

La estructura del proceso laboral a debate

Luis Enrique Nores Torres

Catedrático de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social
Universitat de València

Debating about the structure of the labor process

Sumario:

1. INTRODUCCIÓN. 2. EL DEBATE SOBRE LA AUDIENCIA ÚNICA Y LA UNIDAD DE ACTO. 2.1. La introducción de una contestación escrita a la demanda y/o una audiencia previa. 2.2. La separación de la conciliación intrajudicial del acto del juicio. 3. EL DEBATE SOBRE LA REFORMULACIÓN DE LAS MODALIDADES PROCESALES. 3.1. La simplificación del listado... 3.2. ...y su reordenación: ¿la inclusión del proceso monitorio? 4. EL DEBATE SOBRE LA INSTANCIA ÚNICA Y EL SISTEMA DE RECURSOS EXTRAORDINARIOS. 4.1. El mantenimiento de la instancia única. 4.2. Algunas modificaciones en el sistema de recursos extraordinarios. 5. ALGUNAS CONSIDERACIONES FINALES.

Resumen: La estructura general del proceso laboral en nuestro país responde a un diseño elaborado a principios del siglo XX que, en lo esencial, se ha mantenido inalterado a lo largo del tiempo. A pesar de que esta regulación, en su momento, debió parecer revolucionaria, puede que no hayan envejecido adecuadamente y resulte conveniente plantear su reforma. Así sucede, de manera especial, con dos piezas del modelo como son, por un lado, la realización de las actuaciones en una «audiencia única» o «unidad de acto» y, por otro, el sistema de instancia única. El objeto de este trabajo se encamina a abordar tales cuestiones, así como la reordenación de las modalidades procesales.

Palabras clave: proceso laboral; reforma procesal; audiencia única; instancia única; modalidades procesales.

Abstract: The structure of the labor process in Spain has not had major changes since its origins at the beginning of the 20th Century. This regulation may not have aged well and it is advisable to consider reforming it. This is quite evident regarding the «single

hearing» and «sole instance». The purpose of this paper is aimed at addressed these issues, as well as those related to the reordering of labor procedural modalities.

Keywords: labor process; procedural reform; single hearing; sole instance; Labor Procedural Modalities.

1 INTRODUCCIÓN

1. La estructura general del proceso laboral en nuestro país responde a un diseño elaborado a principios del siglo XX que, en lo esencial, se ha mantenido inalterado a lo largo del tiempo. Así, sus piezas definitorias, no han experimentado grandes variaciones desde los albores del mismo en la Ley de Tribunales Industriales de 1908 y su reforma de 1912 hasta nuestros días¹. En este sentido, la búsqueda de un cauce procesal que superase la inadecuación del procedimiento civil, llevó a abrazar los postulados del principio de oralidad de las actuaciones y sus principios consecuencia: intermediación, concentración y celeridad. Y este conjunto de principios y postulados constituye una constante en nuestras normas de procedimiento, pues, a pesar de los múltiples avatares normativos habidos desde sus orígenes, no han dejado de estar presentes en los distintos textos legales que hemos ido conociendo en algo más de un siglo. Asimismo, hay dos piezas del modelo, muy ligadas a los principios reseñados, que han permanecido prácticamente inmutables a lo largo del tiempo como son, por un lado, la realización de las actuaciones en una «audiencia única» o «unidad de acto» y, por otro, el sistema de instancia única.

1.1. Aunque todo este conjunto de previsiones, en su momento, debieron parecer revolucionarias, en contraste con los procesos civiles, puede que no hayan superado bien el transcurso del tiempo; incluso, cabría pensar que esa estabilidad de las normas procedimentales sea la causa de su «envejecimiento»² y constituya uno de los motores que impulsan su reforma para adaptarlo a las necesidades que impone el siglo XXI. No obstante, a mi juicio, las razones del cambio no se encuentran solamente ahí, ya que las necesidades de reforma se aprecian también en los restantes órdenes jurisdiccionales, a juzgar por los diferentes proyectos normativos que estaban en marcha antes de la disolución de las cámaras en mayo de 2023 (proyecto de ley de eficiencia organizativa, proyecto de ley de eficiencia procesal y proyecto de ley de eficiencia digital) y que han sido objeto de recepción parcial en el RDL 6/2023, de 19 de mayo; piénsese, sin ir más lejos, los retos que plantea la modernización y digitalización de la justicia.

- 1 La evolución normativa puede reconstruirse, entre otros, por medio de BAYÓN CHACÓN, G., PÉREZ BOTIJA, E. (1963), *Manual de Derecho del Trabajo*, volumen II, 4ª edición, Madrid, Marcial Pons pp. 866 y 880-881; MONTERO AROCA, J. (1977), «El proceso laboral. Conceptos generales», *Revista de Política Social*, 113, p. 20; AGUILERA IZQUIERDO, R. (2004), *Proceso Laboral y proceso civil: convergencias y divergencias*, Madrid, Civitas, pp. 44-46; NORES TORRES, L. E. (2024), *Configuración y reforma del proceso laboral. Una justicia laboral para el siglo XXI*, Valencia, Tirant lo Blanch, pp. 94 y ss.
- 2 RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M. (2001), «Proceso civil y proceso de trabajo», *Relaciones Laborales-I*, p. 140.

1.2. En este contexto, los eventuales puntos de debate que se suscitan son muy variados por lo que resultan inabarcables en un trabajo de estas características. Así pues, por razones de espacio, me circunscribiré a algunos de los que me parecen más esenciales. En este sentido, hay dos piezas del modelo que ya he mencionado y que merecen una especial atención: por un lado, la realización de las actuaciones en una «audiencia única» o «unidad de acto» y, por otro, el sistema de instancia única. Y es que, la experiencia acumulada sobre los efectos de estos primados en el proceso laboral, así como las aportadas por otros órdenes jurisdiccionales y por otros modelos de derecho de derecho comparado, aconseja reflexionar sobre la conveniencia de mantener tales elementos estructurales o proceder a su reforma. Asimismo, también parece necesario detenerse en valorar el interés de modificar otra pieza estructural relevante como es la de las «modalidades procesales».

2. EL DEBATE SOBRE LA AUDIENCIA ÚNICA Y LA UNIDAD DE ACTO

2. La primera cuestión a abordar es la relativa al mantenimiento de un modelo en el que, por derivación del principio de concentración, se aspira a realizar las diferentes actuaciones procesales sin apenas separaciones temporales, a poder ser, en una unidad de acto³. La regulación contenida en la LRJS es muy respetuosa con este principio y su derivación, siendo su máximo exponente el hecho de que el art. 82 LRJS prevea que, tras la interposición de la demanda y su admisión a trámite, se fije una fecha para la celebración de la conciliación y juicio en una única convocatoria, pero en actos sucesivos, de manera que se celebre todo de manera concentrada: la conciliación intrajudicial ante el Letrado de la Administración de Justicia (en adelante, LAJ) y el juicio, con todas sus fases (esto es, alegaciones, prueba y conclusiones), ante el juez en unidad de acto. Así pues, no hay un trámite separado para la contestación a la demanda, sino que ésta tiene lugar en la propia vista y se realiza de manera oral.

2.1. La conjunción de tales elementos —unidad de acto y contestación oral a la demanda en el acto del juicio— ha suscitado tradicionalmente el debate sobre si esta regulación sitúa al demandante —de manera habitual, el trabajador— en una posición de inferioridad procesal, ya que no conocerá de las defensas y excepciones del demandado sino hasta el momento del juicio, mientras que éste conoce la postura del primero desde la notificación de la demanda o, incluso antes, cuando es obligatoria la realización de un acto previo⁴. La polémica también podría con-

3 Ese significado, entre otros, en CHIOVENDA, G. (1923), *Principii di Diritto Processuale Civile. Il processo di cognizione*, 3ª edición, Napoles, N. Jovene N. C. (1ª edición: 1906), p. 684; CARNELUTTI, F. (1926), *Lezioni di Diritto Processuale Civile. Volume Terzo. La funzione del processo di cognizione. Parte seconda*, ristampa, Padua, La Litotipo Casa Editrice, pp. 193 y ss.

4 Al respecto, *vid.*, VALDÉS DAL-RÉ, F. (1989), «La Ley de Bases de Procedimiento Laboral. Aspectos más sobresalientes de una reforma procesal anunciada», *Temas Laborales*, 15, p. 331, MAIRAL JIMÉNEZ, M. (1995), «La igualdad de las partes en el proceso laboral», *Temas Laborales*, 34, p. 81 o LÓPEZ HORMEÑO, M.ª C. (2021), «Principio de igualdad y tutela judicial efectiva sin indefensión en el proceso

templarse desde la perspectiva inversa: la presentación por escrito de la demanda coloca al demandante en una posición con mayores garantías que la ocupada por el demandado, quien expone sus alegaciones de manera oral, pues el primero lograría que sus pretensiones llegasen fielmente al juzgador en tanto las del segundo llegarían mediatizadas por lo que lograrse transmitir en la vista de manera oral⁵. Pues bien, de entrada, debe señalarse que la eventual ruptura de la igualdad procesal, en todo caso, es muy inferior de la que pudiera existir en el pasado, ya que, desde la LPL de 1990, al menos la reconvenición debe ser anunciada en los actos previos obligatorios⁶, cuando en las leyes de procedimiento anteriores tal anuncio no resultaba preciso⁷. A partir de ahí, no debe olvidarse que estamos ante un procedimiento verbal en el que la demanda anticipa la pretensión, pero ésta no se acaba de perfilar sino hasta el momento del juicio, según se aprecia en el art. 85 LRJS, que permite introducir ampliaciones en la demanda mientras no se produzcan variaciones sustanciales, lo cual ha servido a la doctrina para disipar las dudas relativas a eventuales atentados al principio de igualdad⁸.

2.2. A mi juicio, en todo caso, aunque las previsiones contenidas en la normativa vigente no impliquen en este punto la violación del principio en cuestión, en términos de una mejor consecución de la justicia y evitar posibles riesgos de que se produzca indefensión, probablemente sería conveniente contar con una fórmula diversa a la existente, de manera que se llegase al acto del juicio con el debate procesal mucho mejor perfilado tanto para ambas partes, como para el órgano jurisdiccional. En este sentido, cabe reflexionar sobre la posibilidad de introducir en la normativa procesal laboral una contestación por escrito a la demanda o, incluso, una suerte de audiencia previa que favoreciese la consecución de los objetivos señalados. Ninguna de estas posibilidades se planteó en el proceso reformista que estábamos viviendo antes de la disolución de las Cortes en mayo de 2023, más allá de una recepción parcial en materia de Seguridad Social por el plan de choque elaborado por el CGPJ⁹, si bien no había rastro de la misma en el proyecto de Ley de Eficiencia Procesal¹⁰, lo que fue tachado de «olvido

social, en especial, en el acto del juicio: puntos críticos y propuestas de reforma», *Cuadernos Digitales de Formación*, 38, p. 12.

5 MAIRAL JIMÉNEZ, M. (1995), *op. cit.* p. 81.

6 VALDÉS DAL-RÉ, F. (1989), *op. cit.*, p. 31.

7 Así lo corroboran los arts. 72 LPL de 1958, 76 LPL 1963, 76 LPL 1966 y 76 LPL 1980.

8 MONTERO AROCA, J.; IGLESIAS CABERO, M.; MARÍN CORREA, J. M.ª; SAMPEDRO CORRAL, M. (1993), *Comentarios a la Ley de Procedimiento Laboral*, Tomo I, Madrid, Civitas, p. 580; MAIRAL JIMÉNEZ, M. (1995), *op. cit.* p. 82; LÓPEZ HORMEÑO, M.ª C. (2021), *op. cit.*, p. 12.

9 Se trata de la medida 6.28 que aparece detallada en las pp. 527 y ss. del plan presentado. El contenido del plan en, Consejo General del Poder Judicial (2020), El CGPJ reúne un centenar de medidas en un documento base preparatorio del plan de choque para evitar el colapso de la Justicia tras el fin del estado de alarma, recuperado de <http://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Poder-Judicial/Sala-de-Prensa/Notas-de-prensa/El-CGPJ-reune-un-centenar-de-medidas-en-un-documento-base-preparatorio-del-plan-de-choque-para-evitar-el-colapso-de-la-Justicia-tras-el-fin-del-estado-de-alarma>, consulta realizada el 4 de mayo de 2024.

10 El proyecto aparece publicado en el BOCG 22 de abril de 2022.

imperdonable»¹¹. Las propuestas barajadas en éste, como veremos enseguida, tenían un alcance mucho más limitado, pero retomando piezas del modelo apuntado. En todo caso, conviene detenerse tanto en las «descartadas» como en las recogidas; y ello a pesar de que nada de ello se ha incorporado en la reforma operada en 2023.

2.1. La introducción de una contestación escrita a la demanda y/o una audiencia previa

3. La línea más ambiciosa y rupturista de cambio, consistente en la introducción de una contestación por escrito a la demanda y/o una audiencia previa, no fue contemplada en el proyecto de reforma, ni recogida en el RDL 6/2023, si bien desde distintos sectores, tanto doctrinales como profesionales, se encontraba en la mesa de debate. Una modificación de este calado implicaría apartarse de lo que constituye una marcada línea tradicional en el derecho procesal laboral español, pues en todas las leyes de procedimiento que hemos tenido ha estado presente la contestación oral a la demanda y la realización de la totalidad de la vista en una unidad de acto¹². No obstante, el recurso a las leyes de procedimiento de otros órdenes jurisdiccionales, así como al derecho comparado, nos proporciona elementos de interés para este debate.

4. Por lo que respecta a la contestación escrita a la demanda, suscribo la opinión de quienes han defendido su conveniencia¹³, pues, a mi juicio, permite ganar en términos de justicia y seguridad jurídica. La propuesta ha sido rechazada por algunos autores que, si bien comparten la concurrencia de tales aspectos positivos, cuestionan su admisibilidad por lo que supone de quiebra de la oralidad y la celeridad¹⁴.

4.1. Aun así, considero que su introducción por vía normativa sería conveniente porque los beneficios que reporta son superiores a las contrapartidas que genera, ya que el escrito ofrece los cimientos sobre los que se desarrollará el debate oral¹⁵. En este sentido, no hay que olvidar que «los clásicos» asignaron un doble papel a la escritura en el proceso oral: por un lado, la documentación de la causa; pero, por otro

11 SERRANO ESPINOSA, G. M. (2023), «Sobre la eficiencia procesal en la reforma del proceso laboral», *Diario La Ley*, 10277, p. 3/9.

12 Así, los arts. 72 LPL de 1958, 72 LPL 1963, 76 LPL 1966, 76 LPL 1980 y 85 LPL de 1990 y 1995.

13 Entre otros, GARCÍA BECEDAS, G. (2001), «Los principios informadores del proceso laboral», en ALONSO OLEA, M. et al., *El proceso laboral. Estudios en homenaje al profesor Luis Enrique de la Villa Gil*, Valladolid, Lex Nova, p. 207; AGUILERA IZQUIERDO, R. (2004), *op. cit.*, p. 262; ALEMAÑ CANO, J. (2008), *Estructura del proceso laboral*, Valencia, Tirant lo Blanch, pp. 123 y 124; DE LAMO RUBIO, J. (2018), «La prueba documental en el proceso digital y la necesidad de un nuevo modelo de procedimiento social», *Diario La Ley*, 9131, p. 6/11 y (2021), «La conciliación intraprocesal social en el Anteproyecto de Ley de Eficiencia Procesal», *Diario La Ley*, 9767, p. 12/15; SERRANO ESPINOSA, G. M. (2023), *op. cit.*, p. 3/9.

14 SÁNCHEZ PEGO, F. J. (1990), «Los principios del proceso enunciados en el art. 74 de la Ley de Procedimiento Laboral», *Actualidad Laboral*, 45, p. 563.

15 STORME, M. (2008), «Más voz y menos letra: en defensa de la oralidad en los procesos judiciales», en CARPI, F.; ORTELLS RAMOS, M. (Eds.), *Oralidad y escritura en un proceso civil eficiente, Vol. I. Ponencias generales e informes nacionales*, Valencia, Universitat de València, p. 49.

lado, también su preparación, por medio de la demanda y su contestación¹⁶. Y es que, la oralidad tan solo implica un predominio de las formas orales sobre las escritas y ese predominio seguiría estando presente en la celebración de la vista, la cual mantendría su carácter oral. Igualmente, también se podría defender la contestación escrita sobre la base de que el proceso laboral tiene sus orígenes en el proceso verbal civil y éste ya ha evolucionado por estos derroteros¹⁷. Asimismo, si recurrimos a los orígenes del proceso laboral, no cabe duda de que la oralidad en la contestación a la demanda tenía pleno sentido en los inicios del siglo XX, pues dotaba al proceso de mayor rapidez y simplicidad, algo muy importante en dicho momento, no solo por el tipo de conflictos a resolver, de carácter «vital», sino también por el elevado índice de analfabetismo entonces existente y los deficientes instrumentos técnicos y de comunicación de la época. El contexto social, económico y cultural hoy en día es muy distinto, pues ha habido grandes avances educativos y tecnológicos; es más, incluso, para afrontar los retos que abre la digitalización de la justicia, la aportación escrita de la demanda, de la contestación y de toda la documentación necesaria con una antelación suficiente aparece como una exigencia inexcusable¹⁸. Por otra parte, la LRJS ya ha abierto brechas en esta línea. En este sentido, piénsese en el contenido del art. 87.6 LRJS que permite presentar conclusiones complementarias por escrito en aquellos casos en los que el volumen de la prueba documental o pericial así lo aconseje.

4.2. Por lo demás, el recurso a ciertos modelos de derecho comparado, tanto de corte «clásico», como más modernos, nos proporciona diferentes muestras sobre la articulación de esta medida. Así, en relación con los primeros, sirva de ejemplo el art. 416 del *Codice di Procedura Civile* que, al regular la intervención del demandado en juicio, previene que dicho sujeto debe presentar una memoria en la secretaría del tribunal con diez días de antelación a la vista, en la que expondrá todas aquellas excepciones procesales y de fondo de las que quiera valerse que no sean controlables de oficio, sus alegaciones, la propuesta de los medios de prueba y, en su caso, la eventual reconvencción¹⁹. En cuanto a los segundos, el Código del Trabajo chileno también impone en su art. 452 una contestación por escrito a la demanda, la cual se valora como un gran avance en seguridad, sin que se haya cuestionado la vulneración de los principios de oralidad y celeridad, pues se arguye que la vigencia de tales principios nunca es absoluta, sino que se trata de comprender las ventajas que cada

16 Por todos, CHIOVENDA, G. (1923), *op. cit.*, pp. 682-683.

17 DE LAMO RUBIO, J. (2018), *op. cit.*, pp. 7-8/11

18 En este sentido, DE LAMO RUBIO, J. (2018) y (2021), *op. cit.*, pp. 6/11 y 12/15; GÓMEZ ESTEBAN, J. (2020), «Juicios telemáticos en el orden jurisdiccional social ¿utopía transformada en realidad apresurada?», *Diario La Ley*, 9662, p. 7/12; SAN CRISTÓBAL VILLANUEVA, J. M. (2020), «La tramitación del proceso social por medios telemáticos y sus problemas», *Trabajo y Derecho*, 12, p. 18/31; SERRANO ESPINOSA, G. M. (2023), *op. cit.*, p. 3/9.

19 Al respecto, *vid.* MASSIMIANI, C. (2016), «Costituzione del convenuto», en ROMEO, C. (a cura di), *Processo del Lavoro. Commento sulle norme del codice di rito, delle leggi speciali e analisi tematiche delle tutele giurisdizionali*, Turín, G. Giappichelli Editore, pp. 99 y ss.

forma puede aportar para cada acto²⁰. Y en esta línea, a mi juicio, debería moverse el proceso laboral en España, situándose en una senda en la que sus principios procesales específicos, como la oralidad y la concentración, se incorporasen con una mayor dosis de racionalidad y modernidad en su regulación concreta²¹.

5. Una segunda vía a explorar puede ser la de la introducción de una suerte de audiencia previa o preliminar a la del juicio, sea de modo complementario o alternativo a la contestación escrita a la demanda.

5.1. Estas previsiones no son ajenas a nuestro ordenamiento jurídico, pues están presentes en la LEC, ni tampoco al derecho comparado. Al respecto, nuevamente el art. 450 del Código del Trabajo chileno nos puede servir de referente, ya que diferencia entre la audiencia «preparatoria» y la de «juicio», regulando la primera en el art. 453. Pues bien, de conformidad con lo establecido en dicho precepto, la finalidad de la primera se encamina a la satisfacción de tres funciones diversas²². De entrada, una función «conciliadora», ya que permite explorar soluciones alternativas que hagan innecesaria la tramitación ulterior si se alcanza un acuerdo en este momento. Por otra parte, una función «saneadora», ya que depura el objeto de debate y permite resolver una pluralidad de cuestiones de alcance meramente procesal —competencia, capacidad, defectos propositivos, etc.—. Por último, una función «delimitadora» en cuanto perfila el objeto de la litis y fija las pruebas que, por lo demás, deben proponerse en este momento.

5.2. A mi juicio, la incorporación de un trámite de este tipo en el proceso laboral español sería muy conveniente, pues presenta indudables ventajas no solo en términos de justicia y de seguridad jurídica, sino también de carácter técnico —piénsese, por ejemplo, en la actualidad, en la disfuncionalidad que supone el régimen del art. 90.2 LRJS para la impugnación de la prueba obtenida con violación de derechos fundamentales, importado de la LEC sin las adaptaciones necesarias²³, pues se realiza en el juicio, se decide en el mismo, se impugna en ese momento y se resuelve también al instante—, sin que se vean comprometidos los principios que inspiran el proceso. Al respecto, soy consciente de las dudas que puede generar este trámite desde la óptica de los principios de concentración y celeridad, si bien no creo que sean decisivas, pues ninguno de ellos rige de una manera absoluta, sino que constituyen una aspiración a alcanzar. En todo caso, por lo que respecta a la concentración, ésta no implica solo una unidad de acto (que, por lo demás, seguiría existiendo en el acto del juicio), sino que las actuaciones estén lo más cercanas unas de otras, por lo que

20 Así, PALOMO VÉLEZ, D. (2021), «Procedimiento de aplicación general», en CORTEZ MATCOVICH, G.; DELGADO CASTRO, J.; PALOMO VÉLEZ, D. (2021), *Proceso laboral*, Santiago de Chile, Thomson-Reuters, p. 135.

21 GARCÍA BECEDAS, G. (2001), *op. cit.*, p. 210.

22 PALOMO VÉLEZ, D. (2021), *op. cit.*, p. 132.

23 La crítica en ESTEVE SEGARRA, A. (2012-a), «El proceso ordinario», en BLASCO PELLICER, A.; GOERLICH PESET, J. M.^a (Dirs.), *La reforma del proceso laboral. La nueva Ley Reguladora de la Jurisdicción Social*, Valencia, Tirant lo Blanch, p. 257.

serviría que no mediase un lapso temporal dilatado entre la audiencia preparatoria y el juicio²⁴; por lo que respecta a la celeridad, me parece que, a la larga, se acaba ganando en la misma, al margen de que su consecución tiene mucho que ver con el cumplimiento de los plazos y la existencia de los medios materiales y humanos necesarios para ello²⁵.

2.2 La separación de la conciliación intrajudicial del acto del juicio

6. Ninguna de las vías de reforma señaladas tuvo acogida en el proyecto de Ley de Eficiencia Procesal que estaba en tramitación antes de la disolución de las Cortes en mayo de 2023, ni tampoco se recoge por el RDL 6/2023. No obstante, alguna de sus derivaciones se dejaba entrever en una de las modificaciones propuestas en este terreno, aunque al final no haya prosperado. En este sentido, haciéndose eco de una medida recomendada en el plan de choque elaborado por el CGPJ en 2020²⁶, el proyecto de Ley de Eficiencia Procesal planteaba la separación de los actos de conciliación y juicio, algo que generó mucho revuelo en los círculos profesionales y académicos.

6.1. En realidad, la propuesta no era tan novedosa como parecía. Y es que, aunque todas las leyes de procedimiento laboral que hemos tenido han partido de la imposición de una convocatoria única²⁷, históricamente, en la normativa que regulaba la intervención de los tribunales industriales, ambos actos aparecían separados, según se aprecia tanto en los arts. 18 y 20 de la Ley de 1908, como en los arts. 27 y 29 de la Ley de 1912. Esa separación entre ambos actos estaba justificada en la propia intervención del jurado, necesitándose un lapso temporal —en concreto se fijaba en ocho días— tras el fracaso de la conciliación, entonces judicial, para poder proceder a la designación de aquél²⁸. La argumentación que se podría aportar para romper con lo que viene siendo tradicional en las leyes de procedimiento es múltiple, según se aprecia en el plan de choque elaborado por el CGPJ y en la exposición de motivos del proyecto de ley²⁹. El punto de partida que adoptaban ambos textos es que la convocatoria única tenía todo su sentido cuando ambos actos, conciliación y juicio, se realizaban ante la misma persona, algo que ya no es así. A partir de ahí, se afirmaba que su separación debería

24 Entre otros, CHIOVENDA, G. (1923), *op. cit.*, p. 684; CARNELUTTI, F. (1926), *op. cit.*, pp. 193 y ss.; y ello, RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M. (1969), "Sobre los principios informadores del proceso de trabajo", *Revista de Política Social*, 81, p. 62, a pesar de que pueda limitar el debate procesal.

25 VÁZQUEZ SOTELQ, J. L. (2008), «La oralidad y la escritura en el moderno proceso civil español y su influencia sobre la prueba», en CARPI, F.; ORTELLS RAMOS, M. (Eds.), *Oralidad y escritura en un proceso civil eficiente, Vol. II. Comunicaciones*, Valencia, Universitat de València, p. 263.

26 En concreto, se trata de la medida 6.22, desarrollada en las pp. 506 y ss. del Plan de Choque.

27 Al respecto, *vid.* art. 69 LPL de 1958, art. 69 LPL de 1963, art. 73 LPL de 1966, art. 73 LPL de 1980, art. 82 LPL de 1990 y art. 82 LPL 1995.

28 Al respecto, ALONSO OLEA, M. (1966), «Sobre la historia de los procesos de trabajo», *Revista de Trabajo*, 15, p. 16; MONTERO AROCA, J. (1973), «Notas sobre la historia de la jurisdicción de trabajo. Parte primera: los Tribunales industriales», *Revista de Derecho del Trabajo*, 43, pp. 123-124.

29 Al respecto, al margen de la exposición de motivos del proyecto de ley, *vid.* en el plan de choque elaborado por el CGPJ en 2020 las pp. 508 y ss.

permitir efectuar un mayor número de señalamientos para conciliación que de juicio en una jornada, lo que coadyuvaría a la descongestión de los juzgados. Igualmente, se ponía en valor que la agenda doble favorece una programación más eficaz, ya que se conoce de antemano si hay acuerdo o no, evitando los tiempos muertos innecesarios que se producen cuando se alcanzan soluciones pactadas el día de la vista. En fin, tampoco faltaban razonamientos relacionados con el impulso de la labor mediadora del LAJ, la cual se vería potenciada si los intervinientes, tanto el LAJ como las partes, no se encontrasen mediatizados por la perspectiva de retrasar la labor judicial.

6.2. Aun así, la medida fue cuestionada desde diferentes sectores, de entrada, por lo que supondría en términos de vulneración de los principios de concentración y celeridad³⁰ y la necesidad de efectuar un doble desplazamiento a la sede del órgano jurisdiccional³¹, lo que pudiera apreciarse a los ojos de los profesionales e intervinientes como un «escollo» añadido antes de alcanzar una solución al conflicto³². Por otra parte, en esta misma línea crítica, se ha negado la aptitud de la medida para favorecer la descongestión de los órganos judiciales, pues, aunque quepa señalar un mayor número de conciliaciones que de juicios, el señalamiento de estos, en la actualidad, se efectúa teniendo en cuenta ya que una parte de los mismos no se celebrará por haberse alcanzado un acuerdo, de manera que, cerrada esta vía, el número de juicios que se fije en el caso de adoptarse la medida sería inferior al actual³³. En fin, ni siquiera la invocada racionalización de la agenda escapa a la crítica y, así, algunos autores han destacado que resulta imposible saber de antemano la suerte que van a correr los pleitos, pues aunque no se alcanzase un acuerdo en la conciliación «anticipada», siempre sería posible conseguirlo después, añadiendo que el propósito perseguido solo se lograría disociando el momento en que se acuerda la fecha de conciliación y el de la vista, fijando esta última tras haberse realizado la conciliación³⁴, una afirmación, esta última, discutible, pues ni siquiera en tales casos se escaparía a la impredecibilidad de lo que pueda acontecer. No obstante, a mi juicio, por una vía u otra, siempre quedará mitigada.

7. En todo caso, al margen de las justificaciones que se quieran presentar y de las críticas formuladas, lo cierto es que se trata de una medida que viene avalada por un programa piloto puesto en práctica con éxito en ciertos juzgados catalanes³⁵ y que

30 DÍAZ SÁEZ, R.; ESCUDERO MORATALLA, J. M. (2020), «La convocatoria a los actos de conciliación y/o juicio en la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social: ¿fin de la única pero sucesiva citación?», *Diario La Ley*, 9753, p. 6/8.

31 SALINAS MOLINA, F. (2021), «Reflexión general sobre los extremos esenciales de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social susceptibles de reforma. Especial referencia a los contenidos del Anteproyecto de Ley de Medidas de Eficiencia Procesal del Servicio Público de Justicia», *Cuadernos Digitales de Formación*, 38, p. 29.

32 DÍAZ SÁEZ, R.; ESCUDERO MORATALLA, J. M. (2020), *op. cit.*, p. 7/8.

33 DE LAMO RUBIO, J. (2021), *op. cit.*, p. 7/15.

34 DE LAMO RUBIO, J. (2021), *op. cit.*, pp. 7-8/15; MOYA AMADOR, R. (2023), «El proyecto de ley de eficiencia procesal y las reformas previstas en el proceso laboral», *Trabajo y Derecho*, 102, p. 8.

35 Al respecto, *vid.* LAFUENTE SEVILLA, R. (2021), «El papel del letrado de la Administración de Justicia en el proceso social: puntos críticos y propuestas de reforma», *Cuadernos Digitales de Formación*, 38, p. 8, quien se hace eco de la experiencia iniciada en 2008 por el juzgado de los social nº 20 de Barcelona,

podría encontrar apoyo en la literalidad del art. 84 LRJS vigente, donde se permite que las partes puedan comparecer en cualquier momento ante la oficina judicial y alcanzar un acuerdo antes del señalamiento³⁶. La experiencia ha sido valorada de forma positiva, habiéndose constatado que, efectivamente, se veían reducidos los tiempos de respuesta y el número de asuntos pendientes, así como que el diálogo y la negociación salían robustecidos³⁷, lo que dispararía una buena parte de las críticas formuladas por los detractores de esta propuesta.

7.1. Por lo que respecta a una eventual quiebra del principio de concentración, se trata de una crítica que no comparto por unas razones análogas a las que he ido exponiendo en líneas anteriores y que se relacionan con el carácter no absoluto del mismo, lo que conduce a que funcione como un principio orientador del procedimiento que se considera satisfecho cuando las principales actuaciones del proceso responden al mismo, algo que considero queda cubierto con la regulación vigente del acto del juicio al concentrarse en dicho acto las alegaciones, prueba y conclusiones³⁸. En fin, en cuanto a la repercusión en la celeridad, aun aceptando la idea relativa a que la misma va muy ligada a los efectivos personales disponibles³⁹, pero también al cumplimiento de los plazos⁴⁰, a mi juicio, el desdoble podría tener una repercusión positiva por lo que supone de liberar los tiempos muertos a los que antes se ha hecho alusión.

7.2. Por el contrario, no soy tan optimista respecto al efecto que la medida pueda tener en cuanto a fomento de la labor conciliadora a desarrollar por los LAJ, algo que, para producirse de manera efectiva, debería ir acompañado de unas medidas adicionales, así como de un cambio cultural entre los operadores jurídicos. Tan solo había un pequeño atisbo de ello en la previsión presente en el proyecto de Ley de Eficiencia Procesal relativa a que el LAJ dejase constancia de los aspectos controvertidos y de las cuestiones procesales que se pudieran suscitar que, si bien parecía apuntar, en parte, a una especie de «audiencia previa», quedaba muy lejos de la utilidad de ésta.

3. EL DEBATE SOBRE LA REFORMULACIÓN DE LAS MODALIDADES PROCESALES

8. La LRJS no regula un único procedimiento que sirva para la tramitación de cualquier tipo de pretensión laboral, sino que, como ya hicieran sus antecesoras, opta

con ocasión de la crisis económica, a la que luego se sumaron sucesivamente los juzgados 16, 12, 18, 33 y 26, este último ya en 2019.

36 MOYA AMADOR, R. (2023), *op. cit.*, p. 8/30.

37 LAFUENTE SEVILLA, R. (2021), *op. cit.*, p 8; en la misma línea, *vid.* MARTÍNEZ MOYA, J. (2021), "La posición del Consejo General del Poder Judicial ante las reformas normativas que afectan al orden jurisdiccional social", *Cuadernos Digitales de Formación*, 38, p. 30. Asimismo, puede consultarse MOYA AMADOR, R. (2023), *op. cit.*, pp. 8 y ss., quien recoge las diferentes críticas y contrargumentos a la medida.

38 Así, por ejemplo, MARTÍNEZ MOYA, J. (2021), *op. cit.*, p. 30; MOYA AMADOR, R. (2023), *op. cit.*, p. 8.

39 DE LAMO RUBIO, J. (2021), *op. cit.*, p. 7/15.

40 VÁZQUEZ SOTELO, J. J. (2008), *op. cit.*, p. 263.

por introducir para la solución de los conflictos atinentes a determinadas materias unos cauces procedimentales específicos. Ello no constituye una singularidad del proceso laboral, pues la diferenciación entre procesos ordinarios y procesos especiales se plantea en los distintos órdenes jurisdiccionales: mientras los primeros sirven para la tramitación de la generalidad de los asuntos o su mayor parte, los segundos se habilitan para determinadas materias en las que, seguramente, las previsiones del ordinario resultan disfuncionales, por lo que requieren de una previsión u ordenación de los actos diferenciada, así como, en ocasiones, unos principios y reglas específicos⁴¹. Pues bien, la segunda línea de reformas estructurales sobre la que quiero detenerme es, precisamente, la relativa a los procesos especiales o modalidades procesales, en concreto, a su mantenimiento o su eventual modificación o supresión.

3.1. La simplificación del listado...

9. Una de las primeras cuestiones que llama la atención en este terreno es la continua expansión que han ido teniendo las modalidades procesales desde su introducción en las leyes procesales laborales.

9.1. En efecto, al margen de las previsiones históricas en materia de despido contenidas en la regulación de los comités paritarios o de los jurados mixtos, las sucesivas leyes de procedimiento laboral que hemos conocido han ido incrementando de manera continua el número de procesos especiales, primero, y de modalidades procesales después.

9.2. Así, desde la LPL de 1958, en la que junto al proceso ordinario aparecían hasta ocho procesos especiales⁴², el listado no ha hecho más que crecer de manera paulatina hasta alcanzar la configuración actual presente en los arts. 102 y ss. LRJS, donde se regulan hoy en día las denominadas «modalidades procesales»⁴³.

10. Así las cosas, la complejidad del panorama existente resulta más que evidente. Ello ha llevado a que doctrina muy autorizada haya considerado que la tendencia uniformadora perseguida con la ley de bases de 1989 y el objetivo, proclamado en su exposición de motivos, de erigir el proceso ordinario en el proceso común, eje y centro de toda actuación procesal no se haya colmado, de manera que las llamadas desde 1990 «modalidades procesales» seguirían siendo, en realidad, «procesos especiales»⁴⁴.

41 DE LA OLIVA SANTOS, A. (2004), «El proceso como instrumento de la jurisdicción», en DE LA OLIVA SANTOS, I.; DÍEZ-PICAZO GIMÉNEZ, I.; VEGAS TORRES, J., *Derecho Procesal. Introducción*, Madrid, Editorial Universitaria Ramón Areces, p. 53.

42 En concreto, la de despidos y sanciones; despidos especiales; accidentes de trabajo y enfermedades profesionales; procesos de oficio; agentes ferroviarios; responsabilidad en el trabajo; seguros sociales y mutualismo; reclamaciones inferiores a 1.500 ptas.

43 La concreta evolución a lo largo de las diferentes normas de procedimiento puede verse en NORES TORRES, L. E. (2024), *op. cit.*, pp. 287 y ss.

44 VALDÉS DAL-RÉ, F. (1989), *op. cit.*, p. 34.

10.1. A mi juicio, la afirmación no resulta del todo exacta, pues todas las modalidades procesales se articulan sobre la base del proceso ordinario, respecto del cual, se introducen algunas variaciones en aspectos concretos, con mayor o menor intensidad según el caso. Por otra parte, según señala el art. 102 LRJS, las previsiones del proceso ordinario se siguen aplicando en aquellas materias para las que existe una modalidad procesal en todo aquello que no esté expresamente regulado por la modalidad en cuestión. Pues bien, así como en algunos supuestos el carácter de «proceso especial» predicable de la regulación resulta indubitado (así, claramente, en el caso de los procesos por despido), en otros, el diagnóstico es distinto y se puede concluir que el tratamiento dispensado por la LRJS constituye una mera especialidad o modalización del proceso ordinario que afecta a aspectos muy concretos, como sucede, por ejemplo, en el supuesto de la modalidad de vacaciones o la de clasificación profesional⁴⁵.

10.2. En todo caso, comparto la propuesta efectuada sobre la necesidad de reducir el número de modalidades, racionalizar las existentes y limitar las reglas especiales a las imprescindibles, como, por lo demás, perseguía la ley de bases de 1990⁴⁶. Y es que el análisis de las distintas modalidades recogidas en la LRJS evidencia que, en muchos casos, los matices que se introducen, relacionados con la competencia, actos previos, plazos o recurribilidad, podrían encontrar acomodo en las distintas sedes «generales» de la materia de que se trate. Ello no es obstáculo a entender que, seguramente, sea necesario combinar la labor simplificadora con la previsión de algunas reglas específicas para ciertos conflictos, ya sea mediante su subsunción en alguna de las modalidades existentes o, en su caso, ampliando el catálogo existente⁴⁷. Así, en el primer sentido, se mueve la reforma del art. 105 LRJS por el RDL 6/2023 respecto la acción extintiva a iniciativa del trabajador fundada en el art. 50 ET y su inclusión «relativa» en la modalidad de despido, en uno términos limitados y dudosos, pues se ciñe a los casos en que la causa invocada sea el impago del salario o el retraso reiterado en su abono y a los meros efectos de reconocer su carácter preferente y urgente, así como para el plazo del señalamiento y dictado de sentencia. En cuanto al segundo, hay que referirse necesariamente al proceso monitorio, cuya regulación hoy en día no se encuentra entre las modalidades.

3.2. ...y su reordenación: ¿la inclusión del proceso monitorio?

11. En efecto, al proceso monitorio se refiere el art. 101 LRJS, ubicado en la sección quinta, que cierra el capítulo segundo, del título primero, del libro segundo LRJS, por tanto, en el marco del proceso ordinario y no en el de las modalidades procesales.

11.1. La incorporación del proceso monitorio en el ámbito laboral es algo relativamente reciente, en concreto, se produce en el año 2011 con la aprobación de la LRJS.

45 SALINAS MOLINA, F. (2021), *op. cit.*, pp. 34.

46 VALDÉS DAL-RÉ, F. (1989), *op. cit.*, p. 34; TASCÓN LÓPEZ, R. (2023), *op. cit.*, p. 152.

47 SALINAS MOLINA, F. (2021) *op. cit.*, pp. 34.

En este sentido, siguiendo la estela del proceso civil, una de las grandes novedades de la LRJS consistió en disciplinar este cauce procedimental con el objetivo de resolver determinadas reclamaciones de cantidad de una forma rápida y sencilla.

11.2. El legislador ubicó su regulación entonces en el art. 101 LRJS, es decir, en la antesala de las previsiones relativas a las «modalidades procesales», una decisión que ha sido muy criticada por la doctrina científica⁴⁸. Y es que, con independencia de que desde una perspectiva «académica», seguramente su tratamiento como modalidad procesal hubiese sido más correcto, la decisión de dejarlo extramuros de las mismas provoca una serie de consecuencias prácticas relevantes puestas de manifiesto por la doctrina científica como la no aplicación del art. 102.1 LRJS (supletoriedad de las previsiones del procedimiento ordinario) y, sobre todo, la dificultad de reconducir al ordinario un monitorio mal planteado⁴⁹. Por otra parte, tal ubicación hubiese sido acorde con la solución que daban las leyes de procedimiento laboral de 1958, 1963, 1966 y 1980, en las que existía un proceso especial para reclamaciones de cantidad en cuantía inferior a 1.500 ptas. Por lo demás, originariamente, la LRJS no preveía este proceso especialmente rápido y sencillo para cualquier tipo de reclamación, sino sólo para ciertas reclamaciones y en la medida en que concudiesen determinados presupuestos⁵⁰.

12. A pesar del interés del legislador en incorporar el proceso monitorio al ámbito laboral, así como el despertado en sede doctrinal, lo cierto es que no ha tenido el éxito que se esperaba, algo que ya se constató en los primeros años de vigencia de la LRJS⁵¹.

12.1. Con todo, la confianza en el papel que podría desempeñar este proceso en términos de agilizar la Administración de Justicia persiste. Ahora bien, teniendo en cuenta las limitaciones que el modelo descrito presentaba, los movimientos de reforma más recientes pusieron en él su punto de mira. Así, por un lado, la medida 6.21 del plan de choque elaborado por el CGPJ en 2020 aludía a la modificación del proceso monitorio en unos términos que no acababan de solventar las dificultades de la legislación vigente⁵². Por otro, el proyecto de Ley de Eficiencia Procesal también incidía en la redacción del art. 101 LRJS modificando algunos aspectos fundamentales que

48 ESTEVE SEGARRA, A. (2012-a), *op. cit.*, p. 278; ROCA MARTÍNEZ, J. M. (2016), *El proceso monitorio laboral*, Valladolid, Lex Nova; ESTEVE SEGARRA, A. (2020-a), «¿Por qué ha fracasado el procedimiento monitorio en la jurisdicción laboral?», *Revista General de Derecho del Trabajo y Seguridad Social*, 55, p. 141; SALINAS MOLINA, F. (2021), *op. cit.*, pp. 32-33.

49 ESTEVE SEGARRA, A. (2020-a), *op. cit.*, p. 141.

50 Un análisis detallado en ESTEVE SEGARRA, A. (2012-b), "El procedimiento monitorio laboral", en BLASCO PELLICER, A.; ALEGRE BUENO, M. (Dir.), *El proceso laboral. Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social*, Tomo I, Valencia, Tirant lo Blanch, pp. 647 y ss.

51 Al respecto, *vid.* los datos en NORES TORRES, L. E. (2024), *op. cit.*, pp. 296-297.

52 Al respecto, *vid.* ESTEVE SEGARRA, A. (2020-b), «El plan de choque del Consejo General del Poder Judicial: ¿una solución al desuso del procedimiento monitorio laboral?», en SALA FRANCO, T. (Dir.), *Problemas actuales del proceso laboral. Homenaje al profesor José M.ª Goerlich Peset con ocasión de sus 25 años como Catedrático*, Valencia, Tirant lo Blanch, pp. 403 y ss.

deberían coadyuvar a «insuflar» una nueva vida a este proceso⁵³; y esto es, en gran medida, lo que ha recogido el RDL 6/2023, cuyo art. 104.22 afronta la modificación de este proceso. Así, por lo pronto, la reforma incrementa la cuantía de 6.000 a 15.000 euros, lo que supone ampliar el ámbito objetivo del proceso. Por otra parte, suprime la necesidad de satisfacer la conciliación o mediación previa cuya repercusión en términos de simplificación y celeridad resulta evidente. Igualmente, desaparece la exigencia de que resulte posible proceder a la notificación personal a la empresa, una previsión muy criticada por la doctrina desde la aprobación de la LRJS⁵⁴. Asimismo, elimina la consignación judicial de la cantidad a satisfacer, procediéndose a un pago directo. Por último, simplifica la conversión del proceso monitorio en ordinario cuando no prospera el objetivo.

12.2. A pesar de estos intentos reformistas, el pronóstico sobre la institución no se aventura demasiado halagüeño, pues otros muchos aspectos que estarían en la base del fracaso en su utilización no aparecen en la reforma. En este sentido, la doctrina había destacado un amplio listado de causas determinantes de la falta de éxito respecto las cuales el proyecto no incide: el carácter documental, la inadecuación para la tramitación de las reclamaciones plurales, así como las serias dudas respecto a su eventual uso por los TRADE, la exclusión de las deudas futuras o en las que se cuestione la laboralidad de la relación, las dudas sobre el posible uso de medidas cautelares, la exclusión del efecto de cosa juzgada respecto el FOGASA, etc.⁵⁵

4. EL DEBATE SOBRE LA INSTANCIA ÚNICA Y EL SISTEMA DE RECURSOS EXTRAORDINARIOS

13. El proceso laboral en España se ha estructurado prácticamente desde sus orígenes hasta nuestros días como un proceso de instancia única y con un sistema de recursos considerados como extraordinarios, en el sentido de que éstos no proceden en cualquier caso ni permiten un nuevo reexamen del asunto ya resuelto, sino que tan solo caben respecto las resoluciones que determine la ley y en la medida en que concurran los motivos previstos por el legislador.

4.1. El mantenimiento de la instancia única

14. En efecto, la instancia única ha estado presente en todas las leyes de procedimiento desde 1958 hasta nuestros días. Y lo ha sido a todos los efectos, pues ni existe un «instructor» diferenciado del «juzgador», ni se contempla un sistema de re-

53 La expresión en SERRANO ESPINOSA, G. M. (2023), *op. cit.*, p. 7. Por otro lado, sobre el contenido de la reforma en este punto, SALINAS MOLINA, F. (2021), *op. cit.*, pp. 32-33; LAFUENTE SEVILLA, R. (2021), *op. cit.*, pp. 10-11.

54 ESTEVE SEGARRA, A. (2012-b), p. 655.

55 Al respecto, ESTEVE SEGARRA, A. (2020-a), *op. cit.*, pp. 140 y ss.

cursos que permita una revisión completa del pleito con nueva práctica de la prueba, como pudiera ser la apelación⁵⁶.

14.1. Tan solo, en los orígenes del proceso laboral, el art. 28 de la Ley de Tribunales Industriales de 1908 preveía el recurso de apelación contra las sentencias emitidas por dichos órganos a resolver por el «Tribunal Pleno», pero tal posibilidad cambia con la Ley de 1912 y se pasa de la apelación a la casación, según se aprecia en el art. 48, salvo que el asunto hubiese sido resuelto por el juez de primera instancia sin el jurado, en cuyo caso el art. 32 mantenía la apelación. El Código de Trabajo de 1926 suprimió tal recurso de manera total y fijó la casación con carácter general⁵⁷. Con posterioridad, ya instaurada la Magistratura de Trabajo, la Ley Orgánica de 17 de octubre de 1940 hizo dudar sobre su reintroducción, pues el art. 14 aludía a que el Tribunal Central de Trabajo conocería de los recursos de apelación contra las resoluciones dictadas por las magistraturas, algo que debía tratarse de un error de redacción que se solventó con el Decreto de 11 de julio de 1941 donde la referencia a la apelación se sustituye por la «suplicación»⁵⁸. Por su parte, la LOPJ dejó la puerta abierta para que las leyes de procedimiento pudiesen configurar el proceso laboral bien siguiendo el modelo tradicional de instancia única, bien adoptando la doble instancia, según se aprecia en las disposiciones que regulan la composición orgánica del orden social, ya que, al tiempo de predeterminar las competencias de cada órgano que lo integra, los correspondientes preceptos de la LOPJ indican que el alcance de las mismas será en primera o única instancia, habiendo optado el legislador ordinario por el mantenimiento de la instancia única⁵⁹.

14.2. Y seguramente sea la opción más adecuada. Así, aunque algún autor haya defendido la introducción de un sistema basado en la apelación, para que el órgano competente «pueda entrar a conocer hasta en sus más mínimos detalles todo cuanto el Juez inferior tramitó y pueda enjuiciar a su criterio lo actuado»⁶⁰, la doctrina mayoritaria sostiene el modelo de instancia única, la cual consideran una consecuencia «casi inevitable» de la oralidad y sus principios derivados⁶¹, el «precio necesario» a pagar por la misma o un «principio indeclinable»⁶².

Y es que la oralidad conduce a que la prueba se produzca en presencia directa del juez, quien está en condiciones de apreciar la relación de las partes, sus condi-

56 Así, BAYÓN CHACÓN, G.; PÉREZ BOTIJA, E. (1963-b), *op. cit.*, p. 882.

57 Al respecto, *vid.* HINOJOSA FERRER, J. (1933), *El enjuiciamiento en el Derecho del Trabajo*, Madrid, EDESA, pp. 26 y ss.; MONTERO AROCA, J. (1973), *op. cit.*, pp. 100, 111 y 126.

58 En este sentido, FERNÁNDEZ GONZÁLEZ, V. (1946), «Principios fundamentales del proceso del trabajo (continuación)», *Revista de la Universidad de Oviedo. Facultad de Derecho*, VII (41-42), p. 136; RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M. (1969), *op. cit.*, p. 67.

59 MARTÍNEZ EMPERADOR, R. (1985), «El orden social de la jurisdicción en el proyecto de LOPJ», *Actualidad Laboral*, 26, p. 1322; VALDÉS DAL-RE, F. (1988), *op. cit.*, p. 1653.

60 DEL PESO Y CALVO, C. (1966), «La jurisdicción laboral. Su competencia y sus órganos», *Revista de Política Social*, 69, p. 207.

61 RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M. (1969), *op. cit.*, p. 66.

62 MARTÍNEZ EMPERADOR, R. (1979), «Los órganos jurisdiccionales y la Constitución», *Revista de Política Social*, 121, pp. 255-313, p. 276 y (1985), *op. cit.*, p. 1322, respectivamente.

cionamientos, etc., mientras que la introducción de una segunda instancia exigiría bien la conversión de toda la prueba en escrito, lo que deformaría el juicio oral que perdería sus ventajas⁶³, bien practicarla de nuevo, con las demoras temporales que ello supone, algo incompatible con el tipo de conflictos que se dirimen ante el orden social los cuales requieren de una respuesta rápida al afectar a aspectos «vitales»⁶⁴.

Por otra parte, se ha afirmado que la instauración de un modelo de medios de impugnación basado en la apelación provocaría un fuerte aumento en el número de recursos devolutivos interpuestos, ya que existe un notable volumen de sentencias de instancia centradas en aspectos muy ligados a la apreciación de la prueba y no a cuestiones jurídicas, por lo que se desaconseja tanto su introducción como un eventual incremento de los márgenes existentes para llevar a cabo la revisión fáctica⁶⁵. Ahora bien, en este punto, el análisis de una muestra aleatoria de la labor desarrollada por las salas de los Tribunales Superiores de Justicia habría puesto de relieve la existencia de una disparidad de criterios entre las mismas a la hora de aplicar los requisitos que permiten proceder a la modificación de los hechos probados, lo que ha conducido a proponer una redacción más precisa del art. 196.3 LRJS con el objetivo de atajar esta dispersión interpretativa⁶⁶. Sin embargo, al margen de que la disparidad no es tan evidente, no considero que tal modificación sea necesaria. En este sentido, la lectura de las sentencias emanadas de suplicación en las que se plantea la revisión de hechos probados pone de relieve la utilización de una suerte de «cláusula de estilo», que pasa de una sentencia a otra, sobre el alcance de las peticiones revisoras, por lo que, a lo sumo, estaríamos ante una diferencia de criterio aplicativo a partir de unos principios comunes. Así pues, seguramente su positivización no produciría ningún efecto más allá de engordar una normativa cada vez más voluminosa. La propuesta, en todo caso, nos sitúa en el terreno de las eventuales modificaciones que pudieran realizarse respecto el sistema de recursos existente.

4.2. Algunas modificaciones en el sistema de recursos extraordinarios

15. A pesar de la relevancia que los medios de impugnación de las resoluciones judiciales tienen en términos de justicia, lo cierto es que su existencia no forma parte del contenido esencial del derecho a la tutela judicial efectiva, salvo en materia penal y de manera restringida en los casos de fallo condenatorio, donde el art. 14.5 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos exige en tales casos poder revisar la pena ante un tribunal superior; no obstante, una vez creados, se integran en el

63 En este sentido, RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M. (1969), *op. cit.*, p. 66.

64 Así, MARTÍNEZ EMPERADOR, R. (1979) y (1985), *op. cit.*, pp. 276 y 1322, respectivamente; VALDÉS DAL-RÉ, F. (1988), *op. cit.*, p. 1663.

65 MOLINS GARCÍA-ATANCE, J. (2021), «La prueba en el proceso social y en los recursos: propuestas de reforma», *Cuadernos Digitales de Formación*, 38, p. 19.

66 MOLINS GARCÍA-ATANCE, J. (2021), *op. cit.*, 23.

contenido adicional y su salvaguarda goza de los mismos mecanismos protectores que las aristas esenciales del derecho fundamental. Así lo ha recordado el Tribunal Constitucional en múltiples ocasiones⁶⁷.

15.1 Este entendimiento justifica que el sistema de recursos que rige en el proceso laboral se articule sobre la base de unos medios de impugnación que presentan, en su conjunto, una naturaleza extraordinaria. En efecto, así sucede con el recurso de suplicación y con los de casación, según se deriva de los arts. 190 y ss. LRJS y de los arts. 205 y ss. LRJS, respectivamente. Ello implica que, de entrada, no todas las resoluciones pueden ser impugnadas a través de los medios indicados. Asimismo, supone que las que lo sean no pueden atacarse por cualquier circunstancia, sino tan solo por los motivos tasados previstos por la norma en cada caso. En fin, la naturaleza extraordinaria también determina que no resulte posible solicitar la práctica de prueba ante el tribunal *ad quem*, ni introducir hechos nuevos que no hayan sido debatidos en el proceso y decididos en la resolución recurrida, a salvo la previsión excepcional que recoge el art. 233 LRJS.

15.2. A partir de estas consideraciones generales, aunque el sistema de recursos articulado por la LRJS suscita múltiples cuestiones de interés⁶⁸, parece oportuno centrarse en aquellas que han ocupado gran parte de la atención y el debate en los últimos tiempos. Ello ha sucedido, de manera particular, en el caso de la suplicación y la casación unificadora, según se aprecia en las propuestas reformistas más recientes y por dicha razón voy a limitarme a apuntar los aspectos sobre los que planea con mayor fuerza la posibilidad de una reforma.

16. Por lo que respecta a la suplicación, a mi juicio, uno de los aspectos medulares de su regulación es el relativo a la determinación de las resoluciones recurribles, una tarea que no resulta para nada sencilla. En este sentido, aunque la LRJS trata de aclararlo por medio de un conjunto de previsiones contenidas en los apartados dos y tres del art. 191 LRJS, donde se señalan una serie de materias que no acceden a este recurso y otras que tienen siempre la puerta abierta, lo cierto es que la interpretación y aplicación del precepto resulta compleja. Aun así, un criterio que puede servir para orientarse sería el de la cuantía litigiosa, de manera que aquellos supuestos en los que la misma rebase la frontera de los 3.000 euros tendrán acceso al recurso, mien-

67 Así, entre otras, SsTC 51/1982, de 19 de junio y 3/1983, de 25 de enero.

68 Al respecto me remito a los estudios detallados que sobre la materia han realizado GOERLICH PESET, J. M.^a (2021-a), «Los medios de impugnación», en BLASCO PELLICER, A.; ALEGRE BUENO, M. (Dir.), *El proceso laboral. Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social*, Tomo I, 2^a edición, Valencia, Tirant lo Blanch, pp. 1813 y ss., GOERLICH PESET, J. M.^a (2021-b), «Los recursos de casación: casación ordinaria y casación para la unificación de la doctrina», en BLASCO PELLICER, A.; ALEGRE BUENO, M. (Dir.), *El proceso laboral. Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social*, Tomo I, 2^a edición, Valencia, Tirant lo Blanch, pp. 1961 y ss. o LLUCH CORELL, J. (2021), «El recurso de suplicación», en BLASCO PELLICER, A.; ALEGRE BUENO, M. (Dir.), *El proceso laboral. Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social*, Tomo I, 2^a edición, Valencia, Tirant lo Blanch, pp. 1843 y ss.

tras que aquellos otros en los que dicha cuantía se sitúe por debajo no accederán. Esa sería la regla general. No obstante, esta afirmación se complementa con dos ideas adicionales: por un lado, hay una serie de materias en las que, con independencia de la cuantía, las sentencias dictadas en las mismas por los Juzgados de lo Social no podrán ser nunca recurridas por esta vía —en concreto, las recogidas en el art. 191.2 LRJS—; por otro lado, también existen ciertas materias o cuestiones a las que alude el art. 191.3 LRJS en las que, con independencia de la cuantía litigiosa, el recurso siempre resulta posible, ya sea de manera total, ya sea de forma limitada. Pues bien, en este contexto, las proposiciones de reforma que se han formulado afectan tanto a la determinación de la regla general, como a los perfiles de ciertos supuestos donde procede recurso en todo caso.

16.1. Por lo que respecta a la regla general, ésta cabría deducirla del art. 191.2.g) LRJS y, de conformidad con la misma, pueden acceder al recurso las sentencias dictadas en reclamaciones cuya cuantía supere los 3.000 euros. Al margen de lo alambicada que resulta su formulación por el empleo de una doble negación⁶⁹, algo que siempre dificulta la comprensión, las propuestas de reforma que se han barajado han discurrido bien por la senda de cambiar el criterio de la «cuantía litigiosa» por el de «gravamen», bien por la de incrementar la cifra de frontera. Así se sugería en el plan de choque elaborado por el CGPJ en 2020, cuyas medidas 6.6 y 6.7 se movían en dichas direcciones: la 6.6. acogía el criterio del gravamen para determinar la recurribilidad; la 6.7, en sentido alternativo a la anterior, elevaba la cuantía litigiosa a los 6.000 euros. Y en ambos casos el objetivo era el de descongestionar y aligerar la carga de trabajo de las salas. A pesar del rechazo que estas propuestas han despertado en ciertos sectores que han criticado el hecho de que la decisión implicaría convertir en firmes buena parte de las reclamaciones de cantidad, algo especialmente grave en un contexto de crisis económica y social como el actual⁷⁰, a mi juicio, parecen acertadas, especialmente, la de sustituir el criterio basado en la cuantía litigiosa por otro que repose en la idea de gravamen. Al respecto, no perdamos de vista el dato de que los medios de impugnación en materia laboral no forman parte del contenido esencial de la tutela judicial efectiva, sino que son obra del legislador ordinario, por lo que el hecho de que unas resoluciones judiciales queden fuera del recurso de suplicación, en principio, no implica una vulneración de aquél. A partir de ahí, no parece razonable que un asunto litigioso que rebase en poco la cuantía litigiosa y con una estimación parcial casi plena pueda acceder a la suplicación y otro, estimatorio o desestimatorio, que no la alcance por poco quede al margen. En ese sentido, la introducción del criterio del gravamen en sustitución del basado en la cuantía me parece acertado.

69 Así, el art. 191.2 LRJS comienza por señalar «No procederá recurso de suplicación...», mientras la letra g) señala «Reclamaciones cuya cuantía litigiosa no exceda de 3.000 euros», lo que en una lectura rápida lleva a que, en ocasiones, se piense que por encima de 3.000 euros no cabe recurrir, cuando es justamente lo contrario.

70 CATALÁ PELLÓN, A. (2021), «Recursos y proceso social: puntos críticos y posibles fórmulas para lograr una respuesta judicial unificadora», *Cuadernos digitales de formación*, 38, p. 17.

16.2. La regla general de recurribilidad, como he señalado, conoce de una pluralidad de excepciones articuladas en dos grupos: por un lado, existen una serie de supuestos en los que, con independencia de la cuantía, no consienten suplicación; por otro lado, la LRJS también prevé la situación inversa, esto es, un conjunto de casos en los que, al margen de la cuantía, la interposición del recurso en cuestión resulta siempre posible. Pues bien, uno de estos casos ajenos a la cuantía es el de los supuestos de «afectación general» a los que se refiere el art. 191.3.b) LRJS y respecto los que señala que procede siempre la suplicación en la medida que dicha circunstancia «*fuese notoria o haya sido alegada y probada en juicio o posea claramente un contenido de generalidad no puesto en duda por ninguna de las partes*». Esta regulación constituye un pozo de inseguridades interpretativas⁷¹, en especial, en lo que atañe a la «notoriedad» y a la «generalidad» donde la labor jurisprudencial ha ido dando bandazos en unos términos más amplios o restrictivos según el momento. Así, de una notoriedad entendida en los términos del art. 281.4 LEC como «absoluta y general», se pasó a una comprensión de la misma «flexible y matizada», apreciable de oficio por el órgano jurisdiccional⁷² y desde aquí a una ulterior visión más exigente en la que se requiere para su apreciación que se alegue y pruebe⁷³. Así las cosas, no es de extrañar que una de las medidas presentes en el plan de choque del CGPJ, la 6.9, incidiese precisamente en esta cuestión y plantease la reforma del precepto en línea de reducir la afectación general a los casos en que se hubiese alegado y probado, es decir, suprimiendo la referencia a la notoriedad y a la generalidad no puesta en duda por las partes. La propuesta se acomoda a la última línea interpretativa emanada del TS y permite ganar en términos de seguridad jurídica, pudiendo tener un efecto adicional de descongestionar la carga de trabajo de las salas. Por desgracia, a pesar de sus bondades, no se recogía en el proyecto de Ley de Eficiencia Procesal⁷⁴, ni aparece en el RDL 6/2023, de 19 de diciembre.

16.3. Por último, en este apartado relacionado con la suplicación, interesa detenerse en los problemas que suscita la intersección de los criterios empleados por el art. 191 LRJS para delimitar el acceso al recurso, o, mejor dicho, las dificultades que surgen cuando una resolución es susceptible de encontrar un relativo acomodo tanto en el apartado de aquellas resoluciones que están siempre excluidas como en el de aquellas otras que resultan recurribles en todo caso. Así sucede en cualquiera de las materias dejadas al margen del acceso a la suplicación por el art. 191.2 LRJS —esto es, impugnación de sanciones leves y graves, así como las muy graves no confirmadas, disfrute de vacaciones, materia electoral, clasificación profesional, traslados

71 Al respecto, *vid.* GOERLICH LEÓN, A.; GOERLICH LEÓN, M.^a (2020), «La afectación general como criterio de recurribilidad en suplicación», en SALA FRANCO, T. (Dir.), *Problemas actuales del proceso laboral. Homenaje al profesor José M.^a Goerlich Peset con ocasión de sus 25 años como Catedrático de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social*, Valencia, Tirant lo Blanch, pp. 755 y ss.

72 SsTS de 3 de octubre de 2003, R^o 101/2003 y 1422/2003.

73 SsTS de 30 de enero de 2018, R^o 1492/2016 y de 28 de febrero de 2018, R^o 2926/2017.

74 En esta línea de valoración crítica, CATALÁ PELLÓN, A. (2021), *op. cit.*, p. 17.

y modificaciones sustanciales individuales, así como suspensiones y reducciones de jornada por debajo de los umbrales del art. 51 ET, conciliación de la vida laboral y familiar e impugnación de altas médicas— cuando, adicionalmente, se plantea la violación de un derecho fundamental, ya que las sentencias dictadas en tales casos son recurribles «en todo caso», según reza el art. 191.3.f) LRJS.

Al respecto, concretamente en el caso de la impugnación de las decisiones de movilidad geográfica o modificación sustancial, pero también de manera análoga en los supuestos de conciliación de la vida laboral y familiar o en vacaciones, se había abierto paso la interpretación de que, pese a la literalidad de la norma, si en un proceso en el seno de la modalidad regulada en el art. 138 LRJS (o, en su caso, del art. 139 o del 125 LRJS) se impugnaba una medida de este tipo y se invocaba la vulneración de un derecho fundamental, la sentencia que recayese en el mismo tenía abierto el recurso de suplicación⁷⁵. Y ello con independencia de que el recurso se plantease por motivos vinculados a la tutela del derecho fundamental o por razones de mera legalidad ordinaria; de hecho, ello resultaba muy evidente en algunos pronunciamientos, pues solicitada en la instancia la nulidad de una modificación y, subsidiariamente, su carácter injustificado, el Tribunal Supremo había validado la posibilidad de que la empresa recurriese en suplicación sentencias que habían considerado la medida injustificada⁷⁶.

A pesar de tales precedentes, la STS de 19 de octubre de 2022, Rº 1363/2019, cambió de criterio. La nueva doctrina se puede condensar en dos ideas fundamentales. La primera sería la relativa a que cuando en un proceso de impugnación de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter individual se hayan planteado de forma claramente diferenciada pretensiones vinculadas a la posible vulneración de derechos fundamentales y otras de mera legalidad ordinaria, cabrá recurso para resolver sobre los primeros aspectos —es decir, los relacionados con los derechos fundamentales en juego en el proceso, entre ellos, la eventual indemnización asociada a su presunta vulneración—, pero no así respecto los segundos —es decir, los que versen sobre las materias de legalidad ordinaria—. Ahora bien, y esta sería la segunda idea, ello será así cuando las pretensiones «*resulten perfectamente escindibles las unas de las otras*». Por el contrario, cuando dicha separación no resulte factible, la sentencia señalada deja abierta la puerta del recurso.

Esta solución, acompañada de voto particular, ha sido contestada desde algunos sectores⁷⁷. No obstante, a mi juicio, resulta acertada, como ya he tenido ocasión de

75 SsTS de 10 de marzo de 2016, Rº 1887/2014, de 22 de junio de 2016, Rº 399/2015, de 7 de diciembre de 2016, Rº 1599/2015, de 5 de julio de 2017, Rº 1477/2015, de 24 de octubre de 2017, Rº 3175/2015, de 15 de febrero de 2018, Rº 1324/2016, de 22 de febrero de 2018, Rº 1169/2015 o de 5 de junio de 2018, Rº 3337/2016.

76 SsTS de 9 de mayo de 2017, Rº 1666/2015, de 30 de junio de 2020, Rº 4093/2017 o de 7 de julio de 2021, Rº 3849/2018.

77 SALINAS MOLINA, F. (2021), *op. cit.*, p. 48.

sostener⁷⁸. Por otra parte, a pesar de haberse dictado en el contexto de la impugnación de una modificación sustancial de condiciones de trabajo, entiendo que debe ser trasladable a todos aquellos supuestos en los que se suscite un problema análogo —por ejemplo, un pleito de vacaciones o de conciliación de la vida laboral y familiar en la que se plantee la vulneración de un derecho fundamental. En todo caso, considero que sería preferible una actuación normativa aclaratoria, al modo de la que proporciona el art. 191.3 LRJS en sus letras d) y e) para los casos en que en los que se plantea un vicio esencial del procedimiento que ha generado indefensión o cuando la sentencia decidió sobre la falta de jurisdicción o competencia, respectivamente, donde las previsiones normativas subrayan que, si el fondo del asunto se encuentra excluido de la suplicación, el recurso tan solo se pronunciará respecto las cuestiones señaladas, es decir, sobre el defecto o vicio procedimental alegado o la falta de jurisdicción/competencia. Pues bien, algo similar se debería incorporar a la previsión de la letra f).

17. Al margen de la suplicación, el otro recurso sobre el que interesa detenerse es el de casación en unificación de doctrina. La razón de su existencia parte de la actual planta de los órganos jurisdiccionales laborales, la cual determina que el conocimiento de la generalidad de los asuntos corresponda en instancia a los juzgados de lo social, al tiempo que la mayoría de resoluciones dictadas por estos últimos sean recurribles en suplicación ante los Tribunales Superiores de Justicia. En este sentido, la doctrina había alertado del riesgo de dispersión jurisprudencial entre las diferentes salas de lo social cuando se instituyesen⁷⁹ y, precisamente, para conjurar tal riesgo se creó este recurso, cuya finalidad es conocer de la impugnación de las sentencias emanadas de los TSJ que resuelvan un recurso de suplicación y resulten contradictorias con otras resoluciones⁸⁰. Así pues, permitiría dar cumplimiento a distintos principios y criterios constitucionales, como el principio de unidad jurisdiccional, el papel unificador del TS, la efectividad del principio de seguridad jurídica o la plenitud del principio de igualdad.

17.1. El intento de satisfacer esta loable finalidad implica un precio que se traduce en una obvia prolongación del proceso, con el consiguiente riesgo de que los asuntos se alarguen indebidamente. Por ello, el recurso de casación en unificación de doctrina está sujeto a unos rígidos requisitos de admisión y que, además, son objeto de una interpretación restrictiva por parte del TS. Aun así, el número de asuntos que acceden a dicho tribunal resulta elevado y un importante número de los mismos no supera el trámite de admisión o, a pesar de superarlo, se rechaza por la falta de contradicción. Por ello, no es extrañar que una de las cuestiones más debatidas sobre la

78 NORES TORRES, L. E. (2023), «Modificación sustancial de condiciones de trabajo, tutela de los derechos fundamentales y acceso a los recursos», *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 475, pp. 176 y ss.

79 CRUZ VILLALÓN, J. (1989), «Constitución y proceso de trabajo», *Revista Española Derecho del Trabajo*, 38, pp. 228 y ss.

80 Entre otros, VALDÉS DAL-RÉ, F. (1989), *op. cit.*, p. 38.

reforma de este recurso gire alrededor de la admisión del mismo y el modo de lograr que satisfaga mejor su propia esencia.

17.2. Al respecto, en los últimos tiempos, se ha cuestionado la conveniencia de introducir el criterio del «interés casacional» en el trámite de admisión, siguiendo la senda que ya han recorrido los restantes órdenes jurisdiccionales o el propio TC con el requisito de la «especial trascendencia constitucional»⁸¹. Así, en el caso de la jurisdicción ordinaria, el interés casacional como requisito de acceso al recurso está presente en el art. 477 LEC, mientras que en la penal y en la contenciosa aparece en los arts. 889 LECrim y 88 LJCA desde el año 2015; en el caso del TC, la incorporación de la «especial trascendencia constitucional» a efectos del acceso al amparo tuvo lugar con la reforma de la LOTC en 2007. Pues bien, la incorporación de un criterio de este tipo también se ha propuesto para el orden social, si bien, de momento, las líneas de reforma no van en ese sentido. Así, de forma mucho más limitada, la reforma operada por el RDL 5/2023, de 28 de junio, modificó el art. 225 LRJS e introdujo un art. 225.bis. El objetivo de estas medidas, procedentes del proyecto de Ley de Eficiencia Procesal y que se cuelan de manera un tanto sorprendente en un RDL de contenido tan «heterogéneo» como el citado, es mucho más limitado y procuran agilizar el trámite de admisión, así como responder a los fenómenos de litigación en masa. En el primer sentido, la reforma que se lleva a cabo en el art. 225.3 LRJS provoca que cuando el magistrado ponente considere que concurre las causas de inadmisión relativas al incumplimiento manifiesto e insubsanable de los requisitos procesales de preparación, la carencia sobrevinida de objeto o la falta de contradicción, pasa directamente a solicitar el informe del ministerio fiscal, sin dar audiencia al recurrente, algo que solo se mantiene cuando la inadmisión gire sobre la falta de contenido casacional o haberse desestimado en el fondo otros recursos sustancialmente iguales. En cuanto a las soluciones frente a los fenómenos de litigación en masa, el art. 225.bis LRJS trata de responder a los problemas derivados de la presentación de un gran número de recursos en los que se suscita una cuestión jurídica sustancialmente idéntica. Así, en tales situaciones, el precepto permite admitir uno o varios de los recursos y suspender el trámite de admisión en los restantes a expensas de la suerte que corra el primero.

5. ALGUNAS CONSIDERACIONES FINALES

18. A lo largo de las líneas anteriores he procurado dar cuenta de las principales cuestiones estructurales del proceso laboral que pueden alimentar el debate sobre su eventual reforma y, a partir de ahí, facilitar que continúe desarrollando el papel que históricamente ha ocupado, como pieza clave del sistema de relaciones laborales.

81 SAN CRISTÓBAL VILLANUEVA, J. M. (2023), «El «interés casacional» como criterio de admisión de los recursos de casación: algunas reflexiones para el caso de su futura aplicación en la jurisdicción laboral», *Trabajo y Derecho*, 97, pp. 1-39.

Ahora bien, ello no quita que existan otros retos de futuro que también deban ser afrontados y a los que me parece oportuno aludir, siquiera sea de modo breve.

18.1. De entrada, resulta evidente la relevancia cada vez mayor que están adquiriendo la movilidad laboral internacional y las relaciones laborales transnacionales, así como la problemática específica que suscitan los conflictos que en este específico ámbito pueden surgir. En este sentido, hay una serie de dificultades inmediatas que se relacionan con la determinación de la jurisdicción competente para resolver el conflicto y la legislación que debe ser aplicada, que la labor normativa más «tradicional» ha tratado de resolver a través de distintos instrumentos jurídicos; se trata de un terreno de gran interés y que, además, presenta nuevas perspectivas de análisis, vinculadas a nuevos «espacios» en los que se desarrollan las relaciones laborales (relaciones ejecutadas en remoto, llevadas a cabo en instalaciones artificiales marítimas o en el espacio ultraterrestre, etc.)⁸². Al hilo de lo anterior, aparecen también una serie de dificultades derivadas, mucho menos tratadas, pero de indudable interés y trascendencia práctica. Y es que, partiendo de la posibilidad de que conflictos surgidos en otros países, puedan ser entablados en España, o, a la inversa, que una jurisdicción extranjera deba resolver un conflicto originado en España, las partes y los órganos jurisdiccionales van a encontrarse con un conjunto de obstáculos añadidos relacionados con las comunicaciones y notificaciones, así como con la obtención y prácticas de la prueba. Pues bien, qué duda cabe que este tipo de problemas relacionados con la internacionalización de las relaciones laborales va a estar muy presente en los próximos años y exigen de unas respuestas claras, ya que, en la actualidad, las soluciones arbitradas tanto desde las instancias internacionales, como internas, pivotan sobre su aplicación en el proceso civil, sin tener en cuenta las singularidades que presenta el proceso social, lo que genera múltiples dificultades aplicativas.

18.2. En segundo lugar, la existencia de un orden jurisdiccional especializado y un procedimiento igualmente diverso en materia social se relaciona con la existencia de un conjunto de pretensiones que requiere de una respuesta diferenciada. El alcance de cuáles sean esas pretensiones o, en otras palabras, la extensión de la competencia del orden social, ha tenido históricamente unas fronteras difusas y en continua expansión. A pesar de la tendencia expansiva, hay un reto fundamental que no ha sido cubierto como es el relacionado con la aspiración a convertir el orden social en la sede donde resolver todas las pretensiones afectantes al empleo, de una manera omnicomprensiva o «integral», con independencia de la naturaleza pública o privada de las relaciones jurídicas. Así pues, a mi juicio, otro de los aspectos clave para la reflexión futura debe ser el relativo a las fronteras del orden social y sus movimientos de expansión y contracción. En este último sentido, piénsese, en el caso del derecho administrativo laboral, como a pesar del importantísimo avance que experimentaron las competencias del orden social en este terreno con la LRJS, la supresión de la letra

82 Al respecto, *vid.*, FOTINOPOULOU BASURKO, O. (2023), «El trabajo «transnacional». Retos presentes y futuros de la ejecución de servicios extraterritoriales», *Labos*, Vol. 4, 1, pp. 21 y ss.

d) del art. 148 LRJS por obra de la Ley de Empleo en febrero de 2023, puede hacer revivir los problemas de conflictos competenciales ya vividos en el pasado, provocando una suerte de *déjà vu*.

18.3. Un tercer punto de interés permanente desde hace ya años es el relacionado con la solución extrajudicial de solución de conflictos, como vía que ha de permitir, entre otras cosas, superar la excesiva judicialización de nuestro sistema de relaciones laborales y favorecer una descongestión de los órganos judiciales, algo positivo en términos de agilidad y celeridad. A pesar del aparente empeño del legislador y de los interlocutores sociales, lo cierto es que parece existir una cierta desconfianza hacia los mismos; de hecho, la propia labor promocional efectuada desde la norma resulta discutible, si nos fijamos en los supuestos que quedan excluidos de la conciliación preprocesal obligatoria o el hecho de que el acto se tenga por intentado sin efecto transcurridos treinta días desde la presentación de la papeleta.

18.4. En fin, el tránsito del siglo XX al XXI ha venido acompañado de una pluralidad de modificaciones tecnológicas que han tenido una enorme repercusión en el modelo de administrar justicia. La modernización de la justicia y de los procedimientos judiciales constituye uno de los grandes retos actuales en los modelos procesales, pues representa un gran aliado para lograr un proceso público sin dilaciones indebidas y con todas las garantías, y qué duda cabe que su digitalización constituye una vía aparentemente adecuada para la consecución de tales objetivos.

BIBLIOGRAFÍA CITADA

- AGUILERA IZQUIERDO, R. (2004), *Proceso Laboral y proceso civil: convergencias y divergencias*, Madrid, Civitas.
- ALEMAÑ CANO, J. (2008), *Estructura del proceso laboral*, Valencia, Tirant lo Blanch.
- ALONSO OLEA, M. (1966), «Sobre la historia de los procesos de trabajo», *Revista de Trabajo*, 15, 9-35.
- BAYÓN CHACÓN, G., PÉREZ BOTIJA, E. (1963), *Manual de Derecho del Trabajo*, volumen II, 4ª edición, Madrid, Marcial Pons.
- CARNELUTTI, F. (1926), *Lezioni di Diritto Processuale Civile. Volume Terzo. La funzione del processo di cognizione. Parte seconda*, ristampa, Padua, La Litotipo Casa Editrice.
- CATALÁ PELLÓN, A. (2021), «Recursos y proceso social: puntos críticos y posibles fórmulas para lograr una rápida respuesta judicial unificadora», *Cuadernos Digitales de Formación*, 38, 1-28.
- CHIOVENDA, G. (1923), *Principii di Diritto Processuale Civile. Il processo di cognizione*, 3ª edición, Napoles, N. Jovene N. C. (1ª edición: 1906).

- CRUZ VILLALÓN, J. (1989), «Constitución y proceso de trabajo», *Revista Española Derecho del Trabajo*, 38, 209-261.
- DE LA OLIVA SANTOS, A. (2004), «El proceso como instrumento de la jurisdicción», en DE LA OLIVA SANTOS, I.; DÍEZ-PICAZO GIMÉNEZ, I.; VEGAS TORRES, J., *Derecho Procesal. Introducción*, Madrid, Editorial Universitaria Ramón Areces, 43-54.
- DE LAMO RUBIO, J. (2018), «La prueba documental en el proceso digital y la necesidad de un nuevo modelo de procedimiento social», *Diario La Ley*, 9131, 1-11.
- DE LAMO RUBIO, J. (2021), «La conciliación intraprocesal social en el Anteproyecto de Ley de Eficiencia Procesal», *Diario La Ley*, 9767, 1-15.
- DEL PESO Y CALVO, C. (1966), «La jurisdicción laboral. Su competencia y sus órganos», *Revista de Política Social*, 69, 195-209.
- DÍAZ SÁEZ, R.; ESCUDERO MORATALLA, J. M. (2020), «La convocatoria a los actos de conciliación y/o juicio en la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social: ¿fin de la única pero sucesiva citación?», *Diario La Ley*, 9753, 1-8.
- ESTEVE SEGARRA, A. (2012-a), «El proceso ordinario», en BLASCO PELLICER, A.; GOERLICH PESET, J. M.^a (Dir.), *La reforma del proceso laboral. La nueva Ley Reguladora de la Jurisdicción Social*, Valencia, Tirant lo Blanch, 213-287.
- ESTEVE SEGARRA, A. (2012-b), «El proceso monitorio laboral», en BLASCO PELLICER, A.; ALEGRE NUENO, M. (Dir.), *El proceso laboral. Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social*, Tomo I, Valencia, Tirant lo Blanch, 647-700.
- ESTEVE SEGARRA, A. (2020-a), «¿Por qué ha fracasado el procedimiento monitorio en la jurisdicción laboral?», *Revista General de Derecho del Trabajo y Seguridad Social*, 55, 134-156.
- ESTEVE SEGARRA, A. (2020-b), «El plan de choque del Consejo General del Poder Judicial: ¿una solución al desuso del procedimiento monitorio laboral?», en SALA FRANCO, T. (Dir.), *Problemas actuales del proceso laboral. Homenaje al profesor José M.^a Goerlich Peset con ocasión de sus 25 años como Catedrático de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social*, Valencia, Tirant lo Blanch, 403-421.
- FERNÁNDEZ GONZÁLEZ, V. (1946), «Principios fundamentales del proceso del trabajo (continuación)», *Revista de la Universidad de Oviedo. Facultad de Derecho*, VII (41-42), 25-114.
- FOTINOPOULOU BASURKO, O. (2023), «El trabajo «transnacional». Retos presentes y futuros de la ejecución de servicios extraterritoriales», *Labos*, Vol. 4, 1, 21-58.
- GARCÍA BECEDAS, G. (2001), «Los principios informadores del proceso laboral», en ALONSO OLEA, M. et alri, *El proceso laboral. Estudios en homenaje al profesor Luis Enrique de la Villa Gil*, Valladolid, Lex Nova, 203-210.
- GOERLICH LEÓN, A.; GOERLICH LEÓN, M.^a (2020), «La afectación general como criterio de recurribilidad en suplicación», en SALA FRANCO, T. (Dir.), *Problemas actuales*

del proceso laboral. Homenaje al profesor José M.^a Goerlich Peset con ocasión de sus 25 años como Catedrático de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, Valencia, Tirant lo Blanch, 755-770.

GOERLICH PESET, J. M.^a (2021-a), «Los medios de impugnación», en BLASCO PELLICER, A.; ALEGRE BUENO, M. (Dirs.), *El proceso laboral. Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social*, Tomo I, 2^a edición, Valencia, Tirant lo Blanch, 1813-1841.

GOERLICH PESET, J. M.^a (2021-b), «Los recursos de casación: casación ordinaria y casación para la unificación de la doctrina», en BLASCO PELLICER, A.; ALEGRE BUENO, M. (Dirs.), *El proceso laboral. Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social*, Tomo I, 2^a edición, Valencia, Tirant lo Blanch, 1961-2035.

GÓMEZ ESTEBAN, J. (2020), «Juicios telemáticos en el orden jurisdiccional social ¿utopía transformada en realidad apresurada?», *Diario La Ley*, 9662, 7-12.

HINOJOSA FERRER, J. (1933), *El enjuiciamiento en el Derecho del Trabajo*, Madrid, EDESA.

LAFUENTE SEVILLA, R. (2021), «El papel del letrado de la Administración de Justicia en el proceso social: puntos críticos y propuestas de reforma», *Cuadernos Digitales de Formación*, 38, 1-13.

LLUCH CORELL, J. (2021), «El recurso de suplicación», en BLASCO PELLICER, A.; ALEGRE BUENO, M. (Dirs.), *El proceso laboral. Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social*, Tomo I, 2^a edición, Valencia, Tirant lo Blanch, 1843-1949

LÓPEZ HORMEÑO, M.^a C. (2021), «Principio de igualdad y tutela judicial efectiva sin indefensión en el proceso social, en especial, en el acto del juicio: puntos críticos y propuestas de reforma», *Cuadernos Digitales de Formación*, 38, 1-37.

MAIRAL JIMÉNEZ, M. (1995), «La igualdad de las partes en el proceso laboral», *Temas Laborales*, 34, 49-86.

MARTÍNEZ EMPERADOR, R. (1979), «Los órganos jurisdiccionales y la Constitución», *Revista de Política Social*, 121, 255-313.

MARTÍNEZ EMPERADOR, R. (1985), «El orden social de la jurisdicción en el proyecto de LOPJ», *Actualidad Laboral*, 26, 1313-1327.

MARTÍNEZ MOYA, J. (2021), «La posición del Consejo General del Poder Judicial ante las reformas normativas que afectan al orden jurisdiccional social», *Cuadernos Digitales de Formación*, 38, 1-71.

MASSIMIANI, C. (2016), «Costituzione del convenuto», en ROMEO, C. (a cura di), *Processo del Lavoro. Commento sulle norme del codice di rito, delle leggi speciali e analisi tematiche delle tutele giurisdizionali*, Turín, G. Giappichelli Editore, 99-113.

MOLINS GARCÍA-ATANCE, J. (2021), «La prueba en el proceso social y en los recursos: propuestas de reforma», *Cuadernos Digitales de Formación*, 38, 1-26.

- MONTERO AROCA, J. (1973), «Notas sobre la historia de la jurisdicción de trabajo. Parte primera: los Tribunales industriales», *Revista de Derecho del Trabajo*, 43, 69-137.
- MONTERO AROCA, J. (1977), «El proceso laboral. Conceptos generales», *Revista de Política Social*, 113, 5-92.
- MONTERO AROCA, J.; IGLESIAS CABERO, M.; MARÍN CORREA, J. M.^a; SAMPEDRO CORRAL, M. (1993), *Comentarios a la Ley de Procedimiento Laboral*, Tomo I, Madrid, Civitas.
- MOYA AMADOR, R. (2023), «El proyecto de ley de eficiencia procesal y las reformas previstas en el proceso laboral», *Trabajo y Derecho*, 102, 1-30.
- NORES TORRES, L. E. (2023), «Modificación sustancial de condiciones de trabajo, tutela de los derechos fundamentales y acceso a los recursos», *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 475, 176-185.
- NORES TORRES, L. E. (2024), *Configuración y reforma del proceso laboral. Una justicia laboral para el siglo XXI*, Valencia, Tirant lo Blanch.
- PALOMO VÉLEZ, D. (2021), «Procedimiento de aplicación general», en CORTEZ MATCOVICH, G.; DELGADO CASTRO, J.; PALOMO VÉLEZ, D. (2021), *Proceso laboral*, Santiago de Chile, Thomson-Reuters, 85-289.
- ROCA MARTÍNEZ, J. M. (2016), *El proceso monitorio laboral*, Valladolid, Lex Nova.
- RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M. (1969), «Sobre los principios informadores del proceso de trabajo», *Revista de Política Social*, 81, 21-82
- RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M. (2001), «Proceso civil y proceso de trabajo», *Relaciones Laborales-I*, 135-152.
- SALINAS MOLINA, F. (2021), «Reflexión general sobre los extremos esenciales de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social susceptibles de reforma. Especial referencia a los contenidos del Anteproyecto de Ley de Medidas de Eficiencia Procesal del Servicio Público de Justicia», *Cuadernos Digitales de Formación*, 38, 1-84.
- SAN CRISTÓBAL VILLANUEVA, J. M. (2020), «La tramitación del proceso social por medios telemáticos y sus problemas», *Trabajo y Derecho*, 12, 1-31.
- SAN CRISTÓBAL VILLANUEVA, J. M. (2023), «El «interés casacional» como criterio de admisión de los recursos de casación: algunas reflexiones para el caso de su futura aplicación en la jurisdicción laboral», *Trabajo y Derecho*, 97, 1-39.
- SÁNCHEZ PEGO, F. J. (1990), «Los principios del proceso enunciados en el art. 74 de la Ley de Procedimiento Laboral», *Actualidad Laboral*, 45, 561-570.
- SERRANO ESPINOSA, G. M. (2023), «Sobre la eficiencia procesal en la reforma del proceso laboral», *Diario La Ley*, 10.277, 1-9.

- STORME, M. (2008), «Más voz y menos letra: en defensa de la oralidad en los procesos judiciales», en CARPI, F.; ORTELLS RAMOS, M. (Eds.), *Oralidad y escritura en un proceso civil eficiente, Vol. I. Ponencias generales e informes nacionales*, Valencia, Universitat de València, 47-52.
- TASCÓN LÓPEZ, R. (2023), *Hacia la eficiencia procesal en el orden social de la jurisdicción*, Cizur Menor, Aranzadi.
- VALDÉS DAL-RÉ, F. (1988), «Competencia funcional de los órganos de la nueva planta del orden jurisdiccional social», *Actualidad Laboral*, 29, 1649-1658.
- VALDÉS DAL-RÉ, F. (1989), «La Ley de Bases de Procedimiento Laboral. Aspectos más sobresalientes de una reforma procesal anunciada», *Temas Laborales*, 15, 19-42.
- VÁZQUEZ SOTELO, J. L. (2008), «La oralidad y la escritura en el moderno proceso civil español y su influencia sobre la prueba», en CARPI, F.; ORTELLS RAMOS, M. (Eds.), *Oralidad y escritura en un proceso civil eficiente, Vol. II. Comunicaciones*, Valencia, Universitat de València, 257-276.