/1995 de Procedimiento Laboral en la Ley 1/2000 de Enjuiciamiento Civil.

Al contrario que en el apartado anterior, la LEC también ha tomado como referencia la Ley de Procedimiento Laboral en determinados asuntos procesales civiles. Esto puede explicarse por la necesidad de modernización del proceso civil y para ello se tomó como referencia la legislación laboral por características propias como la oralidad, y concentración que consecuentemente dan agilidad al proceso o por la celeridad e inmediación, principios base del proceso laboral, así como eficaces y rápidos en el procedimiento, casualmente, todos ellos son los Principios Inspiradores del Proceso Laboral.

Las situaciones procesales que me centrare en explicar son 4:

1. Las cuestiones prejudiciales.
2. La capacidad para ser parte.
3. Las resoluciones judiciales.
4. Los recursos de suplicación y de casación común.

He escogido desarrollar estos puntos en concreto porque a mi parecer son los que en su día sufrieron una mayor modificación respecto de la regulación anterior y, por supuesto, alentada por la legislación laboral, es decir, en la regulación actual de estas materias en la LEC/2000 se ve reflejada la influencia del procedimiento laboral.

2.2.1. Cuestiones prejudiciales.

Aparecen en la Exposición de Motivos de la LEC 1/2000 sobre todo respecto de la prejudicialidad penal y en materia de falsedad documental. Su regulación es escasa y está muy fragmentada por ello la LEC las agrupa en los artículos 40 a 43 en el Capítulo I del Título II del Libro I ‘de las cuestiones prejudiciales’.

Partiendo de la regulación de la prejudicialidad penal recogida en el artículo 40 LEC implica la diferencia entre que se ponga de manifiesto un hecho que ofrezca apariencia de delito o falta, en cuyo caso, será el juez quien lo ponga en conocimiento del Ministerio Fiscal para que valore el ejercicio de una acción penal y la apreciación por parte del juez civil que lo remitirá al juez penal, lo que puede tener influencia decisiva en el proceso civil y por tanto, se suspenderá el proceso civil hasta la fijación de los hechos en el orden penal.

Respecto de las cuestiones prejudiciales no penales hace referencia el artículo 42 LEC respecto de 2 supuestos, el poner en conocimiento del juez contencioso-administrativo o del juez social, los hechos. Esta actuación del juez civil responde a la regla general de poner en conocimiento del órgano competente la materia. La novedad se desprende del punto 3 cuando la LEC establece que serán las partes las que acuerden la suspensión hasta que la cuestión prejudicial sea resuelta por el órgano competente.

La LEC ha querido aclarar las diferentes clases de cuestiones prejudiciales, en el sentido en el que las separa en “heterogéneas” (la resolución de la cuestión prejudicial corresponde a un orden distinto del proceso principal) y “homogéneas” (la pertenecientes al mismo orden).

La DA 1ª de la LPL establece la supletoriedad de la LEC y por tanto cabe analizar los cambios respecto de las cuestiones prejudiciales en la jurisdicción social.

La LOPJ establece que dichas cuestiones serán conocidas por el orden al que correspondan salvo que se estén atribuidas de forma privativa a otro orden. No existe mucha variación respecto del artículo 4.1 LPL que atribuía la competencia de los órganos jurisdiccionales del orden social a conocer las cuestiones prejudiciales de dicho orden y atribuidas al mismo. Y el art 4.3 LPL afirma que únicamente se suspenderá el plazo para la resolución de las cuestiones prejudiciales cuando se basen en falsedad documental y su solución sea indispensable para dictar sentencia, únicamente en esos casos. Esto no quiere decir que sea el juez laboral quien decida sobre los delitos y faltas, sino que únicamente se hace cargo de las circunstancias útiles para su caso, es decir, el juez de lo social extrae del caso las consecuencias laborales de los hechos inaplicables en su proceso laboral quedándose los necesarios. La suspensión solo tendrá lugar si la falsedad documental afecta al punto indispensable de dictar sentencia, o como establece el artículo 86 LPL «notoria influencia» en el pleito y si el juez considera al documento decisivo para resolver el fondo del asunto, entonces, se podrá proceder a la suspensión de las posteriores actuaciones. En la LEC el artículo 40.4 habla acerca de este tipo de suspensión cogiendo el precepto 514 LEC/1881²⁴.

²⁴ Idea de GONZALEZ ORTEGA, Santiago. Las cuestiones prejudiciales. *Incidencia de la Ley de Enjuiciamiento Civil en el procedimiento Laboral*. Aranzadi, 2001. Pág. 63.

Lo que la LEC sí incorpora y no aparece en la LPL es el levantamiento de la suspensión si la parte a quién beneficia el documento renuncia a él y a la indemnización por daños y perjuicios derivada de la falsedad respecto de la parte perjudicada si resulta que no existe falsedad en el documento. Es por tanto, que estas situaciones pueden ser aplicadas de forma supletoria al procedimiento laboral.

En principio, lo que sí es novedad es el punto 3 del artículo 42 LEC ya que no existía ninguna referencia acerca de la posibilidad de que si las partes están de acuerdo, el juez civil pueda suspender las actuaciones antes de dictar la sentencia de manera que dé tiempo a la resolución de la cuestión prejudicial y quedar vinculado por la decisión relativa a la cuestión prejudicial. La LPL no contempla esta posibilidad por lo que si se podría aplicar esta situación de espera por parte de juez de lo social a dictar sentencia hasta la resolución de la cuestión prejudicial planteada a otro órgano.

La finalidad de esta actuación sería impedir excesivas litispendencias y evitar resoluciones contradictorias a pesar de que ello conlleve el retraso en la resolución por ello la decisión de la suspensión del proceso queda en manos de las partes.

El artículo 43 LEC también puede hacerse extensivo a la LPL para el caso de la acumulación de autos pudiendo el juez de lo social, a petición de las partes, suspender las actuaciones hasta que acabe un proceso del mismo orden social cuyo objeto sea una cuestión prejudicial. La suspensión del proceso es posible que sea aconsejable para la economía procesal evitando las resoluciones contradictorias²⁵.

Y respecto de las resoluciones de cuestiones prejudiciales por otros órdenes, puede que el legislador estuviera pensando en ello cuando se refiere a «el orden jurisdiccional competente por razón de la materia», recogido en el art 86.3 LPL de la apreciación del juez penal de la inexistencia del hecho sería el juez social quien habrá de resolver vía revisión con las reglas de la LEC.

Los efectos del pronunciamiento del juez laboral respecto de la resolución de cuestiones prejudiciales se limita al proceso laboral careciendo de efecto de cosa juzgada. El problema de los efectos se da cuando el juez de la materia decide de manera contradictoria sobre una

²⁵ GONZALEZ ORTEGA, Santiago. Las cuestiones prejudiciales. *Incidencia de la Ley de Enjuiciamiento Civil en el procedimiento Laboral*. Aranzadi, 2001, pág. 65.

cuestión previamente solventada de forma distinta por el juez laboral. La contradicción ha de ser resuelta previa manifestación de la contrariedad²⁶.

En definitiva, la mayor novedad que se da es el caso de que las partes acuerden solicitar la suspensión de la tramitación del pleito principal por tener abierto otro proceso abierto artículos 42 y 43 LEC. Por tanto, las aportaciones de la LEC no han supuesto grandes variaciones en el proceso laboral poniendo de manifiesto en acercamiento del proceso civil al laboral. Pero, si bien es cierto, que posibilita a las partes de ciertas facultades respecto a la suspensión con motivo de la resolución de la cuestión prejudicial a pesar de que no sea una obligación, se acepta como vinculante en el proceso.

2.2.2. Capacidad para ser parte.

En primer lugar es la LEC la que diferencia entre la capacidad para ser parte, que sería la capacidad jurídica en el proceso, la capacidad procesal siendo la capacidad para comparecer en el proceso y la legitimación que se explicaría uniendo las dos definiciones anteriores, la capacidad para ser parte y poder comparecer en un proceso como «titular de la relación jurídica u objeto litigioso». Por lo general la mas vinculada al ámbito procesal es la capacidad procesal, para realizar actos procesales.

En la LPL esta capacidad para ser parte viene regulada en el Capítulo I del Título II (de las partes procesales) del Libro I en lo referente a la capacidad y legitimación procesal que la LPL estima para poder estar en el proceso. Y en concreto, el artículo 16 es quien da la clave para que una persona pueda comparecer en juicio cuando «se encuentre en el pleno ejercicio de sus derechos civiles».

La capacidad para ser parte no diferencia entre personas físicas y jurídicas y que el requisito indispensable es la aptitud suficiente como para ser el titular de los derechos y obligaciones.

En el proceso laboral al igual que en el civil, hay partes tasadas en las que únicamente podría participar personas físicas o jurídicas, es decir, existen relaciones trabajador-empresario en las que ambos son titulares de la capacidad procesal derivada de su relación individual y les corresponde por el hecho de ser personas y que se extingue con su muerte y

²⁶ GONZALEZ ORTEGA, Santiago. Las cuestiones prejudiciales. *Incidencia de la Ley de Enjuiciamiento Civil en el procedimiento Laboral*. Aranzadi, 2001, pág. 66.

relaciones colectivas en las que interviene personas jurídicas como sindicatos o entidades gestoras o la Tesorería General de la Seguridad Social cuya capacidad procesal le corresponde desde el momento que se constituyen.

Pero cada vez se van formando más agrupaciones sin personalidad jurídica y he aquí el problema a la hora de determinar la capacidad procesal que tienen para participar en el proceso laboral ya que las reglas comunes civiles y laborales que definen la capacidad para ser parte, no les son de aplicación. La LPL si prevé la capacidad de ser parte de estas comunidades de bienes y agrupaciones sin personalidad jurídica, aunque de forma indirecta, en su artículo 16.5 por el cual estima oportuno que comparezcan en su representación «quienes aparezcan como organizadores o gestores de las mismas», es decir, siempre actuaran mediante representación.

La LEC contempla de igual forma la capacidad para ser parte tanto a personas físicas como jurídicas, pero a pesar de la falta de regulación en la LEC y en la LPL no ha habido problema ninguno en considerarlos siempre como parte del proceso desde el momento en que formulan la demanda o son demandados en su conjunto. Incluso hay que hacer alusión al artículo 1.2 del Estatuto de los Trabajadores (ET), que acepta la posibilidad de que las comunidades de bienes puedan recibir prestación de servicios de los trabajadores o el artículo 10.2 acerca de los contratos entre empresario y “grupo de trabajadores considerado en su totalidad” o incluso la capacidad de ejercer acciones administrativas o judiciales el comité de empresa (artículo 65 ET).

Además de estas siendo, las principales, también se les reconoce capacidad para ser parte a las masas patrimoniales sin titular definido, al ‘narciturus’, al Ministerio Fiscal cuando así lo indique la ley, a grupos de consumidores y usuarios o entidades facultadas por normas de derecho comunitario y un caso especial como el de las entidades en constitución que pueden ser demandadas.

Respecto del Ministerio Fiscal en la LPL se establece que será parte en determinados procesos como en la impugnación de convenios colectivos (artículo 162), impugnación de los estatutos de los sindicatos ya constituidos (artículo 170), o acerca de la tutela de la libertad sindical (artículo 175).

La falta de capacidad para ser parte recogida en el artículo 9 LEC «podrá ser apreciada de oficio por el tribunal en cualquier momento del proceso». Es uno de los presupuestos

importantes en el proceso ya que el tribunal no puede asumir la realización de actos procesales llevados a cabo por persona sin capacidad para realizarlos.

En definitiva, la LEC también actúa como supletoria de la LPL en materia de capacidad procesal ya que esta se queda algo escueta en algunos aspectos como la apreciación del juez de la falta de capacidad o las medidas que este ha de llevar a cabo, únicamente regula la actuación del juez en defectos procesales subsanables sobre el fondo del asunto.

Otro tema es la intervención de terceros en el proceso laboral. En la LEC se encuentran situados en la Capítulo II del Título I del Libro I bajo la rúbrica ‘de la pluralidad de partes’.

«El tercero procesal no tiene relación con el litigio, no tiene relación directa con el objeto del proceso pero no ha de verse como el interés legítimo, sino como una noción más amplia del derecho subjetivo que amplía la intervención en el mismo de partes ajenas a la relación» pero con un interés especial en la situación en su conjunto por eso el legislador ha incluido a terceras personas como partes en el proceso con la finalidad de que tutelen determinados intereses globales que si afectan a las partes. Esto se traduce en su intervención en el pleito como parte siendo accesoria y en representación de intereses propios o defendiendo los ajenos de manera voluntaria u obligatoria estando reguladas estas intervenciones en la LEC artículos 13 y 14 los cuales asimilan la posición de estos terceros a las facultades de actuación de las partes. De forma voluntaria ha de tener un interés directo y legítimo y pasaría a ostentar la condición de parte a “todos los efectos”²⁷. Existe en esta modalidad de intervención voluntaria la ‘intervención adhesiva simple’ en la que el tercer interviniente tiene una relación jurídica conexa cuyo fundamento reside en el efecto de cosa juzgada que deriva de la resolución del litigio y afecta a la relación de las partes.

Respecto de la intervención de terceros en el proceso laboral no existe ningún precepto en concreto que los enumere, sino que se van desprendiendo de la propia LPL a lo largo de su articulado. Se puede entender que como instituciones principales que pueden intervenir en proceso como terceros sería el Ministerio Fiscal, el Fondo de Garantía Salarial (FOGASA), la Tesorería General de la Seguridad Social, incluso la Administración General del Estado, sin olvidar a los sindicatos.

²⁷ MARTINEZ MORENO, Carolina. «La intervención de 3º en el proceso laboral». *Incidencia de la Ley de Enjuiciamiento Civil en el procedimiento Laboral*. Aranzadi, 2001, págs. 120-121.

La finalidad de esta intervención es la defensa del interés público, lo que se pretende es tutelar los intereses de otros que no estén en condiciones de demandar o de hacer valer sus derechos de forma directa respecto del abuso o fraude²⁸.

La labor del Ministerio Fiscal está respaldada por el art 124.1 CE que le da el cometido de «promover la acción de justicia en defensa de la legalidad, de los derecho de los ciudadanos y del interés público», lo que en el ámbito laboral se traduce en procedimientos de impugnación de convenios colectivos, impugnación de los estatutos sindicales y tutela de la libertad sindical y derechos fundamentales.

En la iniciación de oficio la LPL da a la autoridad laboral condición procesal “sui generis” para plantear la demanda. El artículo 149 LPL da a entender que es la propia administración la interesada directa en el asunto a través de su potestad sancionadora, cuando en realidad únicamente es una parte más, pero no principal. De igual modo, en los procesos de conflictos colectivos la iniciación de oficio por parte de la autoridad laboral se entiende como una de las partes en el proceso, pero no como una parte principal.

El caso del Fondo de Garantía Salarial (en adelante FOGASA) merece un estudio más detallado por su variabilidad en el proceso. El art 23 LPL establece los supuestos para la intervención del FOGASA en un proceso:

- Como parte principal del proceso, parte demandada (artículo 23.3 LPL).
- Por incorporación a un proceso ya iniciado, la cual puede ser:
 - Por comparecencia voluntaria derivada de la responsabilidad para el abono de salarios o por indemnizaciones
 - Por citación de oficio o a instancia de parte.

La LPL también asigna capacidad procesal al FOGASA en múltiples ocasiones como:

- Artículo 24 LPL podrá subrogarse en los derechos derivadas de los trabajadores a los cuales les haya pagado las prestaciones antes de iniciarse la ejecución previa acreditación de los pagos o puede ejercer.

²⁸ ALONSO OLEA, M. y MIÑANBRES PUIG, C. *Derecho Procesal del Trabajo*. Civitas, 1999, Pág. 257.

- Artículo 79 puede tomar medidas cautelares vía embargo para cubrir lo reclamado.
- Artículo 238 como tercero interesado alegando un interés legítimo.
- Artículo 251 como depositario de los bienes embargados.
- Artículo 262.b) como favorecido en la subasta de los bienes embargados.
- Artículo 274 como testigo de la insolvencia empresarial.
- Artículo 275 para la suspensión de la ejecución.

Además del FOGASA, también la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS) o determinadas Entidades Gestoras pueden personarse en los pleitos relacionados con la materia con la que trabajen.

La intervención de representantes de intereses colectivos en el proceso laboral también aparece recogida en la LPL como partes en el proceso respecto de los sindicatos, la patronal o un órgano de representación unitaria si son titulares de intereses o derechos relacionados con el objeto del litigio o con derechos fundamentales. Especial interés ostenta la representación de un sindicato al que se le atribuye una relevancia constitucional por su papel institucional básico de representación colectiva reconocido en la Constitución y la facultad de representación de los derechos fundamentales así como el ejercicio de defensa de intereses económicos y sociales. Por ello pueden asumir la representación de colectivos permitiendo intervenir en el proceso tanto como parte por representar intereses colectivos, como por sus propios intereses reconocidos en el artículo 7 CE y en el artículo 17 LPL. A pesar de ello, el sindicato ha de haber un interés legítimo en el asunto para que ser admitido como parte en el proceso, aun cuando este ya este iniciado.

Las organizaciones sindicales pueden incluso actuar como representantes de los trabajadores como se expone en los artículos 19 y 20 LPL los cuales exponen que podrán actuar como representantes de un colectivo de 10 o más trabajadores, o actuar en su nombre e interés de un trabajador afiliado defendiendo sus derechos individuales con las consecuencias tanto positivas como negativas que esto pueda acarrear. Es esencial que exista una autorización previa del trabajador de la representación por parte del sindicato.

De aquí se deduce la doble función derivada de la cooperación entre el sindicato y el trabajador, el trabajador como parte débil al que le compensa la ayuda negocial que le da el sindicato y por otro lado, la trascendencia colectiva o sindical del efectivo interés en salvaguardar los derechos fundamentales del trabajador lesionados y objeto de tutela, los cuales, al sindicato le afectan de forma indirecta. Esto permite adoptar una posición de

legitimario o exportador del interés jurídico tutelado en el proceso. Es decir, tutelan lo que se entiende por derechos vinculados a la libertad sindical frente a las lesiones producidas y sufridas por el trabajador.

Respecto de este tema, la doctrina tiene dudas, ya que la «cooperación del sindicato en la defensa de los intereses del trabajador»²⁹ se entienda como tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas y, a raíz de esa denominación, puede que afecte a otro campo del derecho y por tanto haya que acudir a otra modalidad procesal. El sindicato no interviene como interesado, sino como tercero que ayuda al trabajador en su defensa por lo que se podría considerar un sujeto colaborador de la parte principal en el proceso, un «coadyuvante».

2.2.3. Resoluciones judiciales.

Las formas de adopción de decisiones por parte de los órganos judiciales están recogidas en el artículo 49.1 LPL el cual establece que serán las providencias, lo autos y las sentencias los medios de decisión de los jueces y tribunales.

En la LEC lo que se pretende es facilitar la norma en sí, es decir, moderniza la regulación legal de dictar las resoluciones procesales en la forma, clases contenido y procedimiento de las mismas.

Las clases de resoluciones judiciales, el artículo 206 de la LEC establece lo mismo que la LPL en su artículo 49, providencias, autos y sentencias como forma de adoptar decisiones los jueces y tribunales, y no solo eso, sino que la LEC precisa con claridad la forma concreta de dictarse cada una, sino también una serie de reglas sobre el contenido y forma que han de tener además de una distinción de las resoluciones definitivas de las resoluciones firmes.

Respecto de la forma y contenido la LEC en su artículo 208 dispone de la novedad de la incorporación de reglas contenidas en la LOPJ con el «fin de dotar de mayor seguridad jurídica a las resoluciones»³⁰. También se habla de lenguaje más sencillo y cercano que en la

²⁹ MARTINEZ MORENO, Carolina. «La intervención de 3º en el proceso laboral». *Incidencia de la Ley de Enjuiciamiento Civil en el procedimiento Laboral*. Aranzadi, 2001, pag.132.

³⁰ SAN MARTIN MAZZUCCONI, Carolina. «Resoluciones judiciales en la Ley 1/2000 y su incidencia en el proceso laboral». *Incidencia de la Ley de Enjuiciamiento Civil en el procedimiento Laboral*. Aranzadi, 2001.

anterior LEC de 1881 no se recogía, dando lugar a tediosos formalismos completamente innecesarios. Se puede incorporar una motivación en las providencias si lo establece la ley y el tribunal lo estima conveniente y la forma de los autos han de constar de antecedentes de hecho y fundamentos de derecho debidamente numerados (artículo 248 LOPJ) además del obligatorio nombre y firma del juez.

En las resoluciones ha de constar si son firmes o cabe recurso contra ellas, órgano y plazo ante el que debe interponerse. Este precepto de la LOPJ ya estaba recogido en la LPL en el artículo 100.

Un tema más específico es el de las reglas especiales para las sentencias que cita el artículo 209 LEC respecto de su forma y contenido de las sentencias.

1. Encabezamiento con los nombres de las partes, legitimación, objeto del juicio...
2. Antecedentes de hecho expresados con la claridad suficiente como para conocer las pretensiones de las partes, los hechos y las cuestiones que haya que resolver, prueba practicadas y hechos probados.
3. Fundamentos de derecho. Argumentos jurídicos por los cuales el juez ha decidido el fallo.
4. Fallo con cada pronunciamiento sobre cada cuestión planteada así como la estimación o desestimación de las pretensiones, pago de las costas y la condena.

La LPL en su artículo 97, concretamente en su punto número 2 contiene la regulación de la forma de dictar sentencia de una forma más breve e igualmente eficaz, por ello establece *«La sentencia deberá expresar, dentro de los antecedentes de hecho, resumen suficiente de los que hayan sido objeto de debate en el proceso. Asimismo, y apreciando los elementos de convicción, declarará expresamente los hechos que estime probados, haciendo referencia en los fundamentos de derecho a los razonamientos que le han llevado a esta conclusión. Por último, deberá fundamentar suficientemente los pronunciamientos del fallo.»*.

Las principales novedades del artículo 209 LEC es su comparación con el artículo 372 del al LEC de 1881 ya que la LEC/2000 introduce 2 novedades como son el cambio de terminología de la regulación de la resolución al suprimirse formalismos y la mayor exigencia del contenido dispositivo de la sentencia en el fallo.

Para finalizar con la forma y contenido de las sentencias existe una cuestión ya prevista en la LPL e introducida de forma novedosa en la LEC/2000. Es la mención a la posibilidad de dictar sentencias orales.

La LPL lo contempla en el artículo 50 donde se da al juez la posibilidad de «pronunciar sentencia de viva voz que se consignara en el acta [...]. También podrá limitarse al pronunciar el fallo...». Esto quiere decir que además de poder dictar sentencia a viva voz, podrá, de igual modo, hacerlo con las incidencias que puedan ir apareciendo en el proceso.

En la LEC esta previsión está recogida en el art 210 ‘de las resoluciones orales’ pero no para las sentencias civiles, ya que prohíbe esta práctica en el apartado 3, únicamente valdrá para actos que resuelvan incidencias en las fases del proceso. La doctrina entiende que al especificar la prohibición en sentencias civiles, está haciendo un guiño a los procesos laborales dando validez a las sentencias y autos dictados a viva voz por un juez de lo social.

El artículo 212 LEC dispone que las resoluciones, una vez que sean definitivas, han de ser notificadas y archivadas en la Secretaría del tribunal. Esto es una de las normas recogidas en la LOPJ y trasladadas a la LEC. Se exige su publicación por orden cronológico de todas las sentencias y autos con los votos particulares formulados firmados de definitivos.

Para la corrección y aclaración de las resoluciones se dan 3 métodos:

1. Para la aclaración de conceptos oscuros y la rectificación de errores materiales, que se pueden subsanar de oficio en los 2 días hábiles siguientes a la publicación o a instancia de parte con el mismo plazo dando un plazo al tribunal de 3 días para que aclare. Artículo 214 LEC.
2. Para la subsanación de las omisiones y defectos en las sentencias y autos. El artículo 215.1 establece que podrán ser subsanadas mediante autos con los mismos plazos del artículo 214
3. Para la subsanación de las omisiones manifiestas de pronunciamientos en sentencias de las pretensiones sustanciales del proceso, el art 215.2 de la LEC establece unos plazos más amplios, de 5 días desde la notificación de la resolución deberá dictar auto para resolver o completar la resolución del pronunciamiento anterior.

2.2.4. Recursos.

2.2.4.1. Recurso de Suplicación.

El recurso de suplicación es el recurso extraordinario interpuesto ante la sala de lo Social del Tribunal Supremo o ante los tribunales Superiores de Justicia contra determinadas resoluciones dictadas por juzgados de lo social de la circunscripción correspondiente siempre que estén afectos a materia laboral. El artículo 189 LPL establece una serie de sentencias y autos recurribles en suplicación.

La regla general es recurrir sentencias dictadas por juzgados de lo social y siempre que no versen sobre materias como «el disfrute de las vacaciones, concreción horaria y determinación del disfrute del permiso del derecho de conciliación de vida personal-familiar-laboral, en materia electoral, impugnación de sanciones, reclamaciones de cuantías no superior a 1.800€ etc...». Las causas en las que se permite recurso de suplicación en los procesos:

- a) De despido.
- b) Por reclamaciones, acumuladas o no, en los que la cuestión debatida afecte a todos o a un gran número de trabajadores o de beneficiarios de la Seguridad Social.
- c) Sobre reconocimiento o denegación del derecho a obtener prestaciones de la Seguridad Social, desempleo o incapacidad permanente.
- d) Sentencias dictadas por reclamaciones para subsanar una falta esencial del procedimiento o la omisión del intento de conciliación obligatoria previa, (en tiempo y forma correspondiente y que hayan producido indefensión.).
- e) Sentencias sobre la competencia por razón de la materia o el fondo del asunto o por el lugar dentro de los límites del artículo 189 LPL
- f) Sentencias sobre conflictos colectivos, impugnación de convenios colectivos o de los estatutos de los sindicatos y tutela de la libertad sindical y demás derechos fundamentales y libertades públicas.

Además de autos que decidan sobre un recurso de reposición contra la ejecución de la sentencia de un juzgado, los que declaren «no haber lugar al requerimiento de inhibición», los que resuelvan recurso de interposición contra una resolución en la que posteriormente el juez se declare incompetente por razón de la materia o los dictados por juzgado mercantil en un proceso concursal y toquen cuestiones de carácter laboral.

Respecto de la fijación de la cuantía, el artículo 190 es claro en el sentido de que la reclamación de la cantidad será lo que la parte reclamante pida en sus pretensiones, pero se puede acudir a la LEC para resolver dudas respecto de este artículo. De él se desprenden conclusiones como que la cuantía de la suplicación será la establecida en la pretensión ejercitada y que la acumulación de cuantías en distintas pretensiones no es obstáculo para la suplicación ya que el total de todas ellas será la cuantía a reclamar en el recurso. El artículo 254 de la LEC da la facultad al juez para controlar de oficio, subsanar errores aritméticos que pudieran surgir en razón de la cuantía. Ha de hacerse ante las partes para no faltar a los principios de contradicción e igualdad de las partes.

Mención aparte se daría a la regla especial en materia de determinación de la cuantía sin determinación económica como las de reclamación de una prestación periódica o de pretensiones puras en las que no se pide ninguna prestación ya que se da la dificultad de determinar el *quantum litigioso*³¹.

Respecto de las pretensiones puras como puede ser el reconocimiento de un derecho (la determinación de una categoría profesional o declaración de que existe una relación laboral), se puede o bien cuantificar el derecho si es susceptible de valoración pecuniaria o acudir al recurso de suplicación si no sobrepasa el límite de la cuantía excedida. De igual modo se da solución a las pretensiones no dinerarias y cuya cuantificación económica es difícil ya que no que se reclama son derechos.

En las pretensiones que constituyen, modifican o extinguen la relación jurídica se podría aplicar las normas como para sentencias de despido del art 189.1.a) LPL para ver si cabe recurso, o las reglas del artículo 50 del Estatuto del Trabajador en materia de extinción del contrato por voluntad del trabajador o incluso las pautas de la antigua LPL de 1980 de cuantificación del salario base anual para el cálculo de la indemnización.

Finalmente hacer referencia a las pretensiones sobre prestaciones de la Seguridad Social que por regla general se procederá al recurso de suplicación superada la cuantía de 1.800€ o las sentencias en relación con el reconocimientos o denegación de prestaciones de la Seguridad Social como la invalidez (artículo 189.1.c) LPL).

³¹ CAVAS MARTINES, Faustino. El Recurso Laboral de Suplicación y la Nueva Ley de Enjuiciamiento Civil. *Incidencia de la Ley de Enjuiciamiento Civil en el procedimiento Laboral*. Aranzadi, 2001. Pág. 409.

Lo lógico sería acudir a la LEC para suplir las carencias que presenta la LPL en el tema de determinación de la cuantía, pero las normas de la LEC están hechas en particular para el proceso civil, lo que supondría una contradicción de algunos de los principios inspiradores del proceso laboral como por ejemplo aplicando la regla del artículo 251.7 LEC se calcularía el objeto del litigio por diez anualidades del importe de las reclamadas, o el umbral de los 1800€ para acceder a la suplicación dependería del objeto litigioso.

En definitiva, respecto de la cuantía proceso, la LEC no puede asumir la supletoriedad de la LPL a pesar de no estar regulada expresamente en esta, por la falta de incongruencia en la aplicación de las normas civiles en el proceso laboral.

El objeto del recurso de suplicación viene establecido en el artículo 191 LPL cuando determina que *«El recurso de suplicación tendrá por objeto:*

- a) *Reponer los autos al estado en que se encontraban en el momento de haberse infringido las normas o garantías del procedimiento que haya producido la indefensión.*
- b) *Revisar los hechos declarados probados, a la vista de las pruebas documentales y periciales practicadas.*
- c) *Examinar las infracciones de normas sustantivas o de la jurisprudencia»*

Pero la revisión de los hechos probados (artículo 191.b)) y la identificación de los documentos o pericias base del motivo de la revisión de los hechos probados reconocido en el artículo 194.3 LPL da a entender que son estos los medios de prueba que pueden fundar este recurso y ningún otro más, por lo tanto, no se considera suficiente fundamento el de la prueba documental o pericial, ni la valoración personal del juez, no todo los documentos unidos a los autos tienen valor probatorio en el recurso de suplicación³².

La duda del valor probatorio esta en los medios de reproducción de palabra, imagen y sonido (medios audiovisuales) ya que con las nuevas tecnologías se ha debatido si otros objetos o soportes técnicos diferentes de los que tradicionalmente se venían usando, también se los puede considerar documentos.

³² Idea de CAVAS MARTINES, Faustino. «el recurso laboral de suplicación y la nueva Ley de Enjuiciamiento Civil. Incidencia de la Ley de Enjuiciamiento Civil en el procedimiento Laboral». *Incidencia de la Ley de Enjuiciamiento Civil en el procedimiento Laboral*. Aranzadi, 2001. Pág. 415.

La LEC ha aclarado estas dudas en materia probatoria reconociendo estos medios de audiovisuales como medios de prueba autónomos diferentes de la prueba documental, artículo 299 LEC. El artículo 333 LEC presupone como prueba escrita las fotografías, documentos y planos a pesar de no incorporar escritura y la prueba pericial del artículo 348 LEC queda a la lógica valoración del juez sin normas legales que la limiten.

La aportación de estos documentos al recurso de suplicación puede darse por la vía establecida en el artículo 231 LPL el cual dispone, a grandes rasgos, que la sala no admitirá documentos que no estén en los autos salvo que el documento sea uno de los descritos en el artículo 270 LEC o que contuviera un elemento de juicio necesario para evitar la vulneración de un derecho fundamental.

Las dos excepciones que plantea la LPL son:

- La presentación de algún documento citado en el artículo 270 LEC.
 1. Documento de fecha posterior a la demanda o a la contestación si no se hubiese podido obtener antes.
 2. Documentos, medios o instrumentos anteriores a la demanda por no haber conocido su existencia.
 3. Imposibilidad de obtener el documento antes por causas no imputables a las partes

El documento tendría que ser eficaz como medio de prueba y ah de ponderarse su veracidad y eficacia con los hechos probados.

- Documentos que contengan «elementos de juicio necesarios» para evitar la vulneración de derechos fundamentales. Deben de ser hechos y no valoraciones o argumentaciones jurídicas posteriores al momento en el que deberían haberse alegado. Los hechos han de ser acreditados y la simple presentación del documento ha de tener la finalidad de impedir la violación del derecho fundamental.

2.2.4.2. Recurso de Casación común.

Hay que partir de la regulación que da la LEC al recurso de casación común en contrapartida con el recurso de casación laboral.

La regulación que da la LEC y la LPL son prácticamente paralelas en el motivo esencial de fundamentación del Recurso de Casación y respecto de las reglas y criterios para invocarlo. El artículo 205 LPL es idéntico en casi todos sus puntos al artículo 1692 de la LEC de 1881, esta similitud provoca la identidad de razón entre los procesos civiles y los laborales, siendo la LEC quien impone las pautas para invocar el Recurso de Casación y con la integración de las lagunas normativas en materia de casación por ser supletoria de la LPL.

En la nueva LEC del 2000 se diferencia entre:

- Recurso extraordinario por infracción procesal que versa sobre infracciones acontecidas en el procedimiento de origen o en la resolución que pone fin al proceso y cuyo fin es la ‘retramitación’ del asunto. Artículo 468 y sig. LEC.
- recurso de casación común que se da en cuestiones de infracción de la norma aplicable para la resolución del objeto del litigio y cuya finalidad es que la sentencia resuelva el fondo del asunto. Artículo 477 y sig. LEC.

La formulación de estos recursos es alternativa, es decir, se ha de optar por ejercer uno u otro pero no ambos. Únicamente cabrá formular los 2 recursos hasta el momento en que los Tribunales decidan asumir las competencias, en el momento que uno asuma alguno de los recursos, el otro quedara anulado, aunque se da preferencia a la tramitación del recurso de casación³³.

Ni que decir tiene que con la nueva LEC la motivación del recurso de casación cambia y por tanto se desvincula de la literalidad del art 205 LPL de la LEC/1881. Ahora los motivos que fundamentan el recurso por infracción procesal serán los señalados en el artículo 469.1:

1. la infracción de normas sobre la jurisdicción y competencia objetiva o funcional.
2. La infracción de normas procesales sobre las sentencias.
3. La infracción de normas que rigen los actos y garantías del proceso.

³³ GOERLICH PESET, José María. «Los motivos del recurso de casación común». *Incidencia de la Ley de Enjuiciamiento Civil en el procedimiento Laboral*. Aranzadi, 2001. Pág. 428.

4. La vulneración de los derechos fundamentales del artículo 24 de la Constitución Española

La motivación del recurso de casación, del artículo 477 LEC sin embargo, establece que las sentencias en casación serán recurribles cuando:

1. Se dicten para la tutela jurídica de los derechos fundamentales, a excepción de los reconocidos en el artículo 24 CE
2. Los pleitos que excedan de 600.000€.
3. Si no excediese de esa cantidad pero se haya tramitado por razón de la materia si la resolución presente ‘interés casacional’.

El ‘interés casacional’ se explica en el punto tercero del mismo artículo dando unas pautas para saber cuál es el interés:

- Cuando la sentencia recurrida se oponga a las sentencias del Tribunal Supremo.
- Cuando resuelva cuestiones con jurisprudencia en contra de las Audiencias Provinciales.
- Cuando se apliquen normas de menos de 5 años de vigencia si no existe jurisprudencia del Tribunal Supremo de normas anteriores.

En definitiva, para sentencias de un Tribunal Superior de Justicia se daría el ‘interés casacional’ cuando la sentencia recurrida se oponga a la doctrina jurisprudencial o a normas especiales del derecho de la Comunidad Autónoma.

Esta nueva regulación del Recurso de Casación en la LEC provoca un determinado impacto en el proceso laboral es por ello que, aunque novedosa, la técnica procesal ha intentado no alterar las relaciones entre las normas procesales civiles y las laborales no modificando la Disposición Adicional 1ª de la LPL y dando continuidad a la supletoriedad de la LEC. A pesar de ello, las lagunas en la LPL no pueden ser consideradas siempre como la integración de la ley procesal civil ya que pueden aplicarse los propios principios del proceso laboral.

La LEC ha establecido nuevas reglas procesales que, en definitiva, afectan al proceso laboral, pero si hace un guiño a la estructura del proceso laboral en cuanto que las normas

casacionales establecidas en la LEC no pueden ser aplicadas en materia laboral para alegar motivos casacionales de carácter procesal (artículo 205 LPL letras a)b)c)) o del fondo (letras d) y e) del artículo 205). La infracción procesal si puede asemejarse respecto al artículo 205 en algunos puntos, pero la norma civil es más amplia sobre el quebrantamiento de forma y permite el recurso extraordinario en supuestos de nulidad e indefensión. Y en relación con la vulneración de los derechos fundamentales la LPL daba cobertura en materia de tutela judicial efectiva.

En cuanto a los motivos de fondo en la LPL sigue rigiendo el error de hecho en la apreciación de la prueba no siendo sustituido ningún precepto de la LEC.

La conclusión que se saca después de este análisis del recurso de casación es que la LEC no supone novedades en los motivos de casación común salvo que seguirán siendo el instrumento para el análisis de la interpretación de los motivos en la casación laboral para las posibles carencias de las que la LPL pueda adolecer

En materia de tramitación del recurso de casación hay que hacer una comparación entre el proceso civil y el proceso laboral que arroja luz sobre las diferencias y similitudes del recurso en ambos órdenes procesales.

La finalidad de la casación civil. Podría remontarme a sus orígenes históricos basados en el “Contrato Social” de Rousseau o en la “Separación de Poderes” de Montesquieu para fundamentar la casación en la protección de la ley para evitar la anulación de sentencias por parte de los jueces del Antigua Régimen, pero realmente la finalidad de los recursos se casación civil ha sido siempre la de «instrumento para lograr la uniformidad de la jurisprudencia»³⁴. Si bien la propia LEC dedica el Capítulo V del Título IV del Libro II al recurso de casación, en los artículos 477 y siguientes explica la motivación y el proceso para llevarlo a cabo, la finalidad se puede simplificar en 3 notas fundamentales:

1. La finalidad no es corregir infracciones de la tramitación, sino en cuestiones de derecho, en particular, de la infracción de las normas sustantivas que regulan el objeto del derecho.
2. El objeto es la apelación de las sentencias dictadas por las audiencias provinciales.

³⁴ GONZALEZ-CUELLAR, Nicolás. *Los fines de la casación en el proceso civil*. Dialnet, 1993.

3. Restrictiva de las causas en las que cabe casación ya que están tasadas y determinadas por la ley.

La casación civil correspondería a un 3er grado y únicamente destaca las infracciones procesales. Requiere la revisión de los asuntos según se adecuen al 'interés casacional' o interés afectado o a afección de asuntos con una cuantía elevada.

La finalidad de la casación laboral común, también conocida como «genérica» es el conocimiento para resolver sentencias dictadas en única instancia por un tribunal social (TSJ o sala de lo social de la Audiencia nacional). Comprende la posibilidad de revisión de los hechos, aunque de forma limitada y la eventual corrección de determinadas infracciones procesales como establece la letra d) del art 205 LPL respecto del error en la apreciación de la prueba. El resto de motivos del artículo 205 son requisitos meramente procesales.

Sería un 2º grado jurisdiccional. Se dedica a determinados pleitos de derecho colectivo del trabajo sin excluir la revisión de los hechos ni la corrección de la vulneración de determinados derechos. No requiere que se aplique ningún criterio de selección ya que todos lo son y se tiene en cuenta el número de personas afectada por la decisión a adoptar.

FASES.

- **Fase de Preparación.**

- **Civil.** Consiste en indicar y exponer la infracción legal o vulneración cometida del derecho fundamental. Se tramita el recurso ante el órgano «a quo», ante la Audiencia Provincial (art. 479 a 480 LEC). Si se rechaza el recurso por el tribunal por no apreciar el incumplimiento, es el fin de la tramitación.
- **Laboral.** Es mucho más simple, basta con la notificación de la sentencia impugnada. Se realiza ante la Audiencia Nacional o el Tribunal Superior de Justicia que corresponda (art. 206 y art. 207 LPL). Al igual que el proceso civil, Si se rechaza el recurso por el tribunal por no apreciar el incumplimiento, es el fin de la tramitación

- **Fase de Interposición del Recurso.**

- **Civil.** Se presenta ante el tribunal que dicto la sentencia.

- **Laboral.** Interposición del recurso. Se presenta ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo (art.210) previo emplazamiento de la misma (art. 207.1). El órgano «a quo» remite los autos al órgano «a quem».
- **Fase de Admisión.** Hay que tener en cuenta 2 cuestiones, se ha de comprobar el cumplimiento de previsiones legales y si la pretensión tiene el contenido casacional que exige la ley.
 - **Civil.** Por la sala 1ª del Tribunal Supremo que es quien tiene la competencia funcional por lo que lo pondrá de manifiesto la posible causa de inadmisión mediante providencia.
 - **Laboral.** el recurrente podrá ser oída acerca de la causa de inadmisión. Posteriormente se dará traslado de los autos al Ministerio Fiscal para que informe acerca de la inadmisión cosa que no se da en la casación civil.
- **Fase de Procedimiento.** Tanto en casación civil (art.485 LEC) como en laboral (art. 212.1 LPL), el procedimiento es el mismo, pero cabe indicar que en casación civil es como la elaboración de una sentencia, mientras que en la casación laboral común de da un paso intermedio con el informe del Ministerio Fiscal.
- **Fase de Sentencia.** Se realiza por los votos de los miembros de la sala, que por lo general son 5 miembros. Cabe la exposición de informes finales en la vista oral y expone las diferencias apreciadas por el tribunal respecto de las fases anteriores.

En definitiva, la casación laboral común es una ‘casación directa’ ya que no realiza selección de asuntos por lo que da ventajas a los recurrente y en términos de economía procesal, es menos rigurosa que la casación civil³⁵.

3. LA LEY 36/2011, DE 10 DE OCTUBRE, REGULADORA DE LA JURISDICCIÓN SOCIAL.

El análisis de esta ley consistirá en las novedades más sustanciales que presenta la LRJS respecto de la Ley 2/1995 en un intento de evidenciar los cambios que puedan tener

³⁵ MARTIN VALVERDE, Antonio. «El recurso de casación común: estudio comparado de su tramitación en el proceso civil y en el proceso laboral». *Incidencia de la Ley de Enjuiciamiento Civil en el procedimiento Laboral*. Aranzadi, 2001. Pág. 435.

incidencia sobre el significado de los principios laborales en el proceso laboral tras las modificaciones incorporadas por la Ley 36/2011 Reguladora de la Jurisdicción Social.

A día 11 de Octubre de 2011 en el Boletín Oficial del Estado se publicó la Ley 36/2011 de 10 de octubre Reguladora de la Jurisdicción Social para su posterior entrada en vigor el día 12 de diciembre de 2011. Esta ley suponía una reforma del al Ley que venía aplicándose hasta el momento, Ley 2/1995 del Procedimiento Laboral.

En primer lugar hay que destacar que por lo general para este tipo de reformas se recurre a Textos refundidos, no a leyes con tramitación parlamentaria. Pero la Exposición de Motivos se explica que la nueva redacción de la Ley se ha llevado a cabo «por razones de técnica normativa, evitando así la dispersión normativa y la dificultad de encontrar los preceptos ya vigentes y, por tanto, la fragmentación en la respuesta jurídica»³⁶.

Se han realizado, como es normal, cambios significativos con respecto a la regulación anterior de la LPL, pero también ha habido cambios más bien simbólicos, en este sentido podrían considerarse como tal:

- La estructura es la misma, no ha sufrido un cambio revelador ya que prácticamente es el mismo articulado, la novedad radica en nuevas secciones y subsecciones.
- Nueva modalidad de impugnación de actos administrativos laborales y de Seguridad Social. Únicamente son 2 artículos nuevos y que suponen 2 más que en la LPL.
- Los artículos son más largos.
- Relación complicada entre el artículo 2 del ámbito del orden jurisdiccional social y el artículo 10 respecto de la competencia territorial del juzgado de lo social.
- Novedad de la impugnación de laudos procesales

He de decir, que al igual que en el capítulo anterior, tratare las mismas cuestiones procesales en las que la regulación laboral tuvo influencia en la regulación del proceso civil en la LEC. Únicamente ahora un pequeño estudio sobre ellas por comparación con lo anteriormente expuesto y valorar las novedades que esta nueva ley presenta.

³⁶ TASCÓN LOPEZ, Rodrigo. *La renovación de la justicia social*. Thomson-Aranzadi, 2012. Pág. 122.

3.1. Principales novedades.

En la Exposición de Motivos es donde el legislador comienza a dar sus explicaciones de esta nueva ley y su necesidad de reforma. Esta cuestión la tratare más adelante, por ahora me centrare en los motivos del legislador, comenzando por la Exposición de Motivos II en la que presenta el porqué de esta ‘continuidad en el diseño procesal’ razonando el mínimo cambio en el diseño en la necesidad de «evitar que una reforma pudiera distorsionar del normal funcionamiento del mercado de trabajo y de los marcos laborales ya asentados»³⁷.

En principio se pueden destacar 3 grandes modalidades:

1. La nueva regulación de la competencia jurisdiccional social.
2. Modernización del procedimiento laboral.
3. Disposiciones adicionales, transitorias y finales.

1.- La nueva regulación de la competencia jurisdiccional social.

La LRJS adquiere un carácter más amplio ello supone la principal novedad, ya que de esta forma extiende su ámbito de conocimiento y de actuación materias con una especial vinculación con el orden laboral, pero excluidas o no valoradas lo suficiente en la anterior regulación.

La estrecha relación entre orden civil y laboral se ve reforzada en temas como la responsabilidad por los daños derivados de los accidentes de trabajo. Ambas son competentes, la civil por los daños extracontractuales y la laboral por considerarlos daños contractuales. Esto se reconoce en el artículo 2.b) LRJS.

El artículo 2. d) establece una de las novedades más visibles y citadas en la exposición de motivos 5ª para los Trabajadores Autónomos Dependientes Económicamente (TRADE) reforzando su posición para mejorar su tutela frente a decisiones del empresario o del cliente. La LRJS da cobertura para que puedan ejercer acciones por daños derivados de la prestación de servicios, accidentes de trabajo, etc...

Importante destacar el artículo 2.f) por su relación con la tutela de los derechos fundamentales en materia social, como el dº a huelga, libertad sindical, o las libertades

³⁷ Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social. «Exposición de Motivos II». B.O.E. martes 11 de octubre de 2011.

públicas y derechos fundamentales reconocidos en el texto constitucional con el acoso o la discriminación.

La LRJS también expone ser una «garante del cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales», así lo expone en el artículo 2.e).

La relación entre el orden contencioso administrativo y el orden social es la asunción por parte de este de actuaciones que venía ejerciendo al Administración Pública en materia laboral respecto de los impugnación de resoluciones administrativas de procedimientos de suspensión temporal de relaciones laborales, de reducción de jornada o de despido colectivo art 2.n) o de actos de las Administraciones publicas artículo 2.s). En definitiva, la jurisdicción social tiene conocimiento de las impugnaciones de actos por parte de la administración en materia laboral y sindical que pongan fin a la vía administrativa.

El orden social adquiere relevancia en otros órdenes si lo que se trata es materia laboral. Ello queda plasmado en la LRJS en 2 cuestiones respecto de los conflictos colectivos y de la impugnación de estos convenios dando a la sentencia efecto de cosa juzgada (art 160.5 LRJS) por lo que el pronunciamiento de los jueces y Tribunales de lo social prevalece antes lo que pueda dictarse en otra jurisdicción³⁸.

Respecto de la modalidad procesal que se da a los conflictos colectivos resulta una novedad con la LRJS ya que su tramitación procesal no significa que se agoten las vías en las que esta materia pueda ser objeto de litigio.

Y en relación con la impugnación de los convenios colectivos, al ser una materia exclusiva del orden social, las resoluciones de los órganos conocerán de la legalidad o ilegalidad del convenio que tendrá efecto *erga omnes* por considerarse como Fuente del Derecho del Trabajo.

En definitiva, primeros artículos de la LRJS son una mejora sustancial respecto de la ley anterior ya sea por su ampliación del campo objeto de esta ley pero cabe hacer referencia a las materias excluidas, ya que ha mantenido puntos en común como de la tutela de los derechos de libertad sindical y dº de huelga de los funcionarios público (artículo 2.e)) o las pretensiones en materia concursal (artículo 2.h)).

³⁸ Idea de GOERLICH PESET, José María. *La reforma del proceso laboral; la nueva Ley Reguladora de la Jurisdicción Social*. Tirant lo Blanch, 2012, pág. 28.

En particular llama la atención el artículo 3 en sus puntos g) respecto de la exclusión del orden social de las reclamaciones de responsabilidad patrimonial de la Seguridad Social y sus Entidades Gestoras por daños y perjuicios causados por la asistencia sanitaria y el punto d) por el establecimiento de unas garantías de servicios mínimos en los casos de huelga salvo para los casos de designación concreta del personal y de los actos de la autoridad laboral en situaciones de conflicto recogidas en el Real Decreto-ley 17/1977 de 4 de marzo, sobre relaciones de Trabajo.

2.- Modernización del procedimiento laboral

La LRJS agiliza los trámites del proceso motivados por la modernización de la justicia con la incorporación de las nuevas Tecnologías de Información y Comunicación (TIC). La LRJS establece mediante estos medios, la entrega de documentos para la tramitación.

- Entrega de autos y comunicación de autos artículos 47.1, 77.2 y 82.4 LRJS
- Artículo 87.6 LRJS del examen de documentos y pruebas periciales.
- Artículo 143.1 LRJS de la entrega de los expedientes por parte de la SS o de alguna de sus entidades gestoras.

También se convienen estos medios para las comunicaciones entre el órgano y las partes con el efecto de rapidez del procedimiento como la contestación mediante TIC.

El interés en encajar estos medios en los procedimientos laborales obedece a la razón de «favorecer la economía procesal, la homologación y la rapidez en la respuesta judicial» (Exposición de Motivos IV).

La incorporación de nuevas normas en el proceso hace que este adquiera agilidad en la tramitación como en la conversión de la tramitación de la suplicación en el patrón de recursos devolutivos (artículo 202 LRSJ) o en el recurso de casación (artículos 208 y 215 LRSJ).

La plenitud de la tutela judicial efectiva en este caso, sigue inclinando la balanza hacia el lado del trabajador y beneficiarios pero mejora la justiciabilidad de las pretensiones requeridas.

Tres son las novedades más significativas³⁹:

- La admisión de condenas de futuro del artículo 99.2 respecto de las cantidades periódicas abriendo una ejecución por esos importes. Esto lo recoge el artículo 220.1 LEC que posibilita a la sentencia al pago de cantidades futuras derivadas de una prestación periódica.
- Proceso monitorio artículo 101 para la reclamación de cantidades vencidas, exigibles e inferiores a 6.000€ derivadas de la relación laboral. La cuantía es un tanto excesiva ya que una cantidad más baja que no se requiere el acceso al recurso y por tanto es más lógico y practico que sea una cantidad elevada la que se reclame en un proceso monitorio. Solo es posible presentarla ante empresarios no concursados y no se incluyen las reclamaciones colectivas a entidades de la Seguridad social. El principal requisito de prueba es la relación laboral y como es lógico, la deuda.
- Refuerzo de la tutela colectiva de los intereses de los trabajadores.

Una de las nuevas ideas de la LRSJ es que intenta desarrollar el carácter ejecutivo de las sentencias en su dimensión individual como en sentencias que afectan a un colectivo extrapola el objeto a su individualización tanto para su ejecución como para el cumplimiento. La finalidad es permitir que los efectos individuales de la sentencia colectiva se ventilen en el propio proceso ejecutivo.

El proceso cautelar establece la aplicación de normas civiles pero con los matices propios del proceso laboral un ejemplo de ello es la incorporación del embargo preventivo, media que no estaba incorporada en la LPL que solo se contenían estas medidas en materia relacionada con la tutela de los derechos.

Y por ultimo con la normativa de revocación de las reglas de prueba se han actualizado, experimentando una ampliación y progreso conforme las circunstancias actuales lo requieren. La LRJS expone nuevas reglas sobre las pruebas ilícitas con lesión de los derechos fundamentales, o la situación del testigo respecto del empresario, la distribución de la carga de la prueba en materia de accidentes de trabajo y/o enfermedad laboral o en la a portación de las pruebas periciales y documentales en las que el art 82.4 LRSJ incluso da

³⁹ FOLGERA CRESPO, Ángel. *Comentarios a la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social*. Lex Nova, 2011. Págs.429 – 434.

la posibilidad de su «aportación anticipada». Esto va destinado a «la quiebra de los Principios de concentración y de oralidad del proceso social»⁴⁰.

La Ley 36/2011 intenta suplir carencias de la legislación anterior y adaptarla a las nuevas necesidades que han ido surgiendo.

Regula el arbitraje desde el punto de vista procesal incluso la impugnación de laudos e impulsa el acuerdo directo como mecanismo de solución de conflictos laborales mediante las conciliaciones previas. El artículo 64.3 LRSJ da la posibilidad de que las partes acudan de forma voluntaria y de común acuerdo a la vía de la conciliación extrajudicial con la consecuente paralización de los plazos de caducidad para ejercer acción ante una oficina judicial o ante el Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación (SMAC) incluso pueden alcanzarse estos pactos que serán homologados incluso después de sentencia firme.

3.- Disposiciones Adicionales, Transitorias y Finales.

Con la entrada en vigor 2 meses después de su publicación en el BOE, la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social comenzó a aplicarse el 10 de diciembre de 2011. Para ello, las Disposiciones Transitorias van dirigidas a resolver las cuestiones surgidas de las distintas situaciones procesales que pudieran producirse.

Respecto de los procesos ya iniciados la Disposición Transitoria 1.1 establece que antes de la entrada en vigor, la aplicación será de la LPL y los iniciados después, lógicamente se registrarán por la nueva LRJS.

En cuanto a los recursos posteriores a la entrada en vigor si ponen fin a la instancia se entiende que se registrarán por la LRJS, también la ejecución provisional y definitiva. Si han puesto fin a la instancia antes de la entrada en vigor será de aplicación la LPL en cuanto a recursos de suplicación, casación y demás medios de impugnación. Los recursos en trámite se «seguirán sustanciando por la legislación anterior hasta su resolución».

También se designan reglas especiales acerca de las nuevas competencias definidas por la LRJS como la impugnación de actos administrativos con acceso al orden social en la Disposición Transitoria 4ª.

⁴⁰ GOERLICH PESET, José María. *La Reforma del Proceso Laboral; la nueva Ley Reguladora de la Jurisdicción Social*. Tirant lo Blanch, 2012, pág. 35.

Se habilita al Gobierno para modificar las cuantías en la Disposición Final 6ª, incluso puede dar autorización a entidades privadas para la realización de actuaciones de carácter ejecutivo respecto de bienes sobre los que haya recaído un embargo.

Alusión tardía en la regulación la supletoriedad de la LEC respecto de las lagunas o lo no previsto en la LRJS. La novedad en el aspecto de la supletoriedad es la posibilidad de que sea la Ley de la Jurisdicción Contencioso Administrativa también supletoria siempre y cuando lo aplicable sea compatible con los principios del procedimiento laboral.

Para finalizar con este punto, hay que hacer alusión a unas de las reformas sustantivas más innovadoras en el ámbito laboral la protección que implica esta norma en determinados aspecto de los trabajadores autónomos económicamente dependientes (TRADE) mediante la Disposición Final 1ª que modifica la Disposición Adicional 17ª del Estatuto del Trabajador.

La LRJS intenta salvar las limitaciones de la LPL y solventar problemas prácticos de las pretensiones formuladas ante el orden social. La Ley 20/2007 de 11 de junio, del Estatuto del Trabajador Autónomo, no clarifico del todo los problemas que acaecían en los procesos por los que ahora la LRJS atribuye competencia al orden social para la prevención de riesgos laborales y para la responsabilidad derivada de accidentes dando además facultades de impugnación de laudos o regulando conflictos colectivos.

La LRJS posibilita al TRADE de obtener un pronunciamiento judicial reconociendo la prestación de servicios de forma autónoma y dependiendo económicamente del empresario-cliente si se pone en conocimiento del mismo dicha condición.

3.2. Cuestiones prejudiciales.

Hay que comenzar analizando el artículo 4 LJS o lo que ahora se define como «competencia por conexión» en los que se aplican los principios de celeridad y concentración del proceso laboral. La cuestión prejudicial, según la STC 182/1994, de 2 de junio, «la cuestión prejudicial implica la necesidad de resolver incidentalmente y a los efectos de decidir sobre la pretensión planteada, un tema litigioso que no es objeto de la apreciación del órgano en el que se encuentra»⁴¹. El artículo 43 LEC contempla la cuestión

⁴¹ ARASTEY SAHÚN, Mª Lourdes. *Comentario a la Ley Reguladora de la Jurisdicción social*. Lex Nova, 2011. Pág. 105.

prejudicial de carácter homogéneo (cuestiones dentro del mismo orden) que al no estar contenida en ninguna disposición de la LRJS se aplicaría como supletoria.

La LRJS obliga a resolver las cuestiones prejudiciales de forma conjunta con el objeto del proceso para no permitir una dilación indebida en el pronunciamiento de la cuestión.

Será el juez de lo social quien decida sobre la cuestión ajena a su competencia si podría ser un elemento necesario para la resolución del fondo del asunto.

Según el Tribunal Supremo, esta ampliación de las potestades del juez de lo social no da valor de cosa juzgada a la cuestión prejudicial, por ello se exige que estén directamente relacionadas con la materia objeto del proceso para que de manera accesoria a la pretensión principal, de la posibilidad al juez de conocer todas las incidencias en el proceso.

La cuestión no puede haber sido objeto de resolución judicial firme por parte de otro orden jurisdiccional ya que devengaría en vinculante para los demás órdenes. Sin embargo si se trata en el mismo proceso que la cuestión principal que lo hizo surgir, no tendría efecto de cosa juzgada, por lo que la resolución de la cuestión simplemente sería un hecho más que complementa la pretensión principal.

Cosa distinta es el efecto de la cuestión prejudicial en un proceso de colectivo sobre procesos individuales con el mismo objeto la cual sí tendría efectos de cosa juzgada. El artículo 160.5 LRJS supone la prejudicialidad suspensiva para estos casos en un conflicto colectivo. Este artículo impone al juez de un 2º asunto fallar a favor de la resolución que tuvo el primero dando como primera fundamentación de la 2º sentencia la resolución de la primera sentencia ya que materialmente se está ante el mismo asunto⁴².

El artículo 86 LRJS supone la incorporación respecto del mismo artículo de la LPL de un nuevo punto en el que se regula la posible suspensión del proceso en el caso de la aparición de una cuestión prejudicial dentro del propio orden social. Este punto ha de ponerse en concordancia con el art 4.0.1 LEC, por el cual, la suspensión únicamente es posible en el caso de falsedad de un documento que tenga una notoria influencia sobre el pleito y del que no pueda prescindirse para la resolución sobre el fondo del asunto.

⁴² ALARCON CARACUEL, Manuel Ramón. *Comentario a la Ley Reguladora de la Jurisdicción social*. Lex Nova, 2011. Pág. 620.

La prejudicialidad suspensiva se incluyó en el artículo 43 de la LEC como novedad, pero con dudas respecto de su aplicación. En la LRJS es aceptada únicamente en casos de litispendencia y con la peculiaridad de que el art 43 LEC establece que la suspensión sea a petición de las partes o de una con el consentimiento de la otra. En estos casos es cuando el órgano jurisdiccional suspende la tramitación del procedimiento hasta que la cuestión se resuelva por el órgano correspondiente que conozca de la cuestión.

En el proceso laboral rigen los principios de celeridad y oficialidad, por tanto, la cuestión prejudicial se ve muy limitada. La suspensión se daría en el supuesto del art 138 LRJS para los casos de procesos individuales seguidos por una decisión empresarial de movilidad geográfica o de modificación sustancial de las decisiones vía conflicto colectivo ya que la tramitación del conflicto colectivo produce efecto de cosa juzgada y eso da lugar a que la suspensión recaiga sobre una cuestión pendiente de suplicación o casación.

La doctrina Constitucional establece la «estricta conexión y dependencia» de las cuestiones. Son los órganos los que tienen que adecuar su actuación a la resolución del fallo anterior en un proceso con las mismas partes y similar objeto litigioso. Puede producirse el desconocimiento por parte del juzgador de un fallo anterior con identidad de cosa juzgada, para ello es el artículo 222 LEC el que se encarga de aclarar la consideración de cosa juzgada en procesos posteriores con idéntico objeto o para el caso de examen de cuestiones en las que se aprecia una relación de «*estricta dependencia*».

3.3. Capacidad para ser parte.

Recogida en el artículo 16 y 17 LRJS, «se mantiene la esencia de regulación tradicional propia de la capacidad y la legitimación en el orden social, pero se realizan ajustes para abordar aspectos referidos a la situación *ex novo* que se atribuye a la jurisdicción social en las cuestiones relativas a empleadores sin personalidad jurídica»⁴³. El propio Estatuto de los trabajadores es el que establece la legitimación pasiva a empleadores como las comunidades de bienes y grupos sin personalidad jurídica en tanto en cuanto actúan como empleadores.

La nueva redacción del artículo 16 acoge ciertas modalidades expuestas en el artículo 6 de la LEC ampliando la capacidad de ser parte en un proceso a masa patrimoniales carentes de titular o cuyo titular haya sido privado de sus facultades para su administración, o a personas jurídicas en constitución o comunidades de bienes en cuyo representación actúa

⁴³ TASCÓN LOPEZ, Rodrigo. *La Renovación de la Justicia Social*. Thomson-Aranzadi, 2012. Pág. 136.

la persona u organizadores o socios con autorización para la representación. Siempre ha de haber un representante o administrador físico titular del poder de actuar en nombre de estas entidades sin personalidad jurídica ya que quien realmente es parte en el proceso es la entidad sin personalidad jurídica

FOGASA.

Se refuerza la presencia del FOGASA en juicios con la intención de velar por los intereses públicos. Es el artículo 23 LRJS quien otorga esta legitimación activa para que desde el principio el FOGASA colabore y cuestiones de las que se pudiera derivar prestaciones de garantía independientemente de que las circunstancias varíen de forma considerable durante el proceso.

Esta medida, en gran parte se ha llevado a cabo por el exceso de fraude a la hora de cobrar del FOGASA, por ello, asignan facultades al FOGASA de oponer toda clase de excepciones y medios de defensa para la desestimación total o parcial de la demanda o incluso la de interponer recursos contra resoluciones que se dicten. También podrá ser parte en la tramitación de procedimientos arbitrales, impugnar laudos o conciliaciones judiciales/extrajudiciales para asumir los efectos otorgados por el artículo 33 del Estatuto de los Trabajadores⁴⁴.

El artículo 23.5 LRJS clarifica la incidencia de las alegaciones del FOGASA y su efecto preclusivo con la estimación de la caducidad/prescripción de la acción que daría lugar a la amnistía del empresario y del FOGASA por prescripción, salvo que se apreciase la prescripción por reclamación extrajudicial o el reconocimiento de la deuda, que se interrumpirá el plazo de prescripción frente al FOGASA. No sin embargo si este reconocimiento de la deuda se hubiere realizado en el SMAC o mediante acta de conciliación en un proceso judicial que si afectaría la FOGASA. Eso sí, El órgano si podría solicitar al FOGASA los antecedentes respecto de los hechos objeto del procedimiento de los que pudiera derivarse responsabilidad para el organismo, el cual podrá aportar lo requerido aun sin haber sido parte en el proceso.

SINDICATOS.

⁴⁴ Idea de TASCÓN LOPEZ, Rodrigo. *La Renovación de la Justicia Social*. Thomson-Aranzadi, 2012. Pág. 139.

La intervención del sindicato en el proceso obedece a su personación como sujetos colectivos pero no solo en medida en que están dotados de personalidad jurídica propia, sino como mecanismos de defensa de los intereses particulares del trabajador respecto de la cobertura de los derechos fundamentales y de libertad sindical que este tiene, siempre, claro está, que el trabajador representado lo autorice.

La fundamentación jurídica de que los sindicatos sean parte en los procesos obedece a la lógica de que tiene mayores medios técnicos y jurídicos para la defensa del trabajador.

A pesar de esta oportunidad para el trabajador, no es una situación que se lleve a la práctica con mucha frecuencia, ya sea por la pasividad de los sindicatos a la hora de dar publicidad a este medio o simplemente por la pasividad del trabajador. La LRJS menciona esta intervención en el artículo 17.2, dando una legitimación para la defensa de los intereses económicos y sociales pretendidos.

Para esta legitimación, el objeto del contrato ha de tener una conexión o vinculación especial con el sindicato en cuestión, sobre todo para la impugnación de convenios colectivos, por ello, así se establece la sentencia de 16 de diciembre de 2008 de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo en cuanto a la legitimación para impugnarlo ya que este puede accionar el mecanismo de la impugnación siempre que estén en juego los un interés real y directo en el objeto del pleito, el sindicato ha de tener una implantación suficiente en el ámbito del conflicto en cuestión.

El artículo 20 LRJS lleva por rubrica 'representación por los sindicatos'. La novedad está en la incorporación de los funcionarios a consecuencia de la ampliación por parte del artículo 2 de la competencia del orden social de personal funcionario y estatutario. El punto 4 de este artículo es completamente nuevo, aunque ya habido sido discutido en una reforma anterior y viene a decir que no tendrán que efectuar depósitos y consignaciones en sus actuaciones ya que «gozaran del beneficio legal de la justicia gratuita cuando ejerzan un interés colectivo en defensa de los trabajadores y beneficiarios de la Seguridad Social».

3.4. Recursos

3.4.1. Recurso de Suplicación.

La LRJS no ha modificado en exceso la naturaleza jurídica del recurso de suplicación ya que se sigue considerando como un recurso extraordinario únicamente ejercitable por los motivos tasados y frente a determinadas resoluciones aunque si se ha ampliado de forma

notable el objeto del recurso. Está recogido en el Título II del Libro 3º artículos 190 y siguientes y en algunas disposiciones posteriores como las que hacen referencia a las causas comunes de los recursos de suplicación y casación.

La regla general establece que son recurribles en suplicación *«las sentencias que dicten los juzgados de lo social en los procesos que ante ellos se tramiten, cualquiera que sea la naturaleza del asunto salvo que se diga lo contrario»*. El artículo 191.2 establece la enumeración de las materias excluidas:

- a) Impugnación de sanción no muy grave o leve o de sanción muy grave confirmada judicialmente.
- b) Procesos de disfrute de vacaciones.
- c) Materia electoral salvo lo previsto en el artículo 136
- d) Procesos de clasificación profesional salvo lo requerido en el artículo 137
- e) De movilidad funcional o cambio de puesto del trabajo.
- f) En procesos de derechos de conciliación de la vida personal y profesional
- g) Reclamaciones de cuantía que excedan los 3.000€ o en recursos de impugnación de alta médica.

Respecto de las sentencias si recurribles en suplicación se refiere el artículo 191.3 LRJS que lo que procede es únicamente una mejora técnica y terminológica de los casos susceptibles de suplicación.

La LRJS determina una nueva y más elevada cuantía en el proceso así como la aparición de unas reglas más precisas para su determinación. La cuantía está determinada en 3.000€ y las reglas para su determinación se establecen en artículo 192 con varias situaciones a tener en cuenta:

- Varios demandantes, la cuantía se fijará atendiendo a la reclamación cuantitativamente mayor.
- Varias pretensiones, se sumaran todas para determinar la cuantía. Si hay varias acciones acumuladas en un proceso, basta con que una de ellas sea recurrible en suplicación.

- Reclamación sobre prestaciones económicas periódicas se calculara atendiendo a al importe anual de las prestaciones.
- En la determinación de la cuantía litigiosa no se computan intereses, ni recargo, ni actualizaciones ni mora.
- La reclamación ha de versar sobre una prestación económica de cualquier naturaleza. Y para los actos administrativos en materia laboral y de Seguridad Social hay que estar al contenido económico de la de prestación o del acto objetos de del proceso.

La novedad más importante respecto del recurso de suplicación de la nueva LRJS es la posibilidad de recurrir autos con la terminación anticipada del proceso en 3 supuestos:

1. Por la satisfacción extraprocesal o la pérdida sobrevenida del objeto.
2. Por la falta de subsanación de los defectos de la demanda.
3. Por incomparecencia en los actos de conciliación y juicio.

Estas situaciones ahora son objeto de suplicación, pero en LPL no se los daba respaldo por la importancia cuantitativa que tenían por lo que únicamente podían ser recurridas en amparo ante el Tribunal Constitucional⁴⁵.

Las resoluciones dictadas en ejecución provisional, no son susceptibles de ser recurridas en suplicación a no ser que excedieran los límites materiales de la ejecución provisional o no hubiese competencia jurisdiccional en el orden social.

La tramitación realmente no ha cambiado en nada ya que se mantiene las fases de denuncia e interposición del recurso. Por el contrario, si se han dado cambio y modificaciones es en las causas de inadmisión del recurso. Se contempla la inadmisión parcial y se modifican las causas como que ya no se regula la inadmisión por haber desestimado otros recursos sustancialmente iguales por el fondo del asunto o que sea una nueva causa de inadmisión, la existencia de doctrina jurisprudencial unificada del Tribunal Supremo en el mismo sentido que la recurrida. Lo que no ha cambiado respecto de la

⁴⁵ LLUCH CORELL, Francisco Javier. «Novedades introducidas en la LRJS: Recurso de Suplicación». *La reforma del Proceso Laboral; la nueva Ley Reguladora de la Jurisdicción Social*. Tirant lo Blanch, 2012. Pág. 443.

legislación anterior es la inadmisión de los requisitos exigidos para recurrir por parte del sujeto recurrente.

3.4.2. Recurso de Casación común.

No tiene gran variación respecto de la LPL. La regla general en materia de resoluciones recurribles es la misma, por lo que si se mantiene que serán recurribles en casación las resoluciones dictadas en única instancia por las Salas de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia y por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional. Los motivos vienen expuestos en el art 205 LRJS.

El artículo 207 LRJS establece los motivos de casación del recurso, no existiendo la más mínima variación respecto de su regulación anterior. Es una enumeración *numerus clausus* ya que únicamente son los tasados en la ley:

- a) Por abuso, exceso o defecto en el ejercicio de la jurisdicción
- b) Incompetencia o inadecuación en el procedimiento.
- c) Quebrantamiento de las formas por infracción de las normas reguladoras de los actos y garantías procesales.
- d) Error en la apreciación de la prueba.
- e) Infracción de las normas del ordenamiento jurídico o que fueran aplicables para resolver las cuestiones objeto de debate.

En la tramitación, una de las novedades más notable es la referida a los medios de impugnación en los recursos de casación, pero realmente lo que cabe destacar la secuencia de fases por las que pasa el recurso:

1. Una vez preparado en el plazo de 5 días y mediante manifestación por escrito para al secretario judicial.
2. El secretario judicial concede un plazo de 15 días para formalizar el recurso a la parte recurrente.
3. Formalizado, da traslado a las demás partes con un plazo común a todas ellas de 10 días para la impugnación.

4. Tras el plazo de impugnación se elevan los autos a la Sala de lo Social del Tribunal Supremo para que realice el examen sobre el cumplimiento de los requisitos de admisión del recurso y previo informe del Ministerio Fiscal, se dictara sentencia en el plazo de 10 días.

Es el artículo 210.2 LRJS el que detalla la forma de la redacción del documento, ampliando notablemente la anterior redacción en la LPL que únicamente hacía referencia a los requisitos fijados en el artículo 483 LEC. Es necesario que haya rigor y claridad en los motivos de casación, con su razonamiento y fundamentación de motivos, el contenido concreto de la infracción y si se da o no un quebrantamiento de la doctrina jurisprudencial, sería la argumentación esencial del recurso.

Pero ha de atenderse a otros criterios de formalización del escrito según los motivos que ampare e recurso ya que si es por infracción de norma o garantía procesal ha de subsanarse la falta, sin embargo, si se da por los motivos tasados como error de hecho en la apreciación de la prueba ah de señalarse de modo puntual cada uno de los documentos en los que se fundamente esa prueba.

4. INFLUENCIA DE ESTAS NOVEDADES EN LOS PRINCIPIOS INSPIRADORES DEL PROCESO LABORAL

En la Exposición de Motivos de la Ley 36/2011 de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social se exponen todas las causas y los porqués que la hicieron surgir así como una breve explicación de las novedades y modificaciones que presenta.

Es importante señalar que lo que se intenta con esta ley no es en absoluto una modificación del proceso laboral, tal y como experimento la LEC/1881 con la nueva LEC/2000 cuyo procedimiento, aunque el mismo en el fondo, se modifico de forma notable. Esta ley, pretende modernizar la normativa procesal laboral y adecuarla a las nuevas situaciones que van surgiendo con el paso del tiempo, adaptar el proceso a las cambiantes circunstancias que se dan, sin perder su identidad ni renunciar a los principios que la hacen 'única'. Sigue siendo garante de los derechos fundamentales y de las libertades públicas de trabajadores y empresarios y da una cobertura más especializada a la materia laboral. Por lo tanto, y de manera general, se puede decir que lo que se pretende con esta ley es la adaptación de los Principios Inspiradores del Proceso Laboral, sin alterar su núcleo esencial, sino mediante un nuevo entendimiento con respecto a los nuevos escenarios que

se plantean en la actualidad y en particular, una forma nueva y diferente de entender dichos principios como básicos e inatacables de este orden.

Si bien es cierto que anteriormente he explicado ya las novedades más significativas introducidas por la LRJS en el proceso, a continuación voy centrar más mi atención en determinados instrumentos, medios e instituciones del proceso con alguna variación respecto de la LPL y que le haya dado una notoriedad particular.

En la Exposición de Motivos IV se explica la agilidad y eficacia procesal, así como de la racionalidad que han querido dotar al proceso, se imponen nuevas medidas cautelares, de mediación y arbitraje, garantía de la tutela judicial efectiva y de defensa manteniendo el principio de oralidad como elemento fundamental en el proceso y en especial en la práctica de la prueba y conclusiones favoreciendo la economía procesal, la homogeneidad y la rapidez en la respuesta judicial. Se aplican las nuevas tecnologías para la mayor rapidez en la tramitación procesal asegurando «mayor precisión y eficacia en la definición y aplicación jurisdiccional de los derecho y deberes de trabajadores y empresarios»⁴⁶.

La Exposición de Motivos V expone que la agilización del proceso no supone una disminución de la tutela judicial efectiva ni de los intereses de las partes. Explica el refuerzo dado al FOGASA para su participación en los juicios y la relación con los órganos jurisdiccionales a fin de recabar y aportar información para la defensa de los intereses públicos. También hace mención de a la actuación de los sindicatos en el orden social y respecto de los trabajadores autónomos a ampliado su esfera de protección mejorando la tutela ante las decisiones del empresario/cliente.

En cuestión de recursos, se ha ampliado el ámbito del recurso de unificación de doctrina y se han extendido los efectos de las sentencias de conflicto colectivo en materia de ejecución. Además se han incorporado las ‘condenas de futuro y la posibilidad de alcanzar acuerdos transaccionales en ejecución.

4.1. Agilidad procesal

Es una de las materias más comentadas por juristas y autores, es la nueva reivindicación de la tutela judicial efectiva en el orden social ya que es reconocida en la Exposición de

⁴⁶ Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social. «Exposición de Motivos IV». B.O.E. martes 11 de octubre de 2011.

Motivos V como uno de los derechos fundamentales que se mantiene y defiende ‘a capa y espada’ por el legislador.

Se indica que la agilidad del proceso no es contraria a este derecho constitucionalmente admitido de tutela judicial efectiva, pero no todo lo teóricamente favorable resulta efectivo en la práctica.

El Derecho a la tutela judicial efectiva es uno de los derechos fundamentales reconocido en el artículo 24 CE ‘*Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.*’ Y en el artículo 119 ‘*La justicia será gratuita cuando así lo disponga la ley y, en todo caso, respecto de quienes acrediten insuficiencia de recursos para litigar.*’

Lo cierto es que cada jurisdicción funciona de forma diferente y la jurisdicción social, con motivo de la crisis, se ha visto aquejado de una forma diferente a las demás por el aumento del volumen de trabajo debido a esta nueva situación económica que, en parte, afecta en mayor medida, al empleo.

Con la nueva LRJS el ámbito de competencia de los jueces y tribunales ha sido ampliado de forma notable, dándoles potestad para conocer de materias que antes correspondían al orden civil o administrativo.

Este «desplazamiento de competencias», a pesar del propósito del legislador, no ha beneficiado en absoluto, sino que ha supuesto una sobrecarga de trabajo con motivo de la ya citada crisis económica en la que se ha visto afectado nuestro país. Con esta situación, lo único que se ha conseguido es que la respuesta judicial se dilate en el tiempo más de lo debido, afectando de lleno al principio de celeridad, uno de los principios inspiradores del proceso laboral que hacen ágil y rápido al proceso laboral, modelo de la LEC/2000.

También, una de las novedades recientes después de la LRJS ha sido la ley 10/2012 por la que se regulan determinadas tasas en el ámbito de la administración de justicia. Esta ley influencia, en cierto modo, a la jurisdicción social diferenciando la cuantía en cada orden, el social dándose en los recursos de suplicación y casación. Con el implante de estas medidas, se han limitado estos recursos en el orden social pero en realidad, no es la cuantía de las

tasas en concreto, sino «la limitación del sistema justicia gratuita automática *ex lege* establecido en la jurisdicción social»⁴⁷.

En su favor se puede decir que si el sistema de tasas estuviera “debidamente calibrado” puede moderar y regular la economía de los litigios de una forma positiva, pero esto realmente choca con la justicia gratuita del artículo 24 CE y con su finalidad.

En definitiva, el análisis de la Exposición de Motivos dada por el legislador respecto de la agilidad procesal hace notar, por encima de las demás finalidades, el aumento de las competencias del juez y de los casos que por la LRJS deba conocer, lo que supone un aumento del trabajo en el sistema de justicia que, por a la situación de crisis que se vive en estos momentos, lo único que se ha conseguido es sobrecargar de trabajo a los juzgados derivando en retrasos en las actuaciones y resolución de los litigios, prolongando a su vez, la tramitación y faltando a la buena fama de rapidez y agilidad del proceso laboral, es decir, ha generado el efecto contrario de lo pretendido. Para más *inri* con la nueva ley de tasas de la administración de justicia se limita el acceso a la tutela judicial efectiva, derecho constitucional y de lo que la LRJS se supone garante.

Si se puede ejercer una mayor precisión y eficacia en los procesos y en la aplicación judicial de la legislación social en materias de carácter laboral, pero a costa de la rapidez y agilidad propia de su proceso.

La LRJS no ha contribuido a lo que inicialmente exponía, la agilidad procesal sin dejar de proteger a la tutela judicial efectiva, pero la situación tampoco le ha ayudado. No supone por tanto, un impulso al principio de celeridad del proceso laboral ya que este principio se ve afectado por unos plazos de resolución más dilatados en el tiempo, lo cual no quiere decir que este principio no se aplique, sino únicamente que no se aplica en su totalidad.

4.2. Medidas cautelares.

La LRJS tiene como objetivo la regulación de medidas cautelares más acordes con el proceso y por tanto, una mayor protección de los derechos fundamentales y las libertades públicas.

⁴⁷MARTIN VALVERDE, Antonio «Los derechos a tutela judicial efectiva y a un proceso equitativo en la jurisdicción social: incidencia de la crisis económica». *Relaciones Laborales*, núm. 11/2014, pág. 12

Por ello el artículo 152 LRJS reitera el artículo 130 de la Ley de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa (LJCA) en la adopción de medidas cautelares. La suspensión cautelar intenta «evitar una confrontación de intereses del recurrente con los que pretenden servir a la actuación pública para lo que hace falta un juicio de ponderación de los intereses contrapuestos»⁴⁸. El problema se encuentra en la amplia variedad de situaciones que pueden dar lugar al conflicto de intereses como las medidas cautelares frente a actos administrativos de contenido laboral, o frente a actos de la autoridad laboral sobre la paralización de determinados trabajos.

Para que se den, es necesario que haya una vulneración del derecho fundamental y existe la necesidad de que los daños sean probados (los morales) para poder cuantificarlos. Respecto del proceso de trabajo, la finalidad es la de «proteger el derecho en trámite del ejercicio jurisdiccional» por lo que el juez tiene un amplio margen de maniobra a la hora de imponer estas medidas cautelares, prácticamente puede imponerlo a cualquier contenido siempre que esté dirigida a la mejor tutela judicial efectiva⁴⁹.

La una limitación que se impone al juez es que la medida ha de ser la menos gravosa para el demandante. Ante esto hay que decir, que la LRJS no contiene las medidas a imponer, como la anterior LPL que únicamente regulaba concretas y específicas medidas para situaciones determinadas, por ello, en el artículo 79.1 impone nuevamente la supletoriedad de los artículos 721 a 747 de la LEC/2000 pero con las particularidades que se pudieran desprender del proceso laboral.

En relación con los principios cabe decir que la adopción de medidas cautelares afecta a la protección de la tutela judicial efectiva en el sentido que estas medidas reconocidas en el artículo 79 LRJS garantizan los derechos de las partes, es por tanto que se pretende salvaguardar la integridad del principio de celeridad respecto de la parte afectada. Estas medidas se toman para proteger los derechos fundamentales del trabajador que hayan sido vulnerados por el empresario. Pero la finalidad, es «la prioridad de asegurar la reparación

⁴⁸ MAURANDI GUILLEN, Nicolás A. *Comentario a la Ley Reguladora de la Jurisdicción social*. Lex Nova, 2011.

⁴⁹ BALLESTER PASTOR, María Amparo. «El procedimiento de tutela de derechos fundamentales y el procedimiento de conciliación de responsabilidades en la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social». *Relaciones Laborales*, N° 2/2012, Editorial LA LEY.

efectiva del interés para garantizar que la víctima no sufra perjuicios durante la tramitación del procedimiento»⁵⁰.

El artículo 180 LRJS, expone las medidas cautelares aplicables por parte del juez en coordinación con el artículo 79 LRJS siempre y cuando la finalidad sea la tutela de los derechos y sin que esta ocasione «una perturbación grave y desproporcionada de los derechos y libertades constitucionalmente protegidos»⁵¹.

Respecto del principio de inmediación es el propio juez que trabaje en el caso quien ha de imponer las medidas cautelares oportunas para la conservación del objeto del litigio o simplemente para asegurar dicha protección. El hecho de que las medidas las tomara un tribunal distinto del que conoce el caso quebraría el principio de inmediación, por lo que no es una materia que la LRJS pueda desgranar del proceso en diferentes órganos con el fin de agilizar el proceso.

4.3. Conciliación extrajudicial; Mediación y Arbitraje.

La mejora del enfoque hacia los derechos fundamentales en la LRJS ha salido en beneficio de las partes y como ya se ha mencionado anteriormente, se ha reforzado la defensa de los derechos fundamentales de los trabajadores con medidas que, si bien en la anterior LPL venían indicadas, en la nueva LRJS se han desarrollado por la mayor incidencia que puedan tener en las situaciones actuales, como las medidas cautelares o, como pasare a explicar a continuación, la conciliación, mediación y arbitraje.

Muchas de estas medidas se han visto reforzadas, además de por la actual situación, por la ampliación de las competencias del orden social, al asumir determinadas materias que antes correspondían al ámbito civil o contencioso administrativo.

La ‘formulas’ de conciliación, mediación y arbitraje suponen, según la Exposición de Motivos IV suponen una agilización en la tramitación procesal, para «dinamizar los

⁵⁰ BALLESTER PASTOR, M^a Amparo. «El procedimiento de tutela de derechos fundamentales y el procedimiento de conciliación de responsabilidades en la LRJS» *Relaciones Laborales*, N^o 2/2012.

⁵¹ FOLGUERA CRESPO, José Ángel. *Comentarios a la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social*. Lex Nova, 2011.

procedimientos judiciales y descargar de trabajo la administración de justicia»⁵². Se potencian mecanismos para la solución de controversias como carácter alternativo a la vía judicial.

El impulso de esta idea, fue la Directiva 2008/52/CE del Parlamento Europeo y del consejo para facilitar y mejorar el acceso a la justicia y como procedimiento alternativo.

A raíz de la crisis y con las constantes reformas laborales, sobre todo en materia de negociación colectiva se mantiene la idea de la creación de empleo. Se pasa a solucionar conflictos en materia laboral por organismos de la administración con medios y recursos suficientes como para hacerse cargo de un pacto entre las partes sin necesidad de acudir a un juzgado. Esto se prevé para unas situaciones determinadas como pueden ser el descuelgue salarial o la movilidad geográfica.

El legislador, ya avanzada la crisis, comienza a darse cuenta de que los procedimientos de solución autónoma de conflictos puede aplicarse a mas situaciones, y con la intención de descongestionar el sistema judicial va introduciendo, mediante Decretos Ley, más situaciones para la utilización de la conciliación extrajudicial. Los sistemas que se van estableciendo son la conciliación y/o mediación y el arbitraje.

Se da la posibilidad de arbitraje obligatorio en el cual, la decisión o laudo se tome de forma obligatoria si esta así previsto, aunque si no se especifica si se entenderá que su caracteres obligatorio, incluso la equiparación del laudo arbitral a una sentencia firme respecto de los efectos ejecutivos.

Todos los cambios efectuados con anterioridad, la LRJS los mantiene, de forma que no se aplica realmente ningún cambio sustancial respecto de la regulación anterior

Respecto de los principios inspiradores del proceso laboral, hay que decir que la solución extrajudicial, el ámbito de aplicación se extendido incluso a conflictos individuales. Sabiendo que estos sistemas de solución extrajudiciales permiten el arreglo de las controversias en materia laboral sin tener que acudir a los tribunales, no quiere decir que se niegue o se limite este derecho reconocido en el artículo 24 CE a la tutela judicial efectiva,

⁵² GRANADOS ROMERA M^a. Isabel. «La desjudicialización de las relaciones laborales: ¿una nueva dimensión del derecho a la tutela judicial efectiva?». *Relaciones Laborales*, N^o 21/2012.

sino que se busca un medio más asequible, rápido y ágil para resolver cuestiones sin tener que realizar una tramitación que se terminara prolongando en el tiempo. De hecho, este derecho no implica que los órganos judiciales sean exclusivos para la resolución de los conflictos, por ello se han habilitado estos medios, de forma que, las partes podrán someterse de forma voluntaria a la solución extrajudicial, sin que se lesione el derecho de tutela. Es obligatorio, sin embargo, en el caso de que sea una de las partes la que lo solicite y en el caso de que no se realice llegue a ningún acuerdo, entonces sí, se acudiría a la vía judicial. Pero lo cierto es que si suponen dilaciones en el tiempo si la conciliación/mediación o arbitraje no produce el efecto deseado (pacto entre las partes), que supone que, tras el acuerdo fallido de las partes, comenzara el proceso ordinario laboral.

En el arbitraje, por el contrario, la resolución si es vinculante (el laudo). Se prevén la misma eficacia para tanto para los laudos como para los acuerdos de conciliación/mediación algo que en principio puede entenderse como una invasión de las competencias de los órganos judiciales. La solución que se da a esos conflictos ha de basarse en la obligatoria aplicación de una norma jurídica y en la presunción de que quien la aplique lo haga conforme a los procedimientos establecidos, pero llegados a este punto, es conveniente plantearse la cuestión de si el órgano que ostenta la potestad para aplicarla la norma jurídica lo hace conforme a los principios inspiradores del proceso laboral.

Algunos autores y juristas opinan que el hecho de que se dote a personal de la administración de potestades propias de los jueces interfiere en el principio de separación de poderes y aunque el legislador lo que pretenda sea agilizar el proceso laboral, la manera más adecuada no es que personal ajeno a la administración de justicia interprete normativa laboral.

Además, en el caso de que no se llegue a un acuerdo entre las partes, en vez de la agilización, se prolongarían los trámites de forma que el principio de inmediación y concentración no se estarían respetando.

El principio de inmediación se ve afectado por el hecho que el juez no conoce la causa desde el principio, sino que pasa anteriormente por un funcionario de la administración pública que hace las veces juez, y en caso de 'no acuerdo' o acuerdo no cumplido pasaría a la vía judicial, el principio inspirador se vería afectado de manera notable. Respecto del

principio de concentración, supondría realizar actos fuera de la vía judicial por lo que no se respetaría la unidad de acto propia de este principio.

En mi opinión, estos nuevos mecanismos para resolver conflictos no afectan a los Principios Inspiradores del Proceso Laboral ya que se han de efectuar con anterioridad al acceso a la vía judicial. Suponen que las partes en cuestión puedan resolver la controversia mediante la autonomía de la voluntad, es decir, resolver ellos mismos en conflicto sin necesidad de acudir a un órgano jurisdiccional que decida sobre el objeto de litigio. Son las partes las que mejor conocen la situación a la que se ha llegado y por tanto son los más adecuados para resolver sus diferencias. El hecho de se deba realizar ante una autoridad administrativa, no difiere del principio de inmediación ni de concentración ya que el funcionario, no entra a valorar el fondo del asunto como lo hace el juez laboral, sino que únicamente hace constar que las partes han solucionado sus diferencias, ni por supuesto, interpreta ni aplica una norma jurídica laboral ya que no tiene autoridad para ello.

No supone por tanto un perjuicio para la tutela judicial efectiva ni provoca dilaciones en el proceso por el simple hecho de que la conciliación, la mediación o el arbitraje, no son proceso. Y al ser un presupuesto de tramitación necesario anterior al proceso, implica una descongestión (en el caso de que hubiera acuerdo) de los tribunales del orden social y tal y como pretendía el legislador, una agilización de la tramitación procesal por lo que, desde mi punto de vista, lo que hacen estos mecanismos extraprocerales es impulsar el principio de celeridad para un proceso sin dilaciones indebidas.

4.4. Proceso con mayores garantías de defensa; prueba y nuevas tecnologías.

La Exposición de Motivos IV La LRJS expresa que las garantías de defensa se dan para mantener la oralidad sin indefensión en el examen y practica de la prueba y conclusiones» para «favorecer la economía procesal, la homogeneidad y la rapidez en la respuesta judicial» EM 4º LRJS.

Para ver la relación con esta nueva novedad con los principios hay que analizar los que podría ser vulnerado y la forma de vulneración.

El artículo 90 *«Las partes, [...], podrán servirse de cuantos medios de prueba se encuentren regulados en la Ley para acreditar los hechos controvertidos o necesitados de prueba, incluidos los procedimientos de reproducción de la palabra, de la imagen y del sonido o de archivo y reproducción de datos, que deberán ser*

aportados por medio de soporte adecuado y poniendo a disposición del órgano jurisdiccional los medios necesarios para su reproducción y posterior constancia en autos.».

Indudable es la no admisión de pruebas cuyo origen hubiera sido la violación de derechos fundamentales o libertades públicas. Se presume nula la prueba obtenida por la violación del derecho a la intimidad del trabajador salvo que medie justificación y sea «idónea, necesaria y proporcionada»⁵³.

Respecto de la práctica de la prueba, el punto 4 del artículo 90 viene a decir que cuando sea necesario, aunque afecte al derecho a la intimidad de una de las partes, el juez ha de valorar y ponderar el interés en juego ha de hacer «juicio de proporcionalidad y con el mínimo sacrificio, determinando las condiciones de acceso, garantías de conservación y aportación al proceso, obtención y entrega de copias e intervención de las partes o de sus representantes y expertos, en su caso» para otorgar autorización. El TC ya recogía esta cuestión respecto de la proporcionalidad entre el derecho a la intimidad y la violación de este derecho. La autorización no es solo la que facilitar el juez, sino que a veces la tienen que dar las partes y si bien, a la hora de admitir la práctica de la prueba, se habrá de determinar si dicha realización es idónea a pesar de que afecte al derecho a la intimidad y la demostración de que esa prueba es adecuada e indispensable para conseguir el objetivo propuesto. Aun así, se ha de buscar la forma menos gravosa para el interés del particular. Una de las fundamentaciones de la vulneración de un derecho fundamental es la valoración del equilibrio entre los beneficios que se pueden objetar para la protección del derecho y los perjuicios que se derivan de ese derecho limitado.

Cabe decir que no siempre es permitida por la parte afecta, por lo que el artículo 74.6 LRJS establece que «*Cuando la realización de la diligencia solicitada pueda afectar a la intimidad personal u otro derecho fundamental, el juzgado o tribunal, de no mediar el consentimiento del afectado, podrá autorizar dicha actuación en la forma y con las garantías establecidas en los apartados 4 a 6 del artículo 90.*».

Este precepto indica lo que se ha venido exponiendo con anterioridad. El poder del juez para vulnerar un derecho en el caso de que la no vulneración afecte de manera fragante al

⁵³ MARÍN ALONSO, Inmaculada y GUTIÉRREZ PÉREZ, Miguel «La práctica de la prueba en materia de derechos fundamentales tras la ley de la jurisdicción Social» *Relaciones Laborales*, N° 21/2012, pág. 12.

interés en juego o a derechos fundamentales y libertades públicas que podría referirse a la intervención de documentos o archivos en cualquier tipo de soporte y que pueda afectar a la intimidad una de las partes.

Para la realización de la prueba no han de existir medios alternativos de prueba el juez podrá «autorizar la actuación mediante auto y previa ponderación de los intereses afectados mediante el juicio de proporcionalidad y determinando las condiciones de acceso, las garantías de conservación y aportación al proceso, obtención y entrega de copias de la intervención de las partes y/o representantes»⁵⁴.

Hay que considerar que la obligación de su vulneración mediante la práctica de la prueba, protege el ordenamiento laboral, en cuanto al objeto reclamado en la pretensión y esta vulneración solo entraría en juego en el momento de la práctica de la prueba.

Lo que si puede influir en el contenido de los principios del derecho laboral es la **practica anticipada de la prueba**. Es necesario potenciar toda clase de actuaciones previas, preliminares, de subsanación preliminar de la demanda y, en general preparatorias para el juicio, de manera que el juez pueda acordar, previo traslado a las partes, la aportación anticipada de la prueba documental como puede verse en varios artículos de la LRJS como el artículo 82.4. «*Podrá requerirse el previo traslado entre las partes o la aportación anticipada, en soporte preferiblemente informático, [...], de la prueba documental o pericial que, por su volumen o complejidad, sea conveniente posibilitar su examen previo al momento de la práctica de la prueba*». O el artículo art 87.6 «*Si las pruebas documentales o periciales practicadas resultasen de extraordinario volumen o complejidad, el juez o tribunal podrá conceder a las partes la posibilidad de efectuar sucintas conclusiones complementarias, por escrito y preferiblemente por medios telemáticos, [...]*».

Ante la posibilidad de realizar pruebas por anticipado, la LRJS da la posibilidad de utilizar medios telemáticos realizar las conclusiones por escrito. Los procedimientos laborales se caracterizan por ser ágiles y rápidos con plazos cortos y por ello la oralidad es una de las características más importantes por las que destaca.

Si la LRJS impone que la práctica de la prueba anticipada se realice por escrito, no quiere decir que se quiebre uno de los principios inspiradores, la oralidad, que, como anteriormente he dicho, reduce los formalismos para simplificar los trámites dando mayor

⁵⁴ FOLGERA CRESPO, José Ángel. *Comentarios a la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social*. Lex Nova, 2011

accesibilidad a los litigantes, además de que las acciones y pruebas van de forma más rápida. La imposibilidad de la práctica de la prueba de forma oral no implica que no se cumpla dicho principio, ya que son completamente factibles partes escritas por los formalismos requeridos a pesar del predominio de la forma oral.

Las pruebas han de hacerse valer de forma oral y con la identificación suficiente para aclarar lo que se pretende sin “formalismos innecesarios” pero de forma eficaz.

El legislador, con el único afán de agilizar y modernizar el procedimiento, no se ha percatado de que con las nuevas Técnicas de Información y Comunicación (TIC), pero sobre todo, con la posibilidad de la practica anticipada de la prueba que implica la pérdida una de las características principales del proceso pero no se produce una ruptura total con el principio.

Y en relación con el principio de concentración, cuyo fin es que el proceso se da en un mismo acto procesal, cabe decir que la prueba anticipada se tendrá que realizar en otro momento del proceso, por lo que supondría la realización de un nuevo acto para que se practique y por tanto, en un momento distinto al que le correspondería. No se cumple en parte el principio de concentración lo que podría llevar aparejado el incumplimiento parcial del principio de celeridad al provocar dilaciones indebidas en el proceso, pero lo cierto es que con la inclusión de las nuevas tecnologías se agilizan de manera notable los trámites del proceso así como los medios para llevarlos a cabo favoreciendo la «economía procesal, la homogeneidad y la rapidez en la respuesta judicial».

4.5. FOGASA

La nueva LRJS refuerza la presencia en juicio del Fondo de Garantía Salarial (en adelante FOGASA), se le otorgan poderes procesales para llevar a cabo su función de tutela de intereses públicos, así como una interrelación entre los órganos judiciales sociales y el FOGASA. (Exposición de Motivos V).

Cierto es que se incrementa la participación del FOGASA en el proceso sustentándose en los el Capítulo III del Título II del Libro Primero de la LRJS que lleva por nombre ‘de la intervención y llamada a juicio del Fondo de Garantía Salarial’, donde se regula con precisión las distintas modalidades de intervención del FOGASA en el proceso.

Es el artículo 24 LRJS que lleva por título ‘*Pago de prestaciones por el Fondo de Garantía Salarial y subrogación en los derechos y acciones de los trabajadores*’ no ha sufrido ninguna

modificación respecto de la LPL. Sin embargo el artículo 23 si se ha ampliado notablemente. En él se explica su intervención en el proceso.

El objetivo que busca el legislador en esta ley es reforzar la presencia del FOGASA en el juicio, otorgándole unos poderes procesales, necesarios para la actuación y para cumplir su función de tutela de los intereses públicos potenciando la colaboración activa desde el primer momento entre este organismo y los órganos judiciales sociales»⁵⁵.

Una vez personado como parte del proceso, ha de agotar las posibilidades de alegación sobre la existencia de la relación laboral, la clase de deuda, circunstancias de la prestación, etc...., ya que puede ser condenado»⁵⁶.

Las sentencia que se dicta si es vinculante, pero no está clara la vinculación. Ya que puede ser plena (cuando se emplace con carácter preceptivo) o limitada respecto de la naturaleza y la cuantía de la deuda empresarial.

Pero, ¿puede dirigirse la demanda contra el FOGASA? Este mecanismo se ha comenzado a utilizar para que sea obligatoria su presencia en el proceso, pero no existe obligación ninguna por parte del órgano de citar a este organismo, únicamente «cuando resulte necesario».

Del artículo 23.1 se puede deducir que el legislador limita la comparecencia del FOGASA en procesos cuyo objeto verse sobre créditos salariales pero no para las indemnizaciones por extinción de contrato.

Pero esto no resulta acorde con la intención del legislador dada en la Exposición de Motivos ya que su finalidad es dar la FOGASA mas fuerza mediante su inclusión como parte en los procesos de forma que pueda garantizar el interés público que defiende, por ello, resulta sino incomprensible que se pueda deducir un límite como la participación en juicio cuya pretensión sea un crédito salarial.

La prescripción de las acciones se interrumpe de 3 formas:

⁵⁵ GARCIA RUBIO, M^a Amparo. «La intervención del FOGASA en el proceso laboral». BLASCO PELLICER, Ángel y GOERLICH PESET, José María. *La reforma del proceso laboral: la nueva ley reguladora de la jurisdicción social*. Tirant lo Blanch, 2012. Pág. 107.

⁵⁶ ROCA MARTÍNEZ, José María «Las partes en el proceso laboral» *Relaciones Laborales*, N^o 1/2013.

- Por su ejercicio ante los Tribunales.
- Por reclamación extrajudicial del acreedor.
- Por cualquier acto de reconocimiento de la deuda por el deudor.

En definitiva, la capacidad para ser parte en el proceso que otorga el legislador al Fondo de Garantía Salarial, son los mismos derechos que si fuera parte en el proceso, con plenas facultades de actuación y cuya función principal es la defensa de los intereses públicos pudiendo oponer cualquier excepción, de esta manera tiene la posibilidad de evitar muchos fraudes que se dan respecto del cobro de prestaciones por cuenta del FOGASA.

La citación del FOGASA en el proceso supone, además de la defensa de los intereses públicos, además de la asunción sus obligaciones mediante sentencia firme quedando vinculado a la misma.

Lo que en la anterior regulación (la citación del FOGASA) implicaba ser un testigo o informador más en el proceso, en la actual LRJS se da la opción de facilitar, en el mismo momento del proceso, la documentación que considere necesaria para la defensa de sus intereses, de modo que se favorece la agilidad procesal que tanto viene pidiendo el legislador y por tanto, con esta novedad en la Ley, beneficia también a los principios inspiradores, en concreto, al principio de inmediación ya que da rapidez a la tramitación al ser parte en el proceso de principio a fin del mismo y establece una «interrelación entre los órganos judiciales sociales y dicha institución». Además de la capacidad para ser parte, una de las notas características de esta invención es la de poder oponer excepciones, como las partes, lo que supondría no alargar los tramites (principio de celeridad) y favorecer la concentración de actuaciones en un mismo proceso no teniendo este que iniciar un nuevo procedimiento para reclamar al empresario lo que el FOGASA cree que le corresponde pagar a él (principio de concentración).

Que el FOGASA sea parte del proceso supone una garantía de que aportara toda la documentación necesaria y las pruebas pertinentes para la valoración de la pretensión por el juez, de forma que si el FOGASA en el mismo proceso en el que se le está reclamando el pago de prestaciones, acredita que el empresario no es insolvente, no se tendrá que hacer cargo de esas prestaciones por deuda con el trabajador, todo ello, en unidad de acto.

Aunque menos notable pero también principio del derecho laboral, es el de contradicción de las partes por el cual el Fondo tiene la potestad de oponer excepciones al pago con las pertinentes pruebas. Será el tribunal el que decida y valore las pretensiones.

De esta forma se impide la indefensión del Fondo de Garantía Salarial en un proceso en el cual puede terminar afectado si le toca pagar en el caso de que sea declarada la insolvencia del empresario.

4.6. Trabajadores Autónomos Económicamente Dependientes (TRADE).

La Exposición de Motivos V muestra la intención de regular con previsiones concretas algunas de las situaciones a las que se expone el trabajador autónomo, en concreto, las reclamaciones de los Trabajadores Autónomos Económicamente Dependientes (en adelante TRADE) para mejorar la tutela ante decisiones del empresario/cliente. Por ello la LRJS establece reglas para que el demandante, al accionar el despido, se realice por vía laboral y no mercantil ni civil.

Lo primero de todo es dar la definición de TRADE que según el artículo 11 de la Ley 20/2007 de 11 de julio, del Estatuto del Trabajador Autónomo sería *«quienes realizan una actividad económica o profesional a título lucrativo y de forma habitual, personal, directa y predominante para una persona física o jurídica, denominada cliente, del que dependen económicamente por percibir de él, al menos, el 75 por 100 de sus ingresos por rendimientos de trabajo y de actividades económicas o profesionales.»*.

La condición de TRADE viene impuesta en la Disposición Final 2ª de la LRJS la cual introdujo el artículo 11 bis en la Ley 20/2007, por el cual se reconoce la condición de TRADE que para ello han de reunirse las condiciones expuestas anteriormente en el artículo 11 dando la posibilidad de solicitar a la empresa-cliente la formalización del contrato como TRADE mediante una comunicación y, en el caso de que el cliente no formalice el contrato en un mes, el TRADE podrá pedir su reconocimiento ante la jurisdicción social. Si el órgano social reconoce tal condición se considerara como tal «desde el momento en el que se se hubiere recibido por el cliente la comunicación mencionada».

En la LRJS el artículo 2.d) LRJS expone que el TRADE *“estará incluido en los litigios derivados del ejercicio de reclamaciones de responsabilidad del apartado b) del mismo artículo”*. Y por tanto, el apartado b), a su vez, hace referencia a las acciones que puedan ejercitar los trabajadores contra el empresario o con responsabilidad contractual por *« los daños originados en el ámbito de la prestación de servicios o que tengan su causa en accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, incluida la acción directa contra la aseguradora y sin perjuicio de la acción de repetición que pudiera corresponder ante el orden competente»*. Es decir, la LRJS incluye a esta modalidad de

trabajadores autónomos a la hora de llevar a cabo el ejercicio de las acciones contra el empresario.

Esto supone una gran novedad en la legislación laboral, ya que en todo caso, es la propia ley 20/2007 la que no permitía la aplicación de legislación laboral en caso de lagunas normativas en la regulación de esta modalidad de trabajo autónomo, sino que habría de atenderse a la legislación de derecho privado (legislación civil o mercantil).

El artículo 26.5 LRJS argumenta dos relaciones factibles, la relación civil y/o mercantil y la relación laboral entre las partes, lo que daría lugar a inconvenientes que perjudicarían a los TRADE incluidos recientemente en el orden social con la intención de mejorar su protección y su tutela jurisdiccional ante las decisiones del empresario-cliente mejor posicionado frente a estos. Por ello, se procura establecer reglas para los frecuentes supuestos en los que el demandante, al accionar el despido, lleve a cabo como un despido laboral corriente y no en la modalidad de TRADE. A raíz de la nueva redacción del ámbito de competencias del orden social en el artículo 2, el TRADE podrá ejercitar acciones pertinentes para su reconocimiento como tal permitiendo que la extinción del contrato se formule como pretensión principal y el despido de forma subsidiaria⁵⁷.

La forma de adquirir esta condición de TRADE está recogida en la Disposición Final 2ª LRJS que modifica los puntos 1 y 4 del artículo 12 Ley 20/2007 por los que se define la consideración de TRADE y expone la formalización siempre por escrito y a través de la inscripción en el registro que corresponda para su publicidad. En el caso de no formalización por escrito o no estar determinada la duración, se supone indefinida salvo prueba en contrario.

Pero llegando a lo que realmente supone una novedad es la modificando el artículo 17.1 Ley 20/2007 por la cual se da la opción que los Tribunales Sociales puedan conocer del conflicto de los TRADE derivados del contrato con el empresario-cliente y de las solicitudes para el reconocimiento de la condición de TRADE, es decir, se acepta por tanto que el juez pueda intervenir limitadamente sin alcanzar las facultades existentes en relación con el contrato de trabajo.

⁵⁷ VIROLÉS PIÑOL, Rosa María. *Comentarios a la Ley de Regulación de la Jurisdicción Social*. Lex Nova, 2011. Pág. 234.

La conclusión que se saca de todas estas modificaciones es que se da la posibilidad de obtener un pronunciamiento judicial reconociendo que una prestación de servicios del TRADE. En el caso de que la empresa-cliente rechace que reúne los requisitos de TRADE o transcurra un mes sin haber dado respuesta, se puede acudir a la jurisdicción social. Supone por tanto, la salvaguarda de las expectativas de la empresa cliente que no estará obligada a aplicar las reglas de TRADE hasta el momento que el prestador de servicios ponga en conocimiento que ostenta tal condición y solamente se entenderán estas relaciones contractuales formalizadas tras la entrada en vigor del al LRJS⁵⁸.

En relación con los Principios Inspiradores del Proceso Laboral hay que decir que la inclusión de los TRADE en la LRJS se basa en la confianza empresarial y en el reconocimiento de su condición en la jurisdicción social, lo que supone una reivindicación del principio de igualdad al dar la opción de poder ejercitar acciones de reclamación ante el empresario-cliente, equiparándolos a los trabajadores comunes y no a los trabajadores autónomos, ya que se toma como premisa el concepto de dependencia desde un punto de vista económico en lugar de una concepción de dependencia jurídica como es lo normal en el ámbito de la jurisdicción social. Esta igualdad viene dada por su especial condición y con la finalidad de evitar posibles abusos respecto del cliente. Esta situación genera inconvenientes procesales y por tanto, la pérdida de derechos de los demandantes, provocando indefensión de la parte más desfavorecida (en este caso el TRADE) y consecuentemente dañando la tutela judicial efectiva a estos sujetos.

La nueva regulación favorece el principio de concentración al dar la posibilidad al juez social de conocer, en un mismo acto, la pretensión del demandante de ser reconocido como TRADE y la de conocer de la extinción del contrato o despido por parte del empresario-cliente. Por ello conoce y resuelve el conflicto en cuestión de manera más ágil y sencilla acortando plazos y simplificando la forma en unidad de actos. La ley, en el artículo 11 bis da el plazo de un mes para la formalización del contrato con el reconocimiento implícito de la condición de TRADE por lo que si no se realiza el acto de reconocimiento en el plazo fijado, dará lugar a la preclusión, lo cual no quiere decir que sea contrario al principio de concentración.

⁵⁸ GOERLICH PESET, José María. *La reforma del proceso laboral; la nueva ley reguladora de la jurisdicción social*. Tirant lo Blanch, 2012.pag. 44 y sig.

5. CONCLUSIONES

Mi idea al realizar este trabajo ha ido variando conforme avanzaba en el estudio del tema.

En un principio, al hacer la elección del tema, supuse que los Principios Inspiradores del Proceso Laboral, eran unos principios básicos, pilares fundamentales del proceso laboral, pero tenía la percepción de que no suponían ninguna novedad significativa con respecto a la regulación anterior en la Ley de Procedimiento Laboral ya que estaban dispuestos en el mismo artículo, y no ha habido variación en el precepto.

Por tanto me planteé basar el trabajo en una comparativa de las leyes del proceso laboral, es decir, comparar la Ley 2/1995, de Procedimiento Laboral con la nueva Ley 36/2011 Reguladora de la Jurisdicción Social, pero conforme fui adentrándome en el estudio, me di cuenta del verdadero significado e importancia que iban adquiriendo los principios y en su conjunto, la transformación significativa adecuada a la actual situación.

Esto no es un mero comentario, sino que me fui dando cuenta que estos principios, no solo son la base de la legislación procesal laboral, sino que además, son un ejemplo para otras jurisdicciones a la hora de regular su propio proceso.

Mi estudio parte de una explicación de los propios Principios del Proceso Laboral. Como ya explique, el proceso laboral, no solo se rige por los principios básicos de cualquier jurisdicción, sino que lo que hace especial a esta jurisdicción son los principios que la inspiran, la inmediación, la oralidad, la concentración y la celeridad.

En el examen de cada principio se hace más notable la existencia de esa especialidad, la forma de tratar los asuntos aplicando los principios expuestos en el artículo 74 LRJS confirma que no es un tratamiento normal y corriente, sino que se hace más sencillo el proceso y se advierte una agilidad que no se aprecia en otros órdenes jurisdiccionales.

Me resulto muy significativo la influencia del proceso laboral (y consecuentemente de sus Principios Inspiradores) en el proceso civil, el hecho la gran influencia que tuvo la LPL en el procedimiento 'por excelencia', el civil, de ahí que mi estudio pasase a tener un contenido interdisciplinar cuyo epígrafe 2º se centra, en las influencias mutuas de derecho procesal civil y derecho procesal laboral.

Lo curioso es que la LEC/2000 siendo posterior a la LPL 2/1995 e influenciada por esta, suponga ser suplente de esta en caso de lagunas normativas o haya echo remitir cuestiones laborales en determinadas actuaciones o incluso la imposición de modificación de determinados preceptos.

Por tales modificaciones se llegó a la conclusión de realizar una nueva Ley de Procedimiento Laboral, incluyendo las modificaciones de la LEC para no quedarse atrás en la forma de actuación que la caracterizaba.

Realmente si se hace una modificación significativa añadiendo vicisitudes que implican una modernización de la regulación y por supuesto, siempre con la premisa de una interpretación y aplicación de las normas procesales propias de las modalidades procesales establecidas en la propia ley.

Sí que creo que la nueva LRJS da una agilidad procesal con la incorporación de las nuevas situaciones reguladas como la conciliación, mediación y arbitraje o la implantación de las nuevas tecnologías buscando siempre la economía procesal y la rapidez del proceso que siempre le ha caracterizado, pero todo esto en la práctica no siempre se ha podido llevar a cabo como pretendía el legislador, en gran medida por la crisis económica que afecta a nuestro país desde 2008 ya que esta ley es posterior y por tanto, a la hora de su redacción se tomaría en cuenta la condiciones en las que nos encontrábamos.

No es una crítica a la LRJS, sino una apreciación de otras regulaciones que indirectamente interactúan con está provocando que la agilidad y la economía procesal no pueda llevarse a cabo tal y como se intentaba.

Mi opinión al realizar este trabajo podría definirla como bastante positiva. El hecho de que en materia laboral, se mire por la parte más desfavorecida y se le de medios procesales suficientes como para equipararse a la parte más fuerte me parece una gran labor y un avance importante hacia la igualdad más absoluta.

No menos importante es mi valoración hacia el intento del legislador de dotar al orden social de una agilidad y rapidez ajustada a derecho y característica del proceso laboral, que no tendría ningún sentido sin la intervención de los Principios Inspiradores del Proceso Laboral.

El hecho de que **la inmediación** mediante el conocimiento directo del juez del asunto por las partes, **la oralidad** dando un ritmo adecuado y ligero al juicio, la **concentración**

con su unidad de acto y la **celeridad** con su garantía constitucional de ser un proceso sin dilaciones indebidas, estén presentes en todos los procesos en materia laboral lo que supone una seguridad jurídica para las partes en cuanto que el juez o tribunal hará del proceso un juicio rápido y eficaz y da la facilidad para el acceso a los tribunales, al igual que las soluciones extrajudiciales que permiten el arreglo de las controversias de forma más sencilla y barata a las partes.

Son principios que han de tenerse muy en cuenta ya que las muchas características que se desprenden de su aplicación facilitan a las personas con recursos escasos o menos medios de defensa, el acceso a los tribunales en igualdad de condiciones y de manera fácil, gratuita y eficiente.

María Montero Toquero.

Julio 2015.

6. BIBLIOGRAFIA.

- ❖ ALARCON CARACUEL, Manuel Ramón. *Comentario a la Ley Reguladora de la Jurisdicción social*. Lex Nova, 2011.
- ❖ ALONSO OLEA, M. y MIÑANBRES PUIG, C. *Derecho Procesal del Trabajo*. Civitas, 1999.
- ❖ ARAGONESES, P., *Proceso y Derecho Procesal*. Aguilar, Madrid 1960.
- ❖ ARASTEY SAHÚN, M^a Lourdes. *Comentario a la Ley Reguladora de la Jurisdicción social*. Lex Nova, 2011.
- ❖ ARISTOTELES. *Ética a Nicómano*. Libro V, Capítulo III.
- ❖ BLASCO PELLICER, Ángel y GOERLICH PESET, José María, (Dir.) *La reforma del proceso laboral; la nueva ley reguladora de la jurisdicción social*. Tirant lo Blanch, 2012.
- ❖ CASTRO ARGÜELLES, M^a Antonia. «Capacidad para ser parte en la Ley 1/2000, de Enjuiciamiento Civil y su incidencia en el proceso laboral». RIOS SALMERON, Bartolomé y SEMPERE NAVARRO, Antonio V. (Dir.). *Incidencia de la Ley de Enjuiciamiento Civil en el procedimiento Laboral*. Aranzadi, 2001.
- ❖ CAVAS MARTINES, Faustino. «El recurso laboral de suplicación y la nueva Ley de Enjuiciamiento Civil». RIOS SALMERON, Bartolomé y SEMPERE NAVARRO, Antonio V. (Dir.). *Incidencia de la Ley de Enjuiciamiento Civil en el procedimiento Laboral*. Aranzadi, 2001.
- ❖ DE LA OLIVA, A. Y FERNANDEZ, M.A. *Derecho Procesal Civil, Tomo I*. Ceura, 1995.
- ❖ DE LA VILLA, L.E., GARCIA BECEDAS, G. Y GARCIA-PERROTE, I. *Instituciones de Derecho del Trabajo*. Ceura, 1991.
- ❖ FOLGERA CRESPO, Ángel. *Comentarios a la Ley de Regulación de la Jurisdicción Social*. Lex Nova, 2011.
- ❖ FOLGUERA CRESPO, José Ángel, SALINAS MOLINA, Fernando y SEGOVIANO ASTABURUAGA, M^a Luisa, (Dir.). *Comentarios a la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social*. Lex Nova, 2011.
- ❖ GARCIA RUBIO, M^a Amparo. «La intervención del FOGASA en el proceso laboral». BLASCO PELLICER, Ángel y GOERLICH PESET, José María, (Dir.) *La reforma del proceso laboral; la nueva ley reguladora de la jurisdicción social*. Tirant lo Blanch, 2012.
- ❖ GONZALEZ ORTEGA, Santiago. «Las cuestiones prejudiciales». RIOS SALMERON, Bartolomé y SEMPERE NAVARRO, Antonio V. (Dir.). *Incidencia de la Ley de Enjuiciamiento Civil en el procedimiento Laboral*. Aranzadi, 2001.

- ❖ GONZALEZ-CUELLAR, Nicolás. *Los fines de la casación en el proceso civil*. Dialnet, 1993.
- ❖ GOERLICH PESET, José María. «Los motivos del recurso de casación común». RIOS SALMERON, Bartolomé y SEMPERE NAVARRO, Antonio V. (Dirs.). *Incidencia de la Ley de Enjuiciamiento Civil en el procedimiento Laboral*. Aranzadi, 2001.
- ❖ GOERLICH PESET, José María. *La reforma del proceso laboral; la nueva ley reguladora de la jurisdicción social*. Tirant lo Blanch, 2012.
- ❖ LLUCH CORELL, Francisco. Javier. «El recurso de suplicación y el recurso de casación». BLASCO PELLICER, Ángel y GOERLICH PESET, José María, (Dirs.) *La reforma del proceso laboral; la nueva ley reguladora de la jurisdicción social*. Tirant lo Blanch, 2012.
- ❖ LUELMO MILLÁN, Miguel Ángel y RABANAL CARBAJO, Pedro. *Los Principios Inspiradores del Derecho Laboral*. Mc Graw Hill, 1999.
- ❖ MARTIN VALVERDE, Antonio. «El recurso de casación común: estudio comparado de su tramitación en el proceso civil y en el proceso laboral». RIOS SALMERON, Bartolomé y SEMPERE NAVARRO, Antonio V. (Dirs.). *Incidencia de la Ley de Enjuiciamiento Civil en el procedimiento Laboral*. Aranzadi, 2001.
- ❖ MARTINEZ MORENO, Carolina. «La intervención de 3º en el proceso laboral». RIOS SALMERON, Bartolomé y SEMPERE NAVARRO, Antonio V. (Dirs.). *Incidencia de la Ley de Enjuiciamiento Civil en el procedimiento Laboral*. Aranzadi, 2001.
- ❖ MAURANDI GUILLEN, Nicolás A. *Comentario a la Ley Reguladora de la Jurisdicción social*. Lex Nova, 2011.
- ❖ MONTOYA MELGAR, Alfredo. *Comentario a la ley de procedimiento laboral*. Biblioteca de derecho Positivo. Aranzadi, 2000.
- ❖ MONTOYA MELGAR, Alfredo. «Proceso civil y proceso laboral». RIOS SALMERON, Bartolomé y SEMPERE NAVARRO, Antonio V. (Dirs.). *Incidencia de la Ley de Enjuiciamiento Civil en el procedimiento Laboral*. Aranzadi, 2001.
- ❖ RIVAS VALLEJO, Pilar y CARRATALÁ TERUEL, José Luis. *Proceso de Seguridad Social. Comentarios, Jurisprudencia y Formularios*. Thomson – Aranzadi. 2004.
- ❖ SALINAS MOLINA, F. «Principios Generales del Proceso de Ejecución Laboral». *Actualidad Laboral*, febrero 1993.
- ❖ SAN MARTIN MAZZUCCONI, Carolina. «Resoluciones judiciales en la Ley 1/2000 y su incidencia en el proceso laboral». RIOS SALMERON, Bartolomé y

SEMPERE NAVARRO, Antonio V. (Dirs.). *Incidencia de la Ley de Enjuiciamiento Civil en el procedimiento Laboral*. Aranzadi, 2001.

- ❖ SEGOVIANO ASTABURUAGA, M^a Luisa. *Comentarios a la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social*.
- ❖ TASCÓN LOPEZ, Rodrigo. *La renovación de la justicia social*. Thomson-Aranzadi, 2012.
- ❖ VIROLÉS PIÑOL, Rosa María. *Comentarios a la Ley de Regulación de la Jurisdicción Social*. Lex Nova, 2011.

REVISTAS

- ❖ BALLESTER PASTOR, María Amparo. «El procedimiento de tutela de derechos fundamentales y el procedimiento de conciliación de responsabilidades en la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social». *Relaciones Laborales*, N^o 2/2012, Editorial LA LEY.
- ❖ GRANADOS ROMERA M^a. Isabel. «La desjudicialización de las relaciones laborales: ¿una nueva dimensión del derecho a la tutela judicial efectiva?». *Relaciones Laborales*, N^o 21/2012
- ❖ MARÍN ALONSO, Inmaculada y GUTIÉRREZ PÉREZ, Miguel «La práctica de la prueba en materia de derechos fundamentales tras la ley de la jurisdicción Social» *Relaciones Laborales*, N^o 21/2012, pág. 12.
- ❖ MARTIN VALVERDE, Antonio «Los derechos a tutela judicial efectiva y a un proceso equitativo en la jurisdicción social: incidencia de la crisis económica». *Relaciones Laborales*, núm. 11/2014, pág. 12.
- ❖ ROCA MARTÍNEZ, José María «Las partes en el proceso laboral» *Relaciones Laborales*, N^o 1/2013.
- ❖ RODRIGUEZ-PIÑERO, M. «Sobre los Principios Inspiradores del Proceso del Trabajo». *Revista de Política Social*, núm. 81.

LEYES.

- ❖ Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral (Vigente hasta el 11 de Diciembre de 2011).
- ❖ Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil.
- ❖ Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo.

❖ Ley 36/2011 de 10 de Octubre, reguladora de la Jurisdicción Social.

WEB.

<http://www.encyclopedia-juridica.biz14.com/>.