

ARTÍCULOS

LA NUEVA LEY REGULADORA DE LA JURISDICCIÓN SOCIAL

LOURDES MARTÍN FLÓREZ
Abogada (*)

La nueva Ley Reguladora de la Jurisdicción Social

La Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social (Boletín Oficial del Estado de 11 de octubre de 2011), cuya entrada en vigor se produjo el pasado 11 de diciembre, deroga el Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral. Esta nueva ley procesal, si bien mantiene la estructura, numeración e incluso buena parte del articulado de la ya derogada Ley de Procedimiento Laboral, introduce importantes modificaciones. Por un lado, lo que constituye la principal novedad es la ampliación, racionalización y clarificación del ámbito de conocimiento del orden jurisdiccional social, concentrando en este todas las materias que pueden calificarse como sociales. En segundo lugar, la nueva regulación se incardina en el Plan Estratégico de Modernización del Sistema de Justicia, y responde a la necesidad de reforma estructural de la Administración de Justicia española para garantizar un servicio más ágil, eficiente, transparente y de mayor calidad. Por último, la Ley pretende dar cumplimiento a lo dispuesto en la reforma laboral del año 2010 (Ley 35/2010, de 17 de septiembre), de forma que se atribuyan al orden social los recursos contra las resoluciones administrativas en materia de despidos colectivos, suspensión temporal de contratos y reducción de jornadas.

The new Law regulating the Labour Courts

Law 36/2011 of 10 October, regulating the Labour Courts (Spanish Official Gazette of 11 October 2011), which entered into force on 11 December 2011, abrogates the previous law approved by Royal Decree Legislative 2/1995 of 7 April. Although this new law keeps the same structure, numbering and most of the former law's articles, it introduces relevant changes. The main novelty affects the scope of the law, which has been extended, rationalised and clarified to cover all areas relating to the labour market. Secondly, the new law is part of the Strategic Plan to Modernise the Justice System, in response to the need for structural reform in the Spanish justice system to guarantee a more efficient, agile, transparent and better public service. Finally, the new law implements the provisions of the Labour Market Reform of 2010 (Law (35/2010, of 17 September). Thus, labour courts will hear appeals against decisions issued by the labour authorities on collective dismissals, temporary suspension of employment contracts and reduction of working time.

1 · INTRODUCCIÓN

La anterior legislatura se ha despedido con una importante reforma en materia laboral: el 11 de octubre de 2011 se publicó en el Boletín Oficial del Estado la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social («LRJS»). Esta norma, que deroga la Ley de Procedimiento Laboral («LPL»), aprobada mediante Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril —así como todas las normas de igual o inferior rango en cuanto se opongan

a aquella—, entró en vigor el pasado 11 de diciembre, si bien, y de conformidad a su disposición final séptima, la entrada en vigor de la atribución de competencias relativas a las prestaciones derivadas de la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia, a la que se refiere el apartado o) del artículo 2 de la LRJS, se fijará en una ulterior Ley que deberá ser remitida a las Cortes Generales en el plazo de 3 años.

Un conocimiento detallado de la LRJS es de vital trascendencia para los profesionales del Derecho cuya práctica se desarrolla ante los tribunales del orden jurisdiccional laboral, pues implementa importantes modificaciones respecto de la LPL. La LRJS mantiene la estructura de la LPL, su numera-

* Del Área de Derecho Fiscal y Laboral de Uría Menéndez (Madrid).

ción y la mayor parte de su articulado, si bien, y como se ha avanzado, los cambios respecto de la anterior ley ritual son de la suficiente enjundia como para merecer exhaustivos comentarios y un profundo estudio¹

En su extenso preámbulo se explicitan sus aspiraciones y objetivos, que, en definitiva, se concentran en dos importantes ejes: (i) la actualización del proceso en aras de una mayor eficacia y agilidad, impulsando así una más adecuada y efectiva tutela de los derechos de trabajadores y beneficiarios de la Seguridad Social, y (ii) la atribución al orden social del conocimiento de la diversidad de materias que se incluyen en el ámbito laboral —evitando así la dispersión de algunas de ellas en otras jurisdicciones y la correspondiente inseguridad que ello había venido generando—, con especial atención a los daños derivados de los accidentes de trabajo y a la impugnación de las resoluciones recaídas en los expedientes de regulación de empleo.

En el libro primero (artículos 1 al 75) se tratan cuestiones generales relativas a la potestad jurisdiccional, las partes procesales, la acumulación de acciones, procesos y recursos, los actos procesales, la evitación del proceso y los principios y deberes procesales. Su libro segundo regula el proceso ordinario y cada una de las modalidades procesales (artículos 76 al 185). Los medios de impugnación se regulan en el libro tercero (artículos 186 al 236) y la ejecución de sentencias es tratada en el libro cuarto (artículos 237 al 305).

Sus tres disposiciones adicionales tratan cuestiones relativas a las especialidades procesales, a la autorización de actuaciones de entidades públicas o privadas en materias, entre otras, de venta judicial, y a la no aplicación de la LRJS en cuestiones de índole laboral en caso de concurso.

Las cinco disposiciones transitorias, a las que este trabajo dedica un apartado específico, regulan la aplicación de la nueva norma o de la LPL, según sea el caso, a los procesos en tramitación, a los recursos, a la ejecución de sentencias, a la competencia en materia de impugnación de actos administrativos y a la reclamación al Fondo de Garantía

Salarial («FOGASA») en virtud de lo previsto en la disposición adicional tercera de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre.

Por último, y como se ha dicho, la disposición derogatoria única deroga en su integridad la LPL y cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan a la nueva ley ritual; y las siete disposiciones finales versan sobre las siguientes materias: se modifica la disposición adicional séptima de la Ley del Estatuto de los Trabajadores («ÉT»), relativa al ejercicio de derechos en materia de conciliación de la vida familiar y laboral, para adaptarla al nuevo articulado de la LRJS; se altera la regulación del trabajo autónomo económicamente dependiente («TRADE»); se establece la supletoriedad con carácter general de la Ley de Enjuiciamiento Civil («LEC») y de la Ley de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, esta última para los procesos de impugnación de actos administrativos; se precisa la necesidad de aprobar en el plazo de seis meses un sistema de valoración de daños derivados de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales; se habilita al Gobierno para modificar la cuantía establecida para acceder al recurso de suplicación y, en su caso, al de casación ordinaria, así como otros importes con trascendencia procesal (honorarios de letrados y graduados sociales, multas, sanciones pecuniarias y depósitos); y, finalmente, se establece su entrada en vigor a los dos meses de su publicación (esto es, el 11 de diciembre de 2011) con la excepción mencionada al inicio de esta introducción (competencia del orden social de la jurisdicción en materia de prestaciones por dependencia).

Aun sin desconocer la complejidad de esta trascendente reforma, este artículo tiene un objetivo mucho más modesto, pues solo pretende destacar sumariamente las modificaciones más relevantes que ha introducido en el proceso laboral esta nueva Ley.

2. UNIFICACIÓN Y CONCENTRACIÓN DE COMPETENCIAS EN EL ORDEN SOCIAL. POR UNA JURISDICCIÓN SOCIAL INTEGRAL

La LRJS atribuye íntegramente al orden jurisdiccional laboral todas aquellas materias laborales y de protección social, a excepción de los actos de administración y gestión recaudatoria de la Seguridad Social. Se racionaliza por tanto la distribución competencial entre los órdenes civil, contencioso-administrativo y social, concentrándose en este último,

¹ Merecen ser destacados los Comentarios a la Ley reguladora de la Jurisdicción Social, obra dirigida por José Ángel Folguera Crespo, Fernando Salinas Molina (ambos magistrados fueron los autores del Borrador de Ley de Reforma del Proceso Laboral de mayo de 2010 por encargo del Ministerio de Justicia) y María Luisa Segoviano Astaburuaga, de la editorial Lex Nova.

por su mayor especialización, el conocimiento de todas las cuestiones que directamente o por especial conexión, sean de índole laboral.

2.1 · Accidentes de trabajo y prevención de riesgos laborales

Con el objetivo de crear un ámbito unitario de tutela jurisdiccional para el resarcimiento integral del daño causado y dotar de una mayor protección a los trabajadores en casos de siniestralidad laboral, el orden social de la jurisdicción será competente para conocer en materia de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, incluida la acción directa contra la aseguradora, de forma que todas las cuestiones litigiosas derivadas de tales contingencias se diluciden en este orden, y acabar así con el llamado «peregrinaje jurisdiccional» existente hasta el momento².

Sin perjuicio de las competencias de la Inspección de Trabajo, asume también este orden la facultad de garantizar el cumplimiento de las obligaciones legales y convencionales en materia de prevención de riesgos laborales, tanto frente al empresario como frente a otros sujetos responsables. Los funcionarios, personal estatutario o personal laboral de las Administraciones públicas podrán ejercer sus acciones en esta materia ante la jurisdicción social, en igualdad de condiciones con los trabajadores por cuenta ajena³.

2.2 · Prestaciones

No obstante la competencia general en materia de prestaciones, como especialmente novedoso, y aun cuando su entrada en vigor se posponga y supedita a la aprobación de una Ley ulterior, se atribuyen al orden social aquellos temas relativos a la valoración, reconocimiento y calificación del grado de discapacidad, así como las prestaciones derivadas de la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, sobre Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia⁴, salvo aquellas que versen sobre asistencia y protección social públicas⁵.

Igualmente, el artículo 2.o) de la LRJS precisa la competencia del orden social para conocer de la prestación por cese de actividad de los trabajadores por cuenta propia.

2.3 · Intermediación laboral

Tras la reciente y más amplia regulación de la actuación de las agencias de colocación, como no podría ser de otra forma, la jurisdicción laboral conocerá de los conflictos que se planteen entre los trabajadores y estas agencias, los servicios públicos de empleo y otras entidades colaboradoras. Del mismo modo, las controversias entre estas entidades y los servicios públicos de empleo serán también competencia de la jurisdicción social⁶.

2.4 · Expedientes de regulación de empleo

Se residencian también en este orden jurisdiccional, los recursos contra las resoluciones de la autoridad laboral recaídas en todo tipo de expediente de regulación de empleo (despido colectivo, suspensión temporal de contratos de trabajo y reducción de jornada)⁷. Se da así cumplimiento a lo previsto en la disposición adicional decimoquinta de la Ley 35/2010 de 17 de septiembre, materializándose finalmente la pretensión que ya se previó en el año 1998 pero que nunca se llevó a cabo. No obstante, y según dispone la disposición transitoria cuarta, para la impugnación de los actos administrativos dictados con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley (11 de diciembre de 2011) seguirá siendo competente la jurisdicción contencioso-administrativa.

2.5 · Actos de las Administraciones públicas

Son también impugnables ante la jurisdicción social los actos de las Administraciones públicas recaídos en materia laboral y sindical, incluidos los que se dicten en el ejercicio de su potestad sancionadora, y aquellos dictados en materia de

² Artículo 2.b).

³ Artículo 2.e).

⁴ Artículo 2.o).

⁵ Exclusión prevista expresamente en el artículo 3.f).

⁶ Artículo 2.p).

⁷ Artículo 2.n). El procedimiento a tramitar en estos casos es el de impugnación de actos administrativos en materia laboral (artículos 151 y 152) y se habilita el mes de agosto para esta modalidad (artículo 43.4).

Seguridad Social⁸, a excepción de los actos dictados en materia de gestión recaudatoria, encuadramiento y asistencia y prestación social. En definitiva, ahora es competencia del orden jurisdiccional social la impugnación de sanciones en materia laboral y de Seguridad Social.

Si los actos impugnables hubieran sido dictados por el Consejo de Ministros, la competencia del orden jurisdiccional social recaerá en única instancia en la Sala de lo Social de Tribunal Supremo⁹, contra cuya sentencia no cabe recurso¹⁰.

2.6 · DERECHOS FUNDAMENTALES

Corresponde al orden social el conocimiento de cualquier vulneración de los derechos fundamentales y libertades públicas por parte del empresario o terceros vinculados a este por cualquier título, mencionándose expresamente la prohibición del acoso y la discriminación¹¹. Y en esta materia, y como se expondrá, la LRJS ha introducido concretas facultades del juez de lo social, modifica la modalidad procesal de tutela de derechos fundamentales¹² e introduce medidas cautelares ante situaciones de acoso o discriminación.

3 · UN PROCESO LABORAL MÁS ÁGIL Y MODERNO

En este eje de la reforma, la nueva LRJS pretende adaptarse a los cambios que se introdujeron en la LEC, y aprovechar las potencialidades que ofrece la nueva oficina judicial, eliminando trámites superfluos e integrando las nuevas tecnologías para conseguir reducir los tiempos de tramitación.

3.1 · Nuevas tecnologías

En las disposiciones relativas a las actuaciones procesales se hace expresa mención a su acceso telemático, y en aquellas que versan sobre los actos de comunicación se hace referencia a la posibilidad de que estos se lleven a cabo mediante fax o correo

electrónico, lo que sin duda facilitará la labor de los letrados y graduados sociales colegiados. A tales efectos, se establece expresamente en el artículo 80.1 de la LRJS que en la demanda deberán indicarse datos tales como teléfono, fax y dirección electrónica —si se dispone de ellos— para poder practicar comunicaciones a través de estos medios.

La utilización de medios telemáticos e informáticos a efectos de comunicación con los tribunales y entre las partes, son a su vez citados en muchas otras disposiciones de la LRJS, a las que se aludirá a lo largo de este trabajo.

3.2 · Potenciación de medidas para evitar el proceso

Se trata de potenciar la mediación previa, fomentando la evitación del proceso judicial¹³. Para ello, se establece expresamente que acudir de forma voluntaria a un trámite de conciliación o mediación, no siendo estas preceptivas, suspenderá los plazos de caducidad e interrumpirá los de prescripción, en la medida en que por la naturaleza de la pretensión el acuerdo que pudiera alcanzarse pudiera tener eficacia jurídica.

Del mismo modo, se clarifica la posibilidad de que las partes pueden comparecer ante la oficina judicial a los efectos de celebrar la correspondiente conciliación, en fecha anterior a la fijada para los actos de conciliación y juicio, o acudir con el mismo objetivo a los procedimientos de mediación establecidos al amparo del artículo 63 de la LRJS¹⁴.

Por último, también se aclara de forma expresa la posibilidad de que (i) el juez de lo social realice un último intento de avenencia entre las partes, pudiéndose alcanzar la conciliación ante este en el caso de que no se hubiera conseguido ante el secretario judicial¹⁵ e incluso instar a las partes, una vez practicada la prueba y antes de sus conclusiones, a los mismos efectos¹⁶; y de que (ii) las partes alcancen un acuerdo transaccional durante la tramitación de cualquiera de los recursos devolutivos y antes de que se dicte sentencia, acuerdo que será homologado mediante auto por el tribunal ante el

8 Artículo 2. n) y s).
9 Artículos 9.a) y 205.2.
10 Artículo 205.2.e).
11 Artículo 2.f).
12 Artículos 177 al 184.

13 Los artículos 63, 64 y 65 aluden expresamente a la mediación previa como alternativa a la conciliación.
14 Artículo 82.3.
15 Artículo 84.3.
16 Artículo 85.8.

que se tramita el recurso¹⁷. Se incorpora así en la ley ritual lo que ya venía posibilitándose en la práctica al amparo de la doctrina establecida por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo.

3.3 · Acumulación

Una de las medidas más relevantes para conseguir esa agilización procesal radica en fomentar la acumulación de acciones y de procedimientos. A tales efectos, son varias las modificaciones que se plantean en la nueva norma respecto de la LPL, siendo las siguientes las más destacables: (i) en materia de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, se podrán acumular todas las pretensiones de resarcimiento de daños y perjuicios derivados de un mismo hecho, incluyendo las mejoras voluntarias¹⁸; (ii) la nueva regulación admite acumular a la acción de despido la reclamación de la liquidación de haberes derivada del propio acto extintivo, lo que resulta muy novedoso. No obstante, se precisa por la Ley que si la propia complejidad de los conceptos reclamados conllevara una dilación indeseada del proceso de despido, el juez *a quo* podrá decidir que la reclamación de cantidad se tramite en un proceso separado ante el mismo juzgado¹⁹; (iii) se regula también la posibilidad de que el TRADE acumule a la acción principal de despido —si pretende que se declare la naturaleza laboral de la relación— la derivada contra la decisión del cliente de extinguir la relación, y viceversa²⁰.

3.4 · Proceso monitorio

En esta línea de economía de trámites procesales, se crea un proceso monitorio²¹, que supone otra de las novedades más relevantes en el proceso laboral y que, seguramente, descargará la agenda de los Juzgados de lo Social y facilitará y agilizará el cobro de los importes reclamados, al no ser necesaria la citación a juicio.

A través de este proceso, similar al monitorio civil, el trabajador puede reclamar contra el empresario que no se encuentre en concurso cantidades inferiores a 6.000 euros, siempre que la deuda esté

determinada y sea líquida. Para ello, el trabajador deberá acreditar junto con la petición inicial la existencia de la relación laboral y de la cuantía adeudada, así como facilitar los datos de localización y comunicación tanto del demandante como del demandado. El juzgado requerirá al demandado —dando traslado de este requerimiento al FOGASA— para que en el plazo de 10 días abone la deuda o se oponga total o parcialmente a esta. De no cumplirse el requerimiento en uno u otro sentido, se despachará ejecución. De existir oposición, se dará un plazo de 4 días al demandante para que interponga la correspondiente demanda, en cuyo caso, se señalará fecha para conciliación y juicio.

3.5 · Señalamientos²²

Se reduce a 10 días el periodo que debe mediar entre la citación y la fecha de la efectiva celebración de los actos de conciliación y juicio, salvo en los casos en que se establezca otro plazo en la LRJS, o en aquellos en que se deba fijar nuevo señalamiento tras una suspensión de la vista.

A fin de facilitar la labor de los profesionales, se establecen mejoras sustanciales para coordinar los señalamientos. Así, los litigios que se refieran a las mismas partes y que no puedan ser acumulados, se señalarán en el mismo día; se ordenarán, por un lado, los procedimientos que no necesiten la celebración de conciliación ante el secretario judicial y, por otro, aquellos que sí necesiten de dicho trámite; y, finalmente, se facilita la coordinación entre los letrados en el caso de coincidencia de los señalamientos²³.

3.6 · Transformación de la modalidad procesal en caso de inadecuación de procedimiento

El apartado 2 del artículo 102 de la LRJS establece, como regla general, la transformación de la modalidad procesal instada en el caso de que se aprecie inadecuación de procedimiento. En otras palabras, al juzgador no le vincula la modalidad elegida por la parte y dará al proceso la tramitación pertinente adoptando las actuaciones que resulten procedentes y la aplicación de los recursos que correspondan a esa modalidad procesal, sin necesidad de audien-

¹⁷ Artículo 235.4.

¹⁸ Artículo 25.

¹⁹ Artículo 26.3.

²⁰ Artículo 26.5.

²¹ Artículo 101.

²² Artículo 82.

²³ Artículo 83.1.

cia previa. No cabe por tanto ya que se sobresea el proceso o se desestime en sentencia una demanda con fundamento en la inadecuación del procedimiento elegido, salvo que el demandante persista en esa inadecuada modalidad o no pudiera haberse completado la tramitación de conformidad con las reglas de la nueva modalidad procesal.

4 · CAPACIDAD, LEGITIMACIÓN Y REPRESENTACIÓN PROCESAL

4.1 Intervención del FOGASA

La LRJS altera sustancialmente el artículo 23 de la LPL y refuerza la presencia en juicio del FOGASA. Las modificaciones más relevantes a este respecto pueden resumirse como sigue: se clarifica la intervención del FOGASA en los procedimientos que se insten al amparo de lo previsto en el artículo 33.8 del ET; se establece la obligación de notificación al FOGASA de la admisión a trámite de la demanda, señalamiento o incidente; se aclaran sus facultades (respecto de la formulación de excepciones, prueba, recursos) cuando actúe ante la jurisdicción social; se establece su legitimación en procedimientos arbitrales y en la impugnación de laudos, conciliaciones, allanamientos y transacciones, tanto administrativas como judiciales; se prevé la obligación del FOGASA de alegar todos los motivos de oposición a la demanda, los efectos de su acogimiento, con especial mención a las cuestiones de prescripción, caducidad e interrupción de la prescripción que pudieran afectarle; se establece igualmente su vinculación a la sentencia firme de haber sido emplazado en el pleito, la presunción de certeza de sus resoluciones y su deber de colaboración en el pleito mediante la aportación del expediente administrativo.

4.2 · Capacidad procesal y representación de las entidades sin personalidad jurídica

Se amplía el contenido del artículo 16.5 de la derogada LPL para regular la capacidad procesal y representación de las entidades sin personalidad, masas patrimoniales, entidades en trámite de constitución, comunidades de bienes y grupos.

4.3 · Legitimación de los sindicatos y de la representación legal de los trabajadores

Por su parte, el artículo 17.2 de la LRJS facilita la atribución de legitimación a los sindicatos con

implantación suficiente, en defensa de los derechos e intereses de un grupo indeterminado —o de difícil determinación— de trabajadores; en particular, también estarán legitimados los sindicatos en defensa del derecho a la igualdad de trato entre mujeres y hombres en todas las materias atribuidas al orden social.

A su vez, también se prevé la comparecencia y representación en juicio de los órganos representativos unitarios y, en su caso, de la representación sindical, en el supuesto de que la pretensión ejercitada no afecte de modo directo e individual a trabajadores determinados. En tal caso, serán estos órganos quienes representen en juicio los intereses del colectivo, siempre que no haya contraposición de intereses entre ellos, y sin perjuicio de la facultad de los trabajadores afectados, de comparecer por sí mismos o de designar un representante propio²⁴.

5 · DE LOS ACTOS PREPARATORIOS Y DILIGENCIAS PRELIMINARES

Los artículos 76 y 77 de la LRJS regulan ahora determinadas cuestiones que carecían de tratamiento en la derogada LPL.

El apartado 1 del artículo 76 posibilita a quien pretenda solicitar del juzgado de lo social las oportunas diligencias para esclarecer la determinación de los socios, partícipes, gestores o miembros de una entidad sin personalidad, la determinación del empresario y del grupo empresarial, o la de las personas que hayan concurrido a la producción del daño y la cobertura de su riesgo. También podrán solicitarse las correspondientes diligencias para determinar el grupo de afectados por la demanda de interés colectivo que se pretenda plantear²⁵.

La Inspección de Trabajo, así como la autoridad laboral, podrán solicitar del juzgado la autorización correspondiente para inspeccionar el centro de trabajo, cuando este coincida con el domicilio del afectado y concurra su oposición, toda vez que la jurisdicción social pudiera conocer posteriormente del procedimiento derivado de dicha inspección²⁶.

Lo que constituye una especial novedad, encaminada a insistir en la facultad del juez de lo social como

²⁴ Artículo 19.5.

²⁵ Artículo 76.2.

²⁶ Artículo 76.5.

garante de derechos fundamentales, es lo dispuesto en el apartado 4 del artículo 76: si la realización de la diligencia solicitada puede afectar a la intimidad personal u a otro derecho fundamental, y no consta la aceptación del afectado, aquella podrá acordarse con las garantías previstas en el artículo 90 de la LRJS (apartados 4 a 6) y a los que se refiere el apartado 7 de este trabajo. Y se antoja relevante esta novedad, pues parece que posibilita al empresario que pretenda demandar al trabajador por daños —por ejemplo, derivados de competencia desleal— solicitar al juzgado que autorice la inspección de su ordenador y su correspondencia electrónica —de tenerse la sospecha fundada de la utilización de tales medios para llevar a cabo dicho incumplimiento—, evitándose así, de ser estimada la solicitud, posteriores problemas de ilicitud de pruebas por vulneración de derechos fundamentales.

En relación con lo anterior, no resulta tan clara esta vía si el empresario pretende despedir al trabajador con fundamento en una prueba de ese tipo. Y ello por cuanto (i) lo previsto en el artículo 76.4 parece solo referirse a quien pretenda demandar (y, en el caso de despido, el empresario sería la parte demandada); y (ii) el artículo 77.1 de la LRJS, que sí se refiere a una posible oposición a la demanda de quien prevea ser demandado, parece limitarse a la exhibición de documentos, libros y cuentas, y no tanto a la posible inspección de ordenadores y correos electrónicos. No obstante, debe señalarse en el sentido expuesto que la solicitud de estas diligencias es en todo caso opcional para las partes, por lo que, de no requerirse la preceptiva autorización judicial para practicar este tipo de prueba —tan cuestionada doctrinal y judicialmente—, no cabría interpretar su automática impertinencia o nulidad, en el caso de que las partes pretendan practicarla y hacerla valer en juicio.

6. EXPRESA REGULACIÓN DE MEDIDAS CAUTELARES²⁷

Se regula ahora con precisión el régimen aplicable para la adopción de las medidas cautelares que resulten necesarias para asegurar la efectividad de la tutela judicial, con remisión expresa a los artículos 721 a 747 de la LEC, pues en la derogada LPL solo el embargo preventivo se preveía como una vía cautelar de aseguramiento de la eventual condena.

Así, y sin perjuicio de la concreta regulación del embargo preventivo —que permanece inalterada en la LRJS—, se establecen otras medidas concretas a fin de obtener el fin perseguido por la norma.

En primer lugar, esta disposición prevé la audiencia de las partes previa a la adopción de la medida, si bien, en aquellos casos en los que el solicitante acredite suficientemente la urgencia o que esa audiencia previa pudiera perjudicar el buen fin de la medida, podría anticiparse su efectividad.

Se refiere expresamente la LRJS a las medidas cautelares en los procesos de impugnación de actos administrativos en materia laboral y de Seguridad Social, y a tales efectos se remite a lo dispuesto en la Ley reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa (artículos 129 a 136).

No resulta incondicional el régimen de cauciones, garantías e indemnizaciones, por cuanto se establece expresamente que los trabajadores, beneficiarios de prestaciones de seguridad social, sindicatos —en cuanto representen colectivamente sus intereses— y las asociaciones de los TRADEs quedan eximidos de su presentación.

En relación con la prevención de la salud y seguridad laboral, mención expresa existe ahora respecto de las correspondientes medidas cautelares en casos de (i) accidentes de trabajo y enfermedades profesionales²⁸, sin perjuicio de la remisión que se hace al artículo 142.1 de la LRJS —requerimiento al empresario para la presentación del documento acreditativo de la cobertura del riesgo—, (ii) así como en los procesos de impugnación de resoluciones sobre la paralización de trabajos por riesgo para la salud y seguridad, o sobre enfermedades profesionales por falta de reconocimientos médicos²⁹, para este último caso con remisión al artículo 197.2 de la Ley General de la Seguridad Social³⁰.

Finalmente, son relevantes las medidas cautelares que, a instancias del demandante, pueden imponerse en los procedimientos en los que se solicite la extinción indemnizada del contrato de trabajo al amparo de lo dispuesto en el artículo 50 del ET³¹. En este sentido, y siempre que se justifique que la

²⁸ Apartado 5 del artículo 79.

²⁹ Apartado 6 del artículo 79.

³⁰ Esta disposición establece que, en caso de incumplimiento de la obligación de efectuar reconocimientos previos o periódicos, la empresa será responsable directa respecto de todas las prestaciones que pudieran derivarse.

³¹ Apartado 7 del artículo 79.

²⁷ Artículo 79.

conducta empresarial vulnera derechos fundamentales o libertades públicas o perjudique gravemente la dignidad o integridad física o moral del trabajador, el juzgado podrá adoptar las medidas a las que se refiere el artículo 180.4 de la LRJS³².

7 · LA PRÁCTICA DE LA PRUEBA EN LA NUEVA LRJS

7.1 · Novedades sobre la admisión y práctica de la prueba

En relación con la admisión de las pruebas a practicar durante el acto del juicio, el artículo 87.2 de la LRJS se remite expresamente al artículo 299 de la LEC: el juez de lo social queda facultado para determinar la naturaleza y clase del medio de prueba propuesto, de no haberse hecho de forma correcta. Igualmente, y en relación con un planteamiento incorrecto o incompleto de las tesis de las partes o por derivarse de las pretensiones un preceptivo pronunciamiento judicial, el juez de lo social podrá recabar ulteriores alegaciones de las partes, lo que podrán realizar incluso finalizado el acto de juicio, mediante escrito que será remitido preferiblemente por medios telemáticos o informáticos. Todo ello en aras de dejar planteadas de forma adecuada durante la vista todas las cuestiones que deban tenerse en consideración para dictar la correspondiente sentencia.

Por otro lado, se reduce de 10 a 5 días hábiles previos a la vista, el plazo para solicitar la práctica de pruebas que exijan diligencias de citación o requerimiento³³.

7.2 · Prueba anticipada

Se explicita ahora en el artículo 82.4 de la LRJS lo que ya venía siendo una práctica extendida en los órganos judiciales: el intercambio entre las partes previo al acto de juicio —con al menos 5 días de antelación a este— de las pruebas documentales o periciales complejas y voluminosas, a fin de no dilatar con su revisión el acto de la vista.

A su vez, el artículo 78.2 de la LRJS admite la práctica de la prueba anticipada, siempre que no suponga la suspensión del acto de la vista. A tales efectos se remite expresamente a lo establecido en la LEC, en concreto, en sus artículos 293 a 297 y 298.1, en los que, entre otras cuestiones, se regulan medidas de aseguramiento de la prueba.

7.3 · Carga probatoria

Por lo que se refiere a la carga probatoria, en especial a la inversión de la carga de la prueba, se destacan las siguientes novedades³⁴:

(i) en materia de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, los responsables de seguridad y salud laboral deberán probar la adopción de las medidas para prevenir o evitar el riesgo, no pudiendo apreciarse como elemento exonerador de la responsabilidad la culpa no temeraria del trabajador; y

(ii) se añade expresamente que en las situaciones de acoso y cualquier otra vulneración de derechos fundamentales y libertades públicas, corresponderá al empresario la acreditación de una justificación objetiva y razonable de la medida adoptada.

Es igualmente de interés destacar la facultades que en el artículo 90 de la LRJS se trasladan al juez de lo social, para que este garantice el respeto a los derechos fundamentales en relación con la admisión y práctica de la prueba. Así, se establece expresamente la inadmisión de aquellas pruebas que tuvieran su origen o se hubieran obtenido, directa o indirectamente, vulnerando derechos fundamentales, lo que podrá apreciarse de oficio o a instancia de parte. El juez de lo social queda asimismo facultado para autorizar el acceso a documentos o archivos que puedan afectar a la intimidad personal u otro derecho fundamental, tras la ponderación de los intereses afectados según el juicio de proporcionalidad, estableciendo medidas adecuadas para dicho acceso, conservación, aportación al proceso y entrega de copias a las partes. En el mismo sentido, y por lo que se refiere a los reconocimientos clínicos, de no mediar consentimiento del afectado el juez de lo social podrá autorizar la práctica de las correspondientes pruebas médicas o psicológicas,

³² Entre otras, la suspensión de la relación o exoneración de servicios, traslado de puesto o centro y reducción del tiempo de trabajo.

³³ Artículo 90.3.

³⁴ Artículo 96.

arbitrando medidas que garanticen la confidencialidad de los datos del afectado. Por último, se arbitra la adecuada garantía de los intereses que pudieran verse afectados si, de la admisión de esas pruebas, se aportaran datos innecesarios para el proceso o que pudieran considerarse desproporcionados³⁵.

7.4 · Interrogatorio de las partes

La prueba de interrogatorio de las partes³⁶, en el caso de personas jurídicas, deberá practicarse en la persona que conozca directamente los hechos, pudiendo el solicitante de la prueba proponer, previa debida justificación, a la persona que deba someterse a dicho interrogatorio. Además, el juez podrá acordar que el interrogado (administrador, gerente o directivo) declare como testigo (y no como parte), en función de su intervención en los hechos y su posición en la estructura empresarial.

El apartado 6 del artículo 91 se remite ahora expresamente al artículo 315 de la LEC, para los supuestos de interrogatorio de las Administraciones o entidades públicas (interrogatorio por escrito).

7.5 · Prueba testifical

La LRJS pretende evitar que declaren como testigos personas vinculadas a las partes por vínculos de parentesco, análoga afectividad o con interés real en la defensa de los intereses de la posición empresarial por haber participado en esta o por tener procedimientos análogos contra el empresario o contra trabajadores en igual situación. Solo en el caso de que estos testimonios tengan utilidad directa y no se disponga de otros medios de prueba podrá acordarse esta prueba testifical³⁷.

7.6 · Prueba documental y pericial

Se regula³⁸ la posibilidad de que el juez solicite de las partes sucintas conclusiones complementarias por escrito, tras la finalización de la vista, respecto de las pruebas documentales y periciales aportadas a los autos, cuando estas sean de extraordinario volumen y complejidad, lo que se hará preferible-

mente por medios telemáticos y justificando haber enviado copia a la parte contraria.

8 · ALGUNAS REFERENCIAS A LAS MODALIDADES PROCESALES

8.1 · Despido

Sin perjuicio de que se precisen de forma más exhaustiva los requisitos de la demanda y de la sentencia en relación con los hechos, han de destacarse varias novedades de interés:

(i) Se clarifica lo que ya venía siendo interpretado por los tribunales: el reconocimiento de improcedencia del despido realizado en la propia carta extintiva o en momento ulterior vincula al empresario y, en consecuencia, le inhabilita para defender en sala las razones del despido y la cuantía ofrecida, sin perjuicio de poder subsanar la cuantía con fundamento en un error material³⁹.

(ii) También se explicitan las consecuencias del error excusable o inexcusable respecto del cálculo de la indemnización, clarificando, a su vez, lo que la doctrina de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo ha venido declarando a tales efectos.

(iii) Se introduce una relevante novedad: se faculta al juez de lo social para imponer una sanción disciplinaria distinta de la del despido en el caso de que los hechos en los que este se fundamentó fueran de menor gravedad y no se apreciara prescripción; en tal caso, el empleador podrá imponer esa sanción en el plazo de caducidad de los 10 días hábiles siguientes a la firmeza de la sentencia, y tras la readmisión del trabajador en regular forma⁴⁰. El afectado podrá impugnar dicha sanción en el plazo de 20 días hábiles, a través del incidente de ejecución de la sentencia de despido⁴¹, esto es, no será necesario que el trabajador interponga nueva demanda para impugnar esa nueva sanción disciplinaria, al amparo de lo dispuesto en los artículos 114 y 115 de la LRJS.

(iv) Por lo que se refiere a los efectos del despido improcedente, también es destacable la modificación del artículo 110 de la derogada LPL.

35 Artículo 90.6.

36 Artículo 91.2.

37 Artículo 92.3.

38 Artículo 87.6.

39 Artículo 105.3.

40 Artículo 108.1.

41 Artículo 238.

Al amparo del nuevo contenido de esa disposición, (i) la parte que ostente la titularidad de la opción entre la readmisión y la indemnización⁴² podrá anticipar su opción expresamente en el acto de juicio para el caso de declaración de improcedencia, sobre la que el juez se pronunciará en la sentencia; y (ii) la parte demandante podrá solicitar, en caso de improcedencia del despido, que se tenga por hecha la opción por la indemnización, en el caso de que constara no realizarse la readmisión, lo que el juez podrá acordar en la sentencia que declare extinguida la relación laboral

8.2 · Movilidad geográfica y modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo

Es de destacar la modificación operada en el artículo 138.1, en el sentido de que, aunque no se hayan seguido las formalidades establecidas en los artículos 40 y 41 del ET, la impugnación de dicha medida se realizará de conformidad con lo previsto en el artículo 138 de la LRJS, con sometimiento a su plazo de caducidad —que computará desde la notificación por escrito—, sin perjuicio del plazo de prescripción previsto en el artículo 59.2 del ET.

Por otro lado, el apartado 7 del artículo 138 aclara ahora expresamente lo que ya había mantenido la doctrina: en el caso de que la medida se declare ajustada a Derecho, el trabajador tiene la posibilidad de extinguir la relación laboral al amparo de lo previsto en los artículos 40.1 y 41.3 del ET, para lo cual se le concede el plazo de 15 días.

8.3 · Conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Las siguientes modificaciones respecto de esta modalidad procesal, ahora regulada en el artículo 139 de la LRJS, merecen especial comentario: (i) se posibilita la acumulación de reclamación de daños y perjuicios a dicho procedimiento para el caso de que el empresario no hubiera accedido a la petición del trabajador, aun siquiera de forma provisional; (ii) las partes deberán llevar a los actos de conciliación y juicio sus alternativas y propuestas de con-

creción de la medida; (iii) se potencia la intervención de los órganos paritarios y de los de seguimiento de los planes de igualdad en la empresa; y (iv) este procedimiento se hace extensivo a las reclamaciones de las mujeres víctimas de violencia de género, a la reducción de jornada con reducción proporcional del salario, a la reordenación del horario, a la aplicación del horario flexible y a cuantas cuestiones se refieran a la ordenación del tiempo de trabajo en la empresa.

8.4 · El proceso de conflicto colectivo

Esta modalidad es ahora regulada en los artículos 153 al 162 de la LRJS. La nueva regulación establece lo siguiente:

(i) En relación con su elemento subjetivo, procederá ahora esta modalidad también en el caso de un grupo genérico de trabajadores susceptible de determinación individual⁴³, lo que no debe confundirse con una demanda plural, que deberá tramitarse por el procedimiento ordinario.

(ii) Procede esta modalidad para discutir sobre la aplicación o interpretación de los acuerdos de interés profesional de los TRADES.

(iii) Respecto de la legitimación activa, se incluye expresamente a las asociaciones y sindicatos representativos de los TRADES, y a las Administraciones públicas empleadoras y a los órganos de representación de su personal laboral.

(iv) Por lo que se refiere a la demanda, si la pretensión es de condena y no meramente declarativa, se deberán especificar los requisitos para una ulterior individualización de los afectados en aras de la ejecución de sentencia. Igual concreción se exige para la sentencia en el artículo 160.3 de la LRJS, en el caso de que esta sea susceptible de ejecución individual.

(v) Se establece el efecto de cosa juzgada de la sentencia tanto en el orden social como en el contencioso-administrativo.

⁴² El empresario, el representante legal de los trabajadores o el propio trabajador, si el convenio colectivo (o contrato) le otorga tal derecho.

⁴³ La STS, Sala de lo Social, de 28 de enero de 2009, ya había declarado que el hecho de que puedan identificarse de forma individual los afectados por el conflicto no desvirtúa su condición de integrantes de un grupo homogéneo de trabajadores, ni impide la interposición del conflicto de ámbito empresarial, toda vez que en una empresa siempre pueden identificarse a los trabajadores de la plantilla.

8.5 · Tutela de derechos fundamentales⁴⁴

Esta modalidad se amplía a todos los derechos y libertades objeto de amparo (libertad sindical, huelga u otros derechos fundamentales y libertades públicas, incluida la prohibición de tratamiento discriminatorio y del acoso).

Se deja a elección del trabajador dirigir la demanda contra el tercero vinculado al empresario que haya sido causante de la lesión, salvo que la sentencia pudiera afectarle directamente, evitándose por tanto la exigencia forzada de un litisconsorcio pasivo necesario.

Se regula de forma más exhaustiva la pretensión indemnizatoria⁴⁵, que no será compatible con la ejercitada en un procedimiento penal, y la relación de pretensiones de tutela. Asimismo, se arbitran medidas cautelares específicas en función del derecho fundamental presuntamente vulnerado⁴⁶. Finalmente, el artículo 183.2 de la LRJS establece la facultad del juzgador para fijar prudencialmente la indemnización en favor de la víctima, en el caso de que la prueba de su importe exacto resulte demasiado difícil o costosa.

9 · LOS MEDIOS DE IMPUGNACIÓN

9.1 · Recurso de suplicación

A fin de adaptar el acceso a este recurso a las nuevas materias asumidas por la jurisdicción social, se actualizan las modalidades en las que cabe acudir a la suplicación. Igualmente, se generaliza el acceso a la suplicación en supuestos de terminación anticipada del procedimiento, situación que, al carecer hasta ahora de recurso, había dado lugar a un excesivo número de recursos de amparo con la consiguiente crítica doctrinal⁴⁷.

Se actualiza (incrementándose) la cuantía exigida para acceder a la suplicación, que pasa de 1.800 euros (cuantía de la derogada LPL) a 3.000 euros⁴⁸.

Es relevante la modificación operada respecto del acceso al recurso de suplicación en materia de cla-

sificación profesional y derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Se admite ahora el recurso de suplicación, siempre que a tales procedimientos se haya acumulado una reclamación de cantidad (diferencias salariales o de daños y perjuicios) no inferior a 3.000 euros⁴⁹.

Dentro de las medidas de modernización del proceso laboral, como fundamento de la reforma operada, se alude expresamente al expediente judicial electrónico: se establece la posibilidad de dar acceso a las actuaciones de forma telemática a los efectos de instrucción e interposición del recurso y, de ser posible, realizar esto de forma simultánea a todas las partes recurrentes dentro de un plazo común para todas ellas⁵⁰.

Otra novedad destacable es la impugnación eventual de la sentencia por parte de la parte recurrida, en el trámite de oposición al recurso⁵¹. Dicha modificación implica que el recurrido podrá realizar alegaciones sobre la admisibilidad del recurso, así como proponer rectificaciones fácticas y motivos de oposición a la sentencia de forma subsidiaria, para lo que deberá cumplir con los requisitos que se establecen en la LRJS para fundamentar los motivos de suplicación.

9.2 · Recurso de casación para la unificación de doctrina

Se amplían las posibilidades de acceso al recurso de casación para unificación de doctrina («RCUD»), toda vez que se establece de forma explícita⁵² la posibilidad de alegar como doctrina de contraste sentencias del Tribunal Constitucional y sentencias dictadas por los órganos jurisdiccionales instituidos en los tratados y acuerdos internacionales en materia de derechos humanos y libertades fundamentales ratificados por España, así como la doctrina de las sentencias de Tribunal de Justicia de la Unión Europea en interpretación del Derecho comunitario.

También se amplía el ámbito del RCUD, con una nueva modalidad que puede interponer el Ministerio Fiscal en defensa de la legalidad, y sin necesidad

⁴⁴ Procedimiento regulado en los artículos 177 a 184 de la LRJS.

⁴⁵ Artículos 179.3 y 183.

⁴⁶ Artículo 180.

⁴⁷ Artículo 191.4.c).

⁴⁸ Artículo 191.2.g).

⁴⁹ Apartados d) y f) del artículo 191.2, en relación con los artículos 137.3 y 139.1.b).

⁵⁰ Artículo 195.1.

⁵¹ Artículo 197. 1 y 2.

⁵² Artículo 219.2.

de que concurra el presupuesto de contradicción de sentencias⁵³.

Igualmente, se alude al acceso telemático a las actuaciones que obren en la Sala de lo Social del correspondiente Tribunal Superior de Justicia, a los efectos de preparar el RCUD⁵⁴, se reduce de 20 a 15 días el plazo para la interposición del RCUD⁵⁵ y se clarifican ahora en la norma, de conformidad con la jurisprudencia existente en la materia, los requisitos de la contradicción y de las sentencias de contraste⁵⁶.

9.3 · Cuantía de los depósitos

La cuantía de los depósitos para el acceso a los recursos se incrementa: 300 euros para el recurso de suplicación y 600 euros para el de casación —incluido el RCUD—⁵⁷.

10 · EJECUCIÓN DE SENTENCIAS

Como novedades en este ámbito, resulta relevante la posibilidad de alcanzar acuerdos transaccionales en ejecución, lo que resultaba prohibido de conformidad con lo establecido en el artículo 245 de la LPL. Ahora, el artículo 246 de la LRJS, prevé tal posibilidad, dentro de los límites legalmente establecidos, debiendo homologarse dicha transacción por auto judicial.

El artículo 240.2 regula expresamente la modificación o cambio de las partes en la ejecución, siempre que dicho cambio se fundamente en circunstancias sobrevenidas y posteriores a la constitución del título ejecutivo.

Por otro lado, se regula también de forma explícita la ejecución de sentencias de condena recaídas en procesos de conflicto colectivo y susceptibles de ejecución individual, sin perjuicio de la posibilidad de iniciar un proceso declarativo a los anteriores efectos⁵⁸. En tal sentido, se enfatiza sobre la legitimación activa o pasiva —según el caso— del empresario, los representantes legales o sindicales

de los trabajadores, los sindicatos y las asociaciones empresarias (según sea el ámbito del conflicto) para instar la ejecución o defenderse de esta en nombre de los afectados, aun cuando no hayan sido parte en el proceso.

Otra modificación relevante ha sido introducida en la ejecución de sentencias firmes de despido. Ahora se prevé la posibilidad de que, en las sentencias firmes de despidos nulos por acoso de cualquier tipo, el trabajador despedido pueda optar por la extinción del contrato con derecho a la indemnización y a los salarios de tramitación, sin que sea obligatoria en tal caso la readmisión⁵⁹.

11 · LAS NORMAS DE DERECHO TRANSITORIO DE LA LRJS

Como se avanzó en la Introducción, la LRJS contiene cinco disposiciones de derecho transitorio que, por su relevancia práctica, merecen cuando menos un sucinto comentario.

La disposición transitoria primera, apartado 1, opta por la conservación de la instancia, de forma que los procesos iniciados con anterioridad a la vigencia de la LRJS, y cuya tramitación en la instancia no haya finalizado, se seguirán rigiendo por la LPL hasta que recaiga sentencia o resolución que los ponga fin. Se exceptúan de esta regla los recursos contra las resoluciones interlocutorias y no definitivas recaídas en la instancia, que se registrarán por la LRJS.

¿Qué norma es aplicable a los recursos contra sentencias? La disposición transitoria segunda fija la aplicación de una u otra ley procesal en función de la fecha en la que se haya dictado la sentencia que ponga fin a la instancia o al recurso. Así, si estas resoluciones son anteriores al 11 de diciembre de 2011, el recurso se registrará por las normas establecidas en la LPL. De igual forma, los recursos de suplicación y casación que se encontraran en trámite a 11 de diciembre de 2011 se seguirán sustanciando por la LPL hasta su resolución, y en lo sucesivo por la LRJS.

El último inciso del apartado 2 de la disposición transitoria segunda, exceptúa no obstante la aplicación de la LPL a la ejecución provisional de las sentencias dictadas con anterioridad al 11 de diciem-

⁵³ Artículo 219.3.

⁵⁴ Artículo 220.2.

⁵⁵ Artículo 223.1. Sin embargo, el artículo 226.2 amplía de 10 a 15 días el plazo para la impugnación del RCUD.

⁵⁶ Artículo 224.

⁵⁷ Artículo 229.1

⁵⁸ Artículo 247.

⁵⁹ Artículo 286.2.

bre de 2011, que se regirá por lo dispuesto en la nueva norma.

Por lo que se refiere a la ejecución, no rige el principio de conservación de la fase procesal, sino que la LRJS será de aplicación inmediata a todos los actos que se efectúen tras su entrada en vigor, y ello según dispone expresamente la disposición transitoria tercera. Igualmente, dicha disposición establece la validez de todas las medidas cautelares que pudieran haberse adoptado de conformidad con la LPL.

La competencia de la jurisdicción social respecto de los procesos de impugnación de los actos administrativos en materia laboral, sindical y de seguridad

social se resuelve en la disposición transitoria cuarta. Así, los dictados a partir del 11 de diciembre de 2011 se rigen por la LRJS —mediante la cual se ha conferido la competencia a la jurisdicción social—, mientras que los que recayeron con anterioridad a la citada fecha continuarán atribuidos a la jurisdicción contencioso-administrativa, así como los recursos contenciosos-administrativos que se estuvieran sustanciando en dicho orden jurisdiccional.

Por último, la disposición transitoria quinta establece la aplicación de la LRJS a las reclamaciones que se efectúen contra el FOGASA al amparo de la disposición transitoria tercera de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre⁶⁰.

⁶⁰ A tales efectos, la disposición transitoria quinta se remite expresamente a los artículos 23.2 y 70.1 de la LRJS.