



DESAFÍOS PARA LA TUTELA JUDICIAL EFECTIVA EN EL PROCESO DE TRABAJO

JOSÉ ANTONIO BAZ TEJEDOR

Profesor Contratado Doctor de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Salamanca

SUMARIO: I. LA ACTUALIZACIÓN DE LA EFECTIVIDAD DE LA TUTELA JUDICIAL PARA LA RAMA SOCIAL DEL DERECHO. II. LA GARANTÍA DE UNA ACCESIBLE Y EFICAZ PRESTACIÓN JURISDICCIONAL SOCIAL. III. PROCESO DE TRABAJO, FACULTADES DEL JUZGADOR Y PROHIBICIÓN DE INDEFENSIÓN: A LA BÚSQUEDA DE UNA RESOLUCIÓN JUDICIAL FUNDADA EN DERECHO.

Palabras clave

Derecho a la tutela judicial efectiva; Garantía en el proceso judicial; Garantía social.

Resumen

Razones históricas, operativas y compensadoras explican la singularidad del proceso de trabajo en un Estado social que ha de garantizar una accesible y eficaz prestación jurisdiccional, actualizada con la inaugurada legislación procesal correspondiente. Sin embargo, las últimas reformas legales, en un contexto socioeconómico crítico, abren brechas de incertidumbre acerca de la facilitación del control judicial de decisiones empresariales. Lo cual confirma el carácter no neutral de las normas procesales laborales, cuyo papel compensador típico debe permitir reequilibrar posiciones contractuales desiguales a fin de favorecer la fiscalización del ejercicio de poderes de la empresa, como sucede con las decisiones de despedir y la consecuente pérdida de empleo.

I. LA ACTUALIZACIÓN DE LA EFECTIVIDAD DE LA TUTELA JUDICIAL PARA LA RAMA SOCIAL DEL DERECHO

La prohibición de autotutela de los derechos e intereses reconocidos por la regulación jurídica sustantiva, precisa de una ordenación normativa procesal que, a la hora de traducir opciones de política legislativa, deberá concretar límites a favor de quien impetra tutela, lo que resulta también predicable de la tarea judicial relativa a su interpretación y aplicación,



una vez que los textos constitucionales consagran el Estado de Derecho (art. 1.1 CE) y se hacen eco de la valorada efectividad de la misma (art. 24 CE)¹.

Lo cual no obsta a que la proclamación de especialización y especificidad, orgánica y procesal, a la hora de acometer las proyecciones reguladoras correspondientes, con el tiempo se vea consolidada, superándose, en parte, la separación dicotómica entre proceso civil y penal, como ha sucedido con los conflictos entre particulares, y de éstos con la Administración pública, propios de la rama social del Derecho. Todo ello conformado desde bases históricas, apuntalado por razones de eficacia, que se rodean de componentes axiológicos que inevitablemente fuerzan como corolario la inescindible conexión entre normas sustantivas y procesales, eludiendo así posiciones de neutralidad de estas últimas que no pueden permanecer ajenas a los principios y fines de aquéllas. No se puede dejar de lado, por ende, el afán por consolidar, tarea del legislador como del juzgador, una efectiva tutela judicial de derechos subjetivos e intereses legítimos encauzada sobre el terreno jurídico de las relaciones de capital y trabajo, como de las políticas públicas de protección social.

Así, desde los inicios de la legislación social, en Europa se vislumbran los intentos por ofrecer una protección judicial singular que acabe por conformar una respuesta procesal coetánea y adaptada a las cuestiones litigiosas derivadas de la incipiente rama jurídica que, con el tiempo, construirá sus propios perfiles autónomos²; las reformas sociales en el plano sustantivo dirigidas a paliar la desigual posición de los contratantes, dándose cobertura legal a las relaciones de producción propias de la sociedad capitalista industrial y haciendo viable el propio modelo económico, precisará, indefectiblemente, de un acomodo orgánico y procesal que permitirá la heterocomposición del conflicto capital y trabajo ante las insuficiencias, en paralelo a las demostradas por la figura contractual del arrendamiento de

¹ Podría llegar a considerarse al Derecho Procesal como un conjunto de contrapartidas ofrecidas por el Estado al ciudadano a cambio de renunciar éste a la autotutela de los propios derechos, entendiéndose, además, superada la relatividad concerniente a las nociones de jurisdicción, acción y proceso, al encontrar reflejo constitucional en los actuales Estados democráticos, cfr. J. GARBERÍ LLOBREGAT, *Constitución y Derecho procesal*, Thomson Reuters-Civitas, Navarra, 2009, pp. 29-35. Acerca del significado del art. 24 CE como límite a la potestad jurisdiccional en favor del justiciable, cfr. C. SÁEZ LARA, *La tutela judicial efectiva y el proceso laboral*, Thomson-Civitas, Madrid, 2004, pp. 78 y 79.

² Vid. M. ALONSO OLEA, «Sobre la historia de los procesos de trabajo», *Revista de Trabajo*, núm. 15, 1966, pp. 9 ss. En torno a la evolución legislativa española, valorada críticamente, dirigida a alcanzar la constitución de tribunales especiales (siendo inapropiados los tribunales ordinarios), así como la configuración de un proceso especial de trabajo (cuya característica básica había de ser la eficacia, fundamentándose para ello en la rapidez y oralidad como en la gratuidad), teniendo en cuenta los antecedentes habido hasta la efectiva implantación de Tribunales Industriales, Comités Paritarios y Jurados Mixtos, consúltese el estudio de J. MONTERO AROCA, *Los Tribunales de Trabajo (1908-1938). Jurisdicciones especiales y movimiento obrero*, Universidad de Valencia, Valencia, 1976, pp. 15 ss.

servicios³, del marco civil del proceso⁴; dado el carácter lento, complejo y costoso de este último, mal se compadecía con el tipo de litigantes y las pretensiones vitales pretendidas por quienes ocupaban habitualmente la posición de demandantes, a efectos de hacer valer una defensa real de los derechos sustantivos en juego. Este componente tradicional de especialización, que perdura incluso en los períodos de expresiones políticas más autoritarias, proyecta su sombra sobre el constitucionalismo del siglo anterior, sin que puedan ser comprendidas las instituciones procesales vigentes sin esa referencia pasada⁵.

Lo anterior pone sobre la pista acerca de su explicación integrada con justificaciones que apelan a la eficacia y operatividad de la respuesta judicial⁶, mediante una preparación técnica adecuada de órganos especializados en conocer de las controversias derivadas de un sector del ordenamiento jurídico que ha adquirido tintes cada vez más complejos⁷. En el caso español, y con independencia de las soluciones históricas, que parten, como es sabido, de los denominados Tribunales Industriales en convivencia con órganos como los Comités Paritarios y Jurados Mixtos, el proceso social se abre paso desde una delimitación previa de carácter competencial, una vez que son órganos integrantes del poder judicial los que asumen el monopolio y los que, pese a la indivisible unidad jurisdiccional, se especializan

³ Cfr. F. VALDÉS DAL-RÉ, «Las jurisdicciones sociales en los países de la Unión Europea: convergencias y divergencias», *Actualidad Laboral*, núm. 8, 2000, p. 104.

⁴ Sobre la in veterada inoperancia del proceso civil para resolver los conflictos de trabajo ya se apuntaba por A. MENGER, *El Derecho Civil y los pobres*, (Estudio preliminar de A. Posada), Librería General de Victoriano Suárez, Madrid, 1898, pp. 120 y 121. A. BAYLOS GRAU, «La igualdad de las partes en el proceso laboral y la tutela judicial efectiva», *Derecho Privado y Constitución*, núm. 4, 1994, pp. 110-112, constata las reacciones de rechazo y de reforma de los mecanismos procesales.

⁵ La «configuración de los mecanismos de solución de los conflictos y reclamaciones en el ámbito laboral, en particular la determinación de las reglas específicas de procedimiento, integran esa especialidad del Derecho del Trabajo, reconocida en nuestro país desde antiguo, a través de las normas de procedimiento laboral», Preámbulo I de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social (BOE de 11 de octubre de 2011) (en adelante LJS). Un análisis de la evolución histórica en España de las normas y de las instituciones procesales en el ámbito de las relaciones de trabajo y de Seguridad Social en A. MARTÍN VALVERDE, «Las Reformas de la Ley de Procedimiento Laboral (1958-2010)», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 151, 2011, pp. 637 ss.

⁶ De modo que, como todo argumento de eficacia y operatividad, «la especialización que fundamenta el orden jurisdiccional social difícilmente puede configurarse como un argumento de constitucionalidad; salvo, obviamente, que el propio constituyente se hubiera hecho eco de él de forma expresa, lo que no ha sido el caso», no siendo una exigencia ineludible del marco constitucional, aunque una decisión legislativa en otro sentido no se baraja a la vista de la «tradición y de la solidez de la jurisdicción social española», A. MARTÍN VALVERDE, «Constitución y orden jurisdiccional social», en AA.VV., *Constitución y justicia social*, CGPJ, Cuadernos de Derecho Judicial V, Madrid, 2003, pp. 251-253.

⁷ Y es que, como apunta el legislador, la «articulación de las relaciones laborales a partir de desiguales posiciones negociadoras influidas por el contexto socioeconómico, la multiplicidad de formas en las que se sustancian esas relaciones o la importancia de la negociación colectiva constituyen peculiaridades sobresalientes con trascendencia en el terreno normativo, tanto sustantivo como procesal», Preámbulo I de la LJS.

en asumir el conocimiento de litigios laborales y sociales, a diferencia de otras soluciones comparadas⁸. La presencia de un orden jurisdiccional social, entonces, conlleva el esfuerzo de trazar fronteras de separación con otros órdenes jurisdiccionales colindantes con los que eventualmente entra en conflicto (como el civil o el contencioso-administrativo), en aras de obtener niveles de certidumbre jurídica indispensable acerca de los asuntos de los que van a conocer los tribunales de trabajo⁹. Además, ello se enlaza con la satisfacción del derecho fundamental del art. 24 CE, porque esta delimitación competencial no deja de constituir un presupuesto del sistema de prestación de una efectiva tutela judicial, pues la atribución de determinada materia litigiosa conlleva necesariamente la consecuente aplicación de reglas procesales especiales, predicables como idóneas para proteger los derechos de trabajadores y beneficiarios del marco de protección social a partir de la desigualdad de posiciones jurídicas¹⁰. En este sentido, pese a los últimos deseos, como objetivo principal¹¹, de racionalizar y unificar el conocimiento relativo a cuestiones litigiosas que impliquen la interpretación y aplicación de esta rama jurídica, convirtiéndose en un orden jurisdiccional «auténticamente social»¹², se advierte sobre la presencia de otros criterios que perduran en la decisión legislativa y que ponen en entredicho la consecución de la ansiada seguridad jurídica, como el despliegue de una verdadera tutela judicial efec-

⁸ Es en relación a las formas de organización de la justicia social cuando afloran las divergencias entre los distintos sistemas europeos, destacándose dos grandes modelos: el de la jurisdicción social como jurisdicción especializada (con órganos compuestos por jueces legos y/o profesionales); o el de la inclusión del conocimiento de tales cuestiones litigiosas en la jurisdicción ordinaria, cfr. F. VALDÉS DAL-RE, «Las jurisdicciones sociales...» *cit.*, pp. 111-116. Al respecto, también, A. MARTÍN VALVERDE, «Las Reformas...» *cit.*, pp. 634 y 635.

⁹ Característica propia del sistema español es la inclusión, en una única estructura jurisdiccional, del conocimiento no sólo de los litigios de trabajo sino también de las controversias de Seguridad Social, dada la conexión dogmática de los dos principales sectores de la rama social del Derecho, pese a las notables diferencias procesales entre uno y otro tipo de litigios, pues mientras el proceso laboral *sensu stricto* puede considerarse como una versión cualificada del proceso civil entre particulares, el proceso de Seguridad Social participa de los caracteres propios del proceso contencioso-administrativo, cfr. A. MARTÍN VALVERDE, «Las Reformas...» *cit.*, p. 636.

¹⁰ Cfr. M.ªE. CASAS BAAMONDE, «La nueva jurisdicción social. ¿Una jurisdicción auténticamente «social»?», *Relaciones Laborales*, núm. 8, 2012, p. 9.

¹¹ «El objetivo principal de esta nueva Ley es establecer, ampliar, racionalizar y definir con mayor claridad el ámbito de conocimiento del orden jurisdiccional social, con fundamento en su mayor especialización, conocimiento más completo de la materia social y marco procesal especialmente adecuado a los intereses objeto de tutela de este orden», Preámbulo III de la LJS.

¹² Preámbulo II de la LJS; añadiéndose que el «peregrinaje de jurisdicciones», «provocaba hasta ahora graves disfunciones y una merma en la efectiva protección de los derechos de las personas», de esta manera «se pretenden superar los problemas de disparidad de los criterios jurisprudenciales, dilación en la resolución de los asuntos y, en consecuencia, fragmentación en la protección jurídica dispensada. Estos problemas son incompatibles con los principios constitucionales de seguridad jurídica y tutela judicial efectiva, así como con el funcionamiento eficiente del sistema socioeconómico», Preámbulo III de la LJS.



tiva respecto de asuntos que aún permanecen extramuros del conocimiento de jueces y tribunales laborales¹³; asimismo, la expansión competencial, no obstante, que se produce en determinados asuntos, no impide manifestaciones de escepticismo derivados de la más que probable carencia de recursos humanos y materiales a disposición de la maquinaria jurisdiccional, generándose tal precariedad que pueda poner en juego no sólo la rapidez de la respuesta de jueces y tribunales, sino cualitativamente comprometer la tendencia de alcanzar mediante la misma una verdadera justicia social¹⁴. Sí resulta plausible, por otra parte, conforme a doctrina constitucional previa, el intento de acaparar, como vis expansiva, la protección judicial de los derechos fundamentales en el proceso de trabajo, de manera que pueda afirmarse, efectivamente, del juez laboral la condición de juez ordinario o natural de su tutela, una vez que se declara su competencia también cuando el atentado a las libertades básicas proceda de terceros (vinculados al empresario por cualquier título) y mantenga conexión directa con el entorno laboral y de prestación de servicios; amén de las criticables exclusiones, en atención a la naturaleza de la relación jurídica, respecto de las violaciones sufridas por quienes ostenten la condición de personal funcional o estatutario (arts. 2 f), 3 c), 177.1 y 4 LJS)¹⁵.

Añádase el componente axiológico, pues una vez que la tutela judicial efectiva alcanza el rango de derecho fundamental durante el constitucionalismo de posguerra a lo largo de la segunda mitad del siglo pasado¹⁶, ésta provoca también reajustes necesarios en la normativa procesal del trabajo. Hasta el punto de erigirse en fundamento de esta regulación procesal pero atravesada inevitablemente por el mandato a los poderes públicos de no permanecer indiferentes ante situaciones de desigualdad real, de modo que la efectividad a alcanzar durante el despliegue relativo a administrar justicia no podrá desprenderse de las notas caracterizadoras de las relaciones jurídicas cuyas controversias se sometan

¹³ Como en lo referente a aspectos de la materia sindical y de Seguridad Social, *vid.* M.^aE. CASAS BAAMONDE, «La nueva jurisdicción social...» *cit.*, pp. 9 ss.

¹⁴ F. ALEMÁN PÁEZ, «El proceso de trabajo tras la Ley 36/2011 reguladora de la jurisdicción social: desde la centralidad procesal absorbente a los riesgos de una “justicia defensiva”», *Relaciones Laborales*, núm. 11, 2013, pp. 45 y 46, mediante una aplicación mecánica de la ley.

¹⁵ Cfr. A. BALLESTER PASTOR, «El procedimiento de tutela de derechos fundamentales y el procedimiento de conciliación de responsabilidades en la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social», *Relaciones Laborales*, núm. 2, 2012, pp. 17 y 22-26; M. LÓPEZ BALAGUER, «El procedimiento de oficio, el proceso de conflictos colectivos, el proceso de impugnación de convenios colectivos y el proceso de tutela de derechos fundamentales y libertades públicas», en AA.VV., (Dir. A. Blasco Pellicer y J.M.^a Goerlich Peset), *La Reforma del Proceso Laboral*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2012, pp. 395-401.

¹⁶ Cfr. L. Díez-PICAZO, «Notas sobre el derecho a la tutela judicial efectiva», *Poder Judicial*, núm. 5, 1987, pp. 46-49, con referencia a los trabajos preparatorios del texto constitucional sobre este precepto, pues la redacción final parece denotar un intento de reconocer algo más que un puro derecho de acceso a la justicia, para concluir que se configura constitucionalmente como derecho a la prestación jurisdiccional. *Vid.* A. FIGUERUELO BURRIEZA, *El derecho a la tutela judicial efectiva*, Tecnos, Madrid, pp 25 ss.

a su conocimiento; por lo que en el ámbito estrictamente procesal, si quiere ser efectiva la tutela judicial (art. 24 CE) habrá de interrelacionar con la cláusula del Estado social (art. 9.2 CE), dada la situación de dependencia existente entre las partes de la relación de trabajo, sin perder de vista la presencia del interés público¹⁷. Es así como la plasmación al máximo nivel normativo del derecho prestacional a la tutela judicial efectiva (art. 24 CE) y el reconocimiento amplio de sus titulares, así como de los perfiles y facultades constitucionalmente relevantes que integra¹⁸, supone una apuesta valorativa que abre paso hacia una configuración legal del modelo de proceso debido y con todas las garantías (arts. 24.2 CE). En el que las notas de proceso social, por lo que aquí interesa, inspiran una serie de modulaciones de principios procesales clásicos o liberales, con el límite insoslayable de la indefensión y el respeto a la contradicción e igualdad de partes, en orden a consagrar un mayor papel del juzgador, a la búsqueda de la verdad material, y tomando en consideración la desigualdad real de partida existente en determinadas relaciones jurídicas de las que proceden los asuntos litigiosos¹⁹. El encaje con estas tesis de modelo social de proceso y el verdadero ajuste al derecho a la tutela judicial efectiva es algo que el legislador procesal laboral español, manteniendo una inveterada delegación de facultades, llevó a cabo, definitivamente, a finales de los años ochenta del siglo anterior²⁰, adquiriendo, mediante una labor de concreción, el proceso de trabajo su mayoría de edad postconstitucional; lo

¹⁷ Cfr. J. CRUZ VILLALÓN, «Constitución y proceso de trabajo», en J. Cruz Villalón y F. Valdés Dal-Ré, *Lecturas sobre la Reforma del Proceso Laboral*, Ministerio de Justicia, Madrid, 1991, pp. 55-57 y 60-73, señalaba que las modulaciones del principio dispositivo en el proceso de trabajo parte de dos grandes grupos de razones, tanto de orden público (como en el caso de los procedimientos de oficio), como por la puesta en práctica de la cláusula del Estado social, resultando, en ocasiones, difícil deslindar si el origen de tales matizaciones se encuentra en uno u otro motivo. Vid. M. RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, «Jurisdicción de trabajo y sistema constitucional», en AA.VV., *Cuestiones actuales de Derecho del Trabajo (Estudios ofrecidos por los catedráticos españoles de Derecho del Trabajo al profesor Manuel Alonso Olea)*, (Coords. A. Montoya Melgar, A. Martín Valverde y F. Rodríguez-Sañudo), Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1990, pp. 51-54. Cfr. A. MARTÍN VALVERDE, «Constitución...» *cit.*, pp. 253-256, destaca que la efectividad de la tutela judicial sigue siendo el fundamento de los procesos laboral y de Seguridad Social, al constituir vías jurisdiccionales diferenciadas del proceso civil y del proceso contencioso-administrativo, lo que impone, en un Estado social, considerar las circunstancias en que se desenvuelve la actividad jurisdiccional respecto a distintos grupos de ciudadanos.

¹⁸ Vid. J. GONZÁLEZ PÉREZ, *El derecho a la tutela jurisdiccional*, 3.ª ed., Civitas, Madrid, 2001, pp. 51 ss.; A. FIGUERUELO BURRIEZA, *El derecho... cit.*, pp. 59 y ss.; J. GARBERÍ LLOBREGAT, *El derecho a la tutela judicial efectiva en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional*, Bosch, Barcelona, 2008, pp. 18 y ss.; F. VALDÉS DAL-RÉ Y M.ªE. CASAS BAAMONDE, «Tutela judicial, competencia de la jurisdicción social y acceso al proceso de trabajo», *Derecho Privado y Constitución*, núm. 4, 1994, pp. 14 ss.; C. SÁEZ LARA, *La tutela judicial... cit.*, pp. 25 ss.

¹⁹ Cfr. M., RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, «Jurisdicción de trabajo...» *cit.*, p. 93, destacaba cómo el juez laboral no es sólo un juez especialista, sino que conserva amplios poderes de dirección no meramente formal del proceso, con el límite de la no indefensión, lo que refuerza la legitimidad de su función.

²⁰ Vid. F. VALDÉS DAL-RÉ, «Las claves de la reforma procesal laboral», en J. Cruz Villalón y F. Valdés Dal-Ré, *Lecturas... cit.*, pp. 213 ss.



que no ha constituido óbice para que haya sido objeto de sucesivas reformas posteriores, también parciales, dada su sensibilidad a los cambios normativos sustantivos relevantes que se han venido produciendo, como a otras modificaciones generales de carácter estrictamente procesal²¹.

En este sentido, como corolario sólo cabe proclamar que el proceso de trabajo se conforma como paradigma histórico y constitucional de la conectividad inescindible entre el andamiaje normativo sustantivo y procesal, lo cual queda fuera de toda duda; implica alejarse de posicionamientos defensores de la inmunidad de una regulación procesal meramente técnica que deja de ser neutral para quedar imbuida, por el contrario, de los principios y fines del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Se trata de superar *«tendencias que creían que el Derecho procesal era un conjunto de normas neutras y aisladas del Derecho sustantivo»*, pues *«resulta patente que ambas son realidades inescindibles, actuando aquél como un instrumento más, y de singular importancia, para el cumplimiento de los fines pretendidos por éste»*; en el proceso social, por tanto, la desigualdad material del trabajador se corrige *«también mediante normas procesales»*²². Estas imbricaciones institucionales convierten a los mecanismos procesales en piezas fundamentales de garantía en la realización de aquellos fines²³, de ahí su consabida y experimentada especificidad, favoreciéndose una satisfacción jurisdiccional ágil, económica y sencilla, atenta al carácter compensador e igualador del ordenamiento jurídico laboral dentro del marco de una economía de mercado. Con ello se propende encaminar a la tutela judicial efectiva hacia la realización de justicia social (arts. 9.2 y 24 CE) a través del proceso de trabajo en el que operan importantes facultades atribuidas al juzgador, así como el ofrecimiento de la seguridad jurídica (arts. 9.3 y 24 CE) necesaria que permita, entre otras cuestiones, a la libertad de empresa desenvolverse para el logro de eficiencia o racionalización económica, cuya articulación procesal pasa por el reconocimiento de los principios dispositivo y de aportación de parte²⁴. Es así como llega a observarse dinámicamente la continua interpretación de tales principios y fines, rodeados de un halo axiológico y ético, al hilo de las transformaciones sociales, políticas y económicas, como una función social de integración o canalización del conflicto capital y trabajo por la vía de la heterocomposición estatal, de la que no podrá escapar el legislador procesal laboral. Las opciones generales de política legislativa en el terreno procesal encuentran su última manifestación en España con la LJS; esta norma, además de quebrar con el hábito enraizado de apostar por una legislación delegada, pues su tramitación parlamentaria y

²¹ Vid. A. MARTÍN VALVERDE, «Las Reformas...» *cit.*, pp. 656 ss.

²² STC 3/1983, de 25 de enero, f.º 3.º, pues *«las formas procesales aparecen así estrechamente conectadas con las pretensiones materiales deducidas en juicio»*.

²³ Cf. F. ALEMÁN PÁEZ, «El proceso de trabajo...» *cit.*, p. 24.

²⁴ Cf. J. CRUZ VILLALÓN, «Constitución...» *cit.*, pp. 50-54.



aprobación por unanimidad le confiere un marchamo democrático indiscutible, con una nueva denominación más acertada técnicamente en el afán de englobar la materia social²⁵, confiesa abiertamente los fines que persigue. «*La nueva Ley reguladora de la jurisdicción social desarrolla los mandatos constitucionales de tutela judicial efectiva y de seguridad jurídica para reforzarlos y adaptarlos a las particularidades de esta esfera del derecho. Toda disposición ritual está estrechamente vinculada con el derecho fundamental recogido en el artículo 24 de la Constitución Española. Su aplicación efectiva en el orden jurisdiccional laboral es la razón de ser de esta ley*»²⁶.

Factores históricos vinculados a la consecución de eficacia, de respuestas judiciales rápidas, inspiradas en los principios de oralidad, concentración e inmediación (art. 74 LJS), mediante trámites sencillos y no costosos, junto a los requerimientos constitucionales propios de un Estado social y democrático de Derecho, explican una suerte de especialización orgánica y especialidad procesal²⁷ que el legislador, desde un amplio margen de maniobra, trata de traducir ahora, con mejores o peores resultados, mediante la LJS, a modo de articulación del derecho a la tutela judicial efectiva dentro de la rama social del Derecho. Los dos ejes principales interrelacionados, unificación competencial y modernización hacia una agilización de la tramitación procesal, sobre los que se asienta la vigente ley procesal laboral, ratifican este intento²⁸. Es momento de desgranar sólo algunas pautas seguidas a la hora de canalizar legalmente facetas que redundan en una tutela judicial efectiva. Sin obviar que muy pronto, como no podía ser de otra manera, la norma procesal se ha visto afectada por los cambios habidos en la normativa sustantiva, a través de la trascendente reforma laboral 2012 y las ulteriores alteraciones alineadas con los fines perseguidos de «flexiseguridad»²⁹ o consolidación de la eficiencia económica, lo que denota cambios intensos, acelerados y apresurados en la legislación procesal que la colocan en una situación inestable y de continua transitoriedad, dando lugar a desaciertos técnicos que han tenido que ser corregidos posteriormente en detrimento de las nece-

²⁵ Cfr. M.^ªE. CASAS BAAMONDE, «La nueva jurisdicción social...» *cit.*, p. 3.

²⁶ «*Esta Ley presenta, en definitiva, una respuesta más eficaz y ágil a los litigios que se puedan suscitar en las relaciones de trabajo y seguridad social, y ofrece un tratamiento unitario a la diversidad de elementos incluidos en el ámbito laboral para una mejor protección de los derechos*», Preámbulo I de la LJS.

²⁷ Pues desde los principios del proceso o del procedimiento se observa un fondo de elementos comunes que caracterizan las jurisdicciones de trabajo en Europa, cfr. F. VALDÉS DAL-RE, «Las jurisdicciones sociales...» *cit.*, pp. 106-111.

²⁸ Acerca de las líneas generales de reforma presentes en la LJS, entre otros, *vid.* C.L. ALFONSO MELLADO, «Aspectos generales de la reforma», en AA.VV., *La nueva Ley de la Jurisdicción Social*, (Dir. G.E. Rodríguez Pastor y C.L. Alfonso Mellado), Bomarzo, Albacete, 2012, pp. 15 ss.; J.M.^ª GOERLICH PESET, «La nueva Ley reguladora de la jurisdicción social. Visión general. Entrada en vigor y normas transitorias. Disposiciones adicionales y finales», en AA.VV., *La reforma... cit.*, pp. 17 ss.

²⁹ Cfr. Preámbulo II de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral (BOE de 7 de julio de 2012).



sarias dosis de seguridad jurídica. La consideración del trabajo convertido en medio del sistema productivo, cuya regulación flexible favorece resultados eficientes económicamente a efectos de generar empleo, supone matizar el objetivo de la LJS de actualizar plenamente la tutela jurídica efectiva del trabajo considerado como fin en sí mismo³⁰, atento al sujeto dotado de derechos; matización que se visualiza mediante las reformas sustantivas que procuran instaurar restricciones al control judicial de las decisiones empresariales relevantes de gestión de la fuerza de trabajo³¹. Además, la celeridad y seguridad jurídica siguen sosteniendo correcciones procesales en torno a la técnica reguladora de los despidos colectivos³². En consecuencia, dado este contexto y la consideración del proceso de trabajo como pionero y modelo a seguir en la regulación de otros procesos³³, se procura indagar sobre la realización actual del derecho a la tutela judicial efectiva en el orden social de la jurisdicción, como acerca de su eventual afectación, procedente de las recientes reformas laborales sustantivas y procesales.

II. LA GARANTÍA DE UNA ACCESIBLE Y EFICAZ PRESTACIÓN JURISDICCIONAL SOCIAL

Si se toma como premisa la disponibilidad de los derechos e intereses en juego, la puesta en marcha de la máquina jurisdiccional a través del ejercicio de la pretensión

³⁰ «Un marco que se articula a partir de la comprensión del trabajo no exclusivamente como medio en los sistemas productivos sino como un fin en sí mismo del que se derivan derechos necesitados de una especial tutela jurídica», Preámbulo II de la LJS.

³¹ En este sentido, y acerca del contenido de estas modificaciones normativas, cfr. M.^ªE. CASAS BAAMONDE, «Las reformas de 2012 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social», *Relaciones Laborales*, núm. 23-24, 2012, p. 262.

³² La última de las reformas de la LJS procede del Real Decreto-ley 11/2013, de 2 de agosto, para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social (BOE de 3 de agosto de 2013), en cuyo Preámbulo II se motivan las modificaciones introducidas en la modalidad procesal del despido colectivo, «para que la impugnación colectiva asuma un mayor espacio. Se aclaran las causas de nulidad del despido colectivo para dotarlo de mayor seguridad jurídica y se permite que las sentencias que declaren nulo un despido colectivo sean directamente ejecutables, sin necesidad de acudir a procedimientos individuales», justificándose el uso de la norma con fuerza de ley en la necesidad de introducir mejoras técnicas, «para evitar la litigiosidad y la saturación de los órganos jurisdiccionales del orden social, cumplir con el principio de celeridad consagrado legalmente y propiciar una mayor seguridad jurídica».

³³ Se destaca que las normas procesales laborales «caracterizadas por su agilidad, flexibilidad y capacidad de adaptación, y también por posibilitar una más rápida y eficaz resolución de conflictos, así como por las amplias potestades del juez o tribunal de dirección del proceso y la proximidad e inmediatez de aquellos respecto de las partes y del objeto litigioso, normas que han inspirado en uno u otro grado la mayoría de las reformas procesales adoptadas en otros órdenes jurisdiccionales a partir de la Constitución», Preámbulo I de la LJS. Cfr. R. AGUILERA IZQUIERDO, *Proceso laboral y proceso civil: convergencias y divergencias*, Thomson-Civitas, Madrid, 2004, pp. 54 y 55. Si bien, el «rejuvenecimiento» del proceso civil, dejó, a su vez, en evidencia las carencias del proceso social, C. MOLINA NAVARRETE, *Análisis de la nueva Ley de la Jurisdicción Social*, La Ley, Madrid, 2012, p. 25.



oportuna³⁴, a fin de obtener una respuesta judicial sobre el objeto del proceso, supone encontrarse en presencia de un contenido esencial del derecho de acción, el cual se ha venido caracterizando en el orden social por constituir su ejercicio una actividad accesible y asequible, principalmente para quien adquiere la condición habitual de demandante³⁵. Se trata de facilitar, por ende, no sólo el acceso a la jurisdicción sino también la obtención de una resolución judicial sobre el fondo del asunto que resuelva la litis, si bien ello se condiciona, por razones de certidumbre y seguridad jurídica, a la concurrencia de presupuestos y requisitos procesales, de forma que una resolución judicial que deje imprejuizado el asunto por su incumplimiento no lesionaría, en principio, el derecho a la tutela judicial efectiva. Mas desde una perspectiva actual que enfatiza la aproximación de la justicia al ciudadano eludiendo posicionamientos que pequen en un exceso de formalismos, sin desconocer los requerimientos de un proceso con todas las garantías, se permite, conforme a la aquilataada doctrina constitucional de intensidad variable en su control, el establecimiento legal de obstáculos al acceso a la jurisdicción, siempre que cuenten con bases constitucionales y proporcionales, realizándose interpretaciones judiciales de los mismos guiadas por el principio *pro actione*, lo que exige evitar las que sean rígidas o excesivamente formalistas, reconduciéndose hacia la subsanación³⁶ los defectos observados y que resulten subsanables³⁷. Sin que se pretenda aquí abordar un análisis exhaustivo de tales presupuestos y requisitos procesales, sí cabe destacar la incidencia que la configuración legal de algunos de éstos proyecta sobre los fines ordenadores del proceso de trabajo.

La exclusividad jurisdiccional (arts. 24 y 117.3 CE), como se sabe, no impide la compatibilidad con la búsqueda de otras soluciones de carácter extrajudicial a las controversias suscitadas, quedando incólume entonces el derecho de acción, al quedar siempre expedita la vía judicial cuando se trata de cumplimentar un trámite preprocesal preceptivo, o al constituir una renuncia al ejercicio del derecho cuando corresponde a una decisión voluntaria o autónoma³⁸. Pese a las querencias que se encontraban en las normas procesales laborales relativas a monopolizar jurisdiccionalmente la solución de las controversias de

³⁴ Vid. J. GUASP DELGADO, *La pretensión procesal*, Civitas, Madrid, 1981, p. 57.

³⁵ En gran medida el Tribunal Constitucional se ha servido del proceso de trabajo para llevar a cabo una lectura de las garantías constitucionales procesales, habiendo afectado, principalmente, al derecho al acceso al proceso, cfr. M. RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, «El derecho de acceso al proceso de trabajo en dos recientes sentencias constitucionales», *Relaciones Laborales*, núm. 3, 2013, pp. 1 y 2.

³⁶ Así, SSTC 220/2012, de 26 de noviembre, y 231/2012, de 10 de diciembre. Sobre las mismas, *vid.* M. RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, «El derecho de acceso al proceso de trabajo...» *cit.*, pp. 2 ss.

³⁷ Por todas, STC 44/2013, de 25 de febrero, f.º 4.º Al respecto puede consultarse: F. VALDÉS DAL-RÉ y M.ªE. CASAS BAAMONDE, «Tutela judicial...» *cit.*, pp. 49 ss.; C. SÁEZ LARA, *La tutela judicial efectiva... cit.*, pp. 238 ss., acerca de los cánones del control de constitucionalidad.

³⁸ *Vid.* M.C. PALOMEQUE LÓPEZ, «Solución no jurisdiccional de conflictos laborales y tutela judicial efectiva», en AA.VV., *Cuestiones actuales... cit.*, pp. 493 ss. Cfr. STC 75/2001, de 26 de marzo, f.º 3.º.

trabajo³⁹, el impulso ofrecido por el legislador en los últimos tiempos a la solución extra-judicial queda fuera de toda duda, tanto a las fórmulas de evitación del proceso, como a los mecanismos autónomos resultantes de la negociación colectiva (art. 37.1 CE)⁴⁰. En todo caso, los motivos principales que se siguen esgrimiendo para su promoción residen en favorecer una desjudicialización necesaria y generalizada si se quiere modernizar y agilizar la Administración de Justicia, máxime ante la ansiada cultura de composición de los conflictos profesionales por las propias partes sociales⁴¹, potenciada por la reforma reciente del orden jurisdiccional laboral, que de alguna manera puede pretender compensar el incremento legal de los asuntos atribuidos a su competencia y la insuficiencia de medios que pueden terminar anegando la celeridad característica proclamada⁴²; también se ha perseguido, con este impulso dado a la sede extrajudicial, la potenciación de los espacios de autonomía colectiva en el diseño de mecanismos de este calibre, pese a los límites problemáticos que puede plantear el derecho a la tutela judicial efectiva en el caso de conflictos colectivos jurídicos, resueltos por estas vías con carácter vinculante para trabajadores y empresarios individuales e incluidos en el ámbito respectivo⁴³. La LJS no resulta ajena, por tanto, a estos derroteros a la hora de configurar y propulsar, con mejorada técnica, los mecanismos de evitación del pleito⁴⁴, ofreciendo un tratamiento más completo a la conciliación, mediación y arbitraje, como al agotamiento de la vía administrativa previa en los casos que proceda⁴⁵.

³⁹ Cfr. A. MARTÍN VALVERDE, «Las Reformas...» *cit.*, pp. 635 y 636.

⁴⁰ Cfr. M.I. GRANADOS ROMERA, «La desjudicialización de las relaciones laborales: ¿una nueva dimensión del derecho a la tutela judicial efectiva?», *Relaciones Laborales*, núm. 21-22, 2012, pp. 60-64.

⁴¹ «Las medidas extrajudiciales no son solo un cauce pragmático que mitiga la judicialización y la litigiosidad del mundo del trabajo sino una apuesta por el asenso y el asentamiento de una cultura compositiva en las relaciones profesionales, de ahí la tendencia a su potenciación institucional desde una pluralidad de instancias y posibilidades solutorias», F. ALEMÁN PÁEZ, «El proceso de trabajo...» *cit.*, p. 29.

⁴² Además de favorecer y extender la transacción judicial a cualquier momento del proceso, incluida la ejecución, M.^aE. CASAS BAAMONDE, «La nueva jurisdicción social...» *cit.*, p. 8.

⁴³ Cfr. M.I. GRANADOS ROMERA, «La desjudicialización...» *cit.*, pp. 71-78, al verse sometidos al laudo o al acuerdo conciliador y/o mediador (que podrán tener la misma eficacia que lo acordado en convenio colectivo estatutario) sin posibilidad de optar por la vía judicial para la solución del citado conflicto (ya que no es técnicamente posible el conocimiento judicial posterior sobre el fondo del asunto), ante lo cual se aboga por gestionar la controversia como si fuera de intereses apostándose por un modelo dinámico de negociación colectiva como solución.

⁴⁴ Hasta objetivarse la eventual incomparecencia injustificada mediante la condena en costas (art. 66.3 LJS), así como la obligación del empresario de abonar al demandante el importe de los salarios por el tiempo necesario para la asistencia a tales actos (art. 100 LJS).

⁴⁵ Sin que obste a una posible impugnación judicial de la solución extrajudicial alcanzada, vía acuerdo o laudo arbitral, siguiendo los trámites pertinentes y por unos motivos claramente tasados (arts. 67 y 65.4 LJS). *Vid. C. MOLINA NAVARRETE, Análisis... cit.*, pp. 111 ss.



Respecto de la condición de partes procesales se han apreciado singularidades en el proceso de trabajo, con la eliminación de trabas que impidan el acceso a la prestación jurisdiccional a quienes se encuentran en una posición de inferioridad social y jurídica. Y es que, al margen de la paulatina regulación favorecedora de un entendimiento amplio de la capacidad para ser parte y procesal⁴⁶, el tratamiento procesal de la intervención de los sujetos típicos en el orden social ha venido marcada, como señas de identidad, por paliar la distinta resistencia económica para hacer frente a los costos del litigio, como por la flexibilidad en las reglas de postulación, sin olvidar la traslación procesal de la presencia de intereses supraindividuales que han de ser defendidos por un sujeto colectivo debidamente legitimado.

Por lo que se refiere al obstáculo derivado de la carestía del proceso para quienes acrediten insuficiencia de recursos para litigar, queda de manifiesto, en el Estado social, su dimensión constitucional (art. 119 CE), así como su íntima conexión con la tutela judicial efectiva (art. 24 CE)⁴⁷. Ni que decir tiene que estas premisas se encuentran, como se sabe, en la génesis de la especificidad procesal laboral, constante que se ha mantenido en las sucesivas respuestas legislativas a lo largo del tiempo dada la condición socioeconómica de los usuales actores, pero no sólo, pues la inferior posición contractual del trabajador ha justificado el carácter compensador de las medidas que permitan neutralizar y fiscalizar el ejercicio de los poderes empresariales⁴⁸. Ello explica que los trabajadores, y beneficiarios del sistema de protección social, hayan gozado *ex lege*, sin necesidad de justificar la insuficiencia de recursos, del derecho a la asistencia jurídica gratuita (extensible a funcionarios y personal estatutario en su actuación ante el orden jurisdiccional social como empleados públicos), con la oportuna suspensión e interrupción de plazos de caducidad y prescripción, respectivamente, cuando se solicite la designación de abogado por el turno de oficio (arts. 21.4 y 5 LJS); por su parte, desde la literalidad de la norma se viene a potenciar el fenómeno sindical en defensa de intereses colectivos al reconocerse a los sindicatos, amén de quedar exentos de efectuar depósito y consignaciones en todas sus actuaciones judiciales, el beneficio de justicia gratuita (art. 20.4 LJS). Así, el desigual reparto de cargas económicas a soportar por las partes procesales pronto encontró acomodo constitucional⁴⁹, siendo

⁴⁶ Cfr. J.M.^a ROCA MARTÍNEZ, «Las partes en el proceso laboral», *Relaciones Laborales*, núm. 1, 2013, pp. 68 ss.

⁴⁷ Pues aquel derecho constitucional, pese a requerir la contrapartida de la mediación legislativa, opera instrumentalmente respecto de éste, al tener como finalidad inmediata facilitar el acceso a la justicia a quienes no tienen medios económicos suficientes, además de asegurar que ninguna persona quede procesalmente indefensa por carecer de recursos para litigar, *cf.* SSTC 16/1994, de 20 de enero, f.º 3.º, y 217/2007, de 8 de octubre, f.º 2.º.

⁴⁸ Cfr. STC 114/1983, de 6 de diciembre, f.º 2.º.

⁴⁹ Cfr. SSTC 3/1983, de 25 de enero, 14/1983, de 28 de febrero y 114/1983, de 6 de diciembre.



reflejo del mismo las exenciones para el pago de depósitos y consignaciones a la hora de recurrir (arts. 229 y 230 LJS). El acceso gratuito a la jurisdicción, y ante la consecuente no condena en costas en la instancia, tendrá como contrapartida la posibilidad legal de sancionar pecuniariamente a quien no se ajuste a la buena fe procesal, si bien, en relación a las multas a imponer al litigante que obró de mala fe o con temeridad (o no acudió, injustificadamente, a la conciliación o mediación), se establecen límites para los sujetos beneficiarios de tal gratuidad, como la exención del pago de los honorarios correspondientes a los profesionales⁵⁰. Sin embargo, el legislador, en un contexto de incertidumbre económica y de querencias hacia una degradación del Estado del bienestar, juega con una peligrosa ambigüedad normativa a la hora de imponer tasas judiciales en el orden social, lo que ha puesto en jaque, más allá de las contradicciones legales, el acceso a la justicia de los que de forma inveterada se han venido beneficiando automáticamente de su gratuidad, verdadero estandarte del proceso de trabajo. Máxime ante la judicialización originada por una situación de crisis y de reestructuración empresarial e impulsada a partir de decisiones dispuestas a prescindir del factor trabajo⁵¹. Ha sido una resolución no procesal (acuerdo), hasta la fecha, la que se ha encargado de clarificar los perfiles controvertidos del asunto, en coherencia con la pauta general que hasta ahora se ha mantenido desde la propia ley procesal laboral⁵²; empero, la ausencia de fuerza jurisdiccional de la resolución indicada permite aún abrir brechas de incertidumbre en las respuestas judiciales, con el peligro que

⁵⁰ Así como a la hora de imponer las costas a la parte vencida en el recurso, o al imponer multas por mala fe, temeridad o cuando se hubiera interpuesto el recurso con propósito dilatorio (arts. 66.3, 75.4, 97.3, 235 LJS); el trabajador, como se dijo, tendrá derecho a recibir los salarios correspondientes al tiempo necesario para la asistencia personal a los actuaciones previas y a las judiciales, salvo que no fuera necesaria su presencia personal u obrase de mala fe o con temeridad (art. 100 LJS).

⁵¹ Justificada esta imposición general de tasas judiciales en un intento por desincentivar el uso del servicio, como en un afán recaudatorio, aminorándose, en lo social, el control judicial sobre las decisiones empresariales en dicho contexto socioeconómico, cfr. M. URRUTIKOETXEA BARRUTIA, «Tasas en el orden social; ¿el fin de la justicia gratuita de los trabajadores?», *Revista de Derecho Social*, núm. 63, 2013, p. 60.

⁵² Acuerdo de la Sala Cuarta del TS, de 5 de junio de 2013, sobre las tasas en el orden social, en relación con la Ley 10/2012, de 20 de noviembre, por la que se regulan determinadas tasas en el ámbito de la Administración de Justicia y del Instituto Nacional de Toxicología y Ciencias Forenses (BOE de 21 de noviembre de 2012) y el Real Decreto-ley 3/2013, de 22 de febrero, por el que se modifica el régimen de las tasas en el ámbito de la Administración de Justicia y el sistema de asistencia jurídica gratuita (BOE de 23 de febrero de 2013), de manera que el derecho a la asistencia jurídica gratuita comprende expresamente también ahora la exención del pago de tasas judiciales, acordando el Tribunal Supremo que para la tramitación de los recursos de suplicación o de casación no son exigibles tasas al trabajador, ni al beneficiario de la Seguridad Social, ni al funcionario o personal estatutario, ni tampoco a los sindicatos para la interposición de recursos de suplicación ni de casación (unificadora u ordinaria), precisándose realizar esta aclaración ya que se está en presencia de un requisito tributario (en función del hecho imponible relativo al coste del servicio público y no de la capacidad económica del sujeto pasivo), además de una cuestión también procesal, que condiciona el ejercicio de la tutela judicial efectiva, texto que puede consultarse en *Relaciones Laborales*, núm. 7-8, 2013, pp. 131 ss.





conlleva no sólo para el acceso a la jurisdicción sino también para la seguridad jurídica⁵³, lo que hace cada vez más precisa una rápida intervención legislativa esclarecedora de los términos del debate. En este sentido, la proyectada regulación reformadora de la asistencia jurídica gratuita parece confirmar el abono de tasas por parte de trabajadores en fase de recurso, si bien con una exención parcial del sesenta por ciento, reconociéndose, por otro lado, a sindicatos y representantes de trabajadores el derecho a justicia gratuita siempre que ejerciten acciones en defensa de sus intereses específicos (y no en defensa de intereses propios o individuales)⁵⁴. Las dudas interpretativas se ciernen incluso sobre exenciones objetivas del pago de dichas tasas, como a la hora de impetrar tutela judicial de derechos fundamentales laborales, ya que se circunscribe literalmente la exención a la interposición de demanda y ulteriores recursos por la vía de los procedimientos especialmente establecidos al efecto, lo cual excluiría, en principio, a las pretensiones expulsadas (entre las que se encuentran las de despido) del procedimiento *ad hoc* por mor del art. 184 LJS, pese a pretenderse la tutela de derechos fundamentales, adquiriendo un carácter secundario el procedimiento correspondiente a seguir al quedar también rodeado de idénticas peculiaridades técnicas a las dispuestas en los arts. 177 y ss. LJS; por lo que debiera primar un criterio hermenéutico asimismo integrador respecto a la eliminación de tasas⁵⁵. La más que previsible pérdida de automaticidad de la justicia gratuita en fase de recurso para los trabajadores, con la incertidumbre generada en el plano material cuando se trate de invocar derechos y libertades básicos, podría dejar afectada la fiscalización judicial de decisiones empresariales, entre las que se encuentra el despido; no obstante, no se desconoce el laxo control constitucional predicado de los requisitos de admisión de los recursos legalmente establecidos, una vez que el acceso a los mismos se incorpora al derecho fundamental (art. 24.1 CE) desde su concreta configuración legal⁵⁶.

⁵³ Como sucede con el ATSJ de Galicia de 18 de julio de 2013 (AS 2013\2865), pues, a pesar de la presencia de votos particulares, no sigue los criterios manejados por el Tribunal Supremo.

⁵⁴ Según la información publicada en http://www.lamoncloa.gob.es/ConsejodeMinistros/Referencias/_2014/refc201400221.htm#JusticiaGratis (26/02/2014), a lo que se añade que como medida para la lucha contra el fraude se prevé una presunción de abuso de derecho a partir de la tercera vez que se acude en un año a la justicia gratuita.

⁵⁵ En torno a esta problemática que genera el art. 4.1 b) Ley 10/2012, *cf.* M. URRUTIKOETXEA BARRUTIA, «Tasas en el orden social...», *cit.*, p. 63, quien se muestra a favor de la exención de la tasa por resultar el procedimiento adecuado por mandato legal. Permítase remitir, en relación a esta operación excluyente del vigente art. 184 LJS, proponiéndose un modelo monista que evitaría estos inconvenientes, a J.A. BAZ TEJEDOR, *La tutela judicial de los derechos fundamentales en el proceso de trabajo*, Lex Nova, Valladolid, 2006, pp. 283 ss.

⁵⁶ *Cfr.* STC 20/2012, de 16 de febrero, f.º 5.º, si bien, en ella se analiza la constitucionalidad de la imposición de tasas en el orden jurisdiccional civil respecto de personas jurídicas. Por su parte, el art. 17.5 LJS diseña ampliamente la legitimación para recurrir, mediante un concepto maleable de gravamen, precepto de excelente factura técnica, *cf.* J. GARBERÍ LLOBREGAT, *El nuevo proceso laboral*, Thomson Reuters-Civitas, Madrid, Navarra, 2011, p. 117.



La relajación en las reglas de postulación ha constituido también una constante en la ordenación del proceso de trabajo, pues la insuficiencia de las partes capaces para realizar por sí mismas actos procesales como regla general, encuentra resquicios a efectos de poder prescindir de una representación y defensa técnicas. Y ello porque la parte no sólo podrá comparecer por sí misma ante el juzgador, sino que además será facultativa en la instancia la utilización de defensa de abogado o de representación técnica de graduado social colegiado (arts. 18.1 y 21.1 LJS), mas esta posibilidad normativa queda alejada de una realidad que, dada la complejidad que rodea a la rama social del Derecho, apela a la necesaria asistencia técnica en la presentación del conflicto jurídico objeto de la litis que facilite la obtención de una resolución ajustada a Derecho⁵⁷; sin duda alguna que los principios de igualdad y contradicción que pudieran verse afectados por esta flexibilidad en la postulación quedan a salvo a través de las cautelas legalmente previstas de comunicar y equilibrar a ambas posiciones procesales ante el apoyo técnico elegido (arts. 21.2 y 3 LJS). También la amplitud subjetiva a la hora de conferir las funciones que conlleva la postulación (no limitándose a procurador y abogado) se refleja tanto en la representación (llegando a cualquier persona en pleno ejercicio de sus derechos civiles) como en la defensa procesales (también graduado social colegiado a través de la denominada representación técnica) (arts. 18 a 21 LJS). En concreto, el sindicato puede actuar mediante esta representación procesal otorgada voluntariamente de modo expreso (art. 18 LJS), como de manera implícita o presunta, mientras no se muestre disconformidad por el trabajador, funcionario o personal estatutario afiliado (art. 20 LJS), aunque pueda advertirse que aquí la actuación del sindicato pueda contar con una incidencia que excede la mera gestión de intereses individuales⁵⁸. De modo específico, se habilita la representación procesal de órganos unitarios y, en su caso, sindicales del personal para la defensa de intereses genéricos del colectivo laboral, siempre que no exista confrontación de intereses entre el colectivo y tal representación, y a salvo de que los trabajadores que indirectamente puedan verse afectados por la pretensión puedan comparecer por sí mismos o designar uno propio (art. 19.5 LJS)⁵⁹. Ahora bien, es en los supuestos de pluralidad de partes, incluida en la

⁵⁷ Cfr. C. MOLINA NAVARRETE, *Análisis... cit.*, pp. 97 y 98. De igual forma, la doctrina constitucional ha mantenido un criterio favorable a facilitar la subsanación de defectos en el otorgamiento o acreditación de la representación procesal, y en esta línea se mueve la asunción de la representación por quien (procurador, abogado o graduado social colegiado) aparezca designado y firme la demanda (art. 80.1 e) LJS), C.L. ALFONSO MELLADO, «La Parte General de la Ley de la Jurisdicción Social», en AA.VV., *La nueva Ley... cit.*, p. 62.

⁵⁸ Acerca de esta dimensión más global o colectiva de las controversias judiciales, evidenciada a través de la actuación procesal del sindicato, *vid.* M.C. PALOMEQUE LÓPEZ, «Sindicato y proceso de trabajo», *Revista de Política Social*, núm. 122, 1979, pp. 66 y 67; F. VALDÉS DAL-RÉ, «La defensa en juicio por el sindicato de derechos individuales: una facultad inutilizada», *Relaciones Laborales*, Tomo II, 1994, p. 43.

⁵⁹ A fin de «facilitar la atribución de capacidad procesal a la representación unitaria o sindical cuando la demanda pueda afectar a todos o a la mayor parte de los trabajadores de una empresa», Preámbulo VI de la LJS. Se

parte pasiva o demandada siempre que no haya contraposición de intereses, donde se han introducido novedades en la LJS con el ánimo de consolidar la tramitación acumulada y lograr la economía procesal deseada (art. 19.1 LJS)⁶⁰, ampliándose también los supuestos de una representación procesal común de determinados sujetos a la acumulación de procesos (arts. 19.3 y 4 LJS).

A su vez, la legitimación ordinaria para la defensa de intereses colectivos atribuida a sindicatos (art. 17.2 LJS), trasunto o traducción procesal de su reconocimiento constitucional (art. 7 CE)⁶¹, exige expresamente la implantación suficiente en el ámbito del conflicto que evidencie una conexión con el objeto del proceso, pudiendo personarse y ser tenidos por partes (activa o pasiva) y sin que se detengan o retrotraigan las actuaciones⁶². La acción sindical en el plano procesal se verá así reforzada en el planteamiento de conflictos colectivos jurídicos, mediante la actuación en diversas modalidades procesales, y no sólo en la homónima referida a este tipo de controversias, en defensa de intereses colectivos (mientras que en el proceso de ejecución éstos serán los tendentes a la conservación de la empresa y a la defensa de los puestos de trabajo); además, se acoge expresamente la línea jurisprudencial, en pro de la certidumbre jurídica, que habilitaba la presencia sindical, a través del procedimiento de conflictos colectivos, para la defensa de intereses difusos de los trabajadores comprendidos como pluralidad indeterminada o de difícil determinación, concretando la norma, pero parece que sin agotar más posibilidades, la defensa de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el terreno laboral⁶³. En relación a las reglas específicas de legitimación para concretas modalidades procesales, al margen de la amplia legitimación reconocida para impugnar, por ilegalidad, un convenio colectivo (art. 165.1 a)

apunta que se trata más bien de un supuesto de legitimación justificado en la protección de intereses difusos, y no tanto en la evitación de dilaciones con las citaciones correspondientes, dada la indeterminación del colectivo y el carácter genérico de los intereses, cfr. J.M.^a ROCA MARTÍNEZ, «Las partes...» *cit.*, pp. 79 y 80.

⁶⁰ Se pretende evitar «prácticas de desacumulación de demandas cuando las acciones ejercitadas son legalmente acumulables» y «se establece una regulación tendente a facilitar la designación de representante común cuando la parte demandada esté integrada por más de diez sujetos, y no solamente cuando son demandantes, como hasta ahora, lo que es relativamente frecuente en la práctica y origina graves dilaciones», Preámbulo VI de la LJS.

⁶¹ Vid. M.C. PALOMEQUE LÓPEZ, «Sindicato...» *cit.*, pp. 71-73.

⁶² Vid. J. CRUZ VILLALÓN, «Constitución...» *cit.*, pp. 75 ss. Sobre la legitimación ordinaria del sindicato para la defensa de intereses supraindividuales (colectivos o difusos), P. GUTIÉRREZ DE CABIEDES e HIDALGO DE CABIEDES, *La Tutela Jurisdiccional de los Intereses Supraindividuales: Colectivos y Difusos*, Aranzadi, Navarra, 1999, pp. 296 a 299. «La Ley refuerza, por otra parte, la legitimación de los sindicatos con implantación en el ámbito del conflicto para la defensa de los intereses colectivos conforme a la doctrina constitucional», Preámbulo V de la LJS.

⁶³ Cfr. STS de 18 de febrero de 1994 (RJ 1994\1061). Cfr. J.M.^a Roca Martínez, «Las partes...» *cit.*, p. 79. No existe en la LJS una previsión similar al art. 11 bis.2 LEC relativo a la legitimación principal para la defensa de intereses difusos, salvo lo dispuesto en el art. 17.2 LJS, que complica la aplicación subsidiaria de aquél y restringe tal actuación a la representación sindical, sin habilitar a otras entidades públicas o privadas, cfr. M.^aA. BALLESTER PASTOR, «El procedimiento de tutela...» *cit.*, pp. 36-38.

LJS), la nueva modalidad procesal *ad hoc* para la impugnación de despidos colectivos (art. 124 LJS) mantiene un tenor literal estricto en la concesión de legitimación activa para su impugnación, que cuenta con visos de atentar a la tutela judicial efectiva, al estar en juego intereses colectivos del grupo de trabajadores que no podrán hacerse valer, y sin que la reciente reforma de tal procedimiento haya servido para corregir tal deficiencia⁶⁴; lo cual obliga a llevar a cabo una interpretación del art. 124.1 LJS a fin de incluir, conforme a criterios lógicos y sistemáticos, además de a las representaciones unitarias y sindicales con implantación suficiente en el ámbito del despido colectivo, a las comisiones representativas de los trabajadores que operen en ausencia de éstas *ex* arts. 51.2 y 41.4 ET, pues si gozan de atribución legislativa para negociar la decisión extintiva en defensa de los intereses colectivos del personal en la empresa, debieran también encontrarse legitimadas para su impugnación, amén de dejarse inoperante en estos casos la finalidad perseguida de ofrecer una respuesta judicial rápida y unitaria a los despidos colectivos⁶⁵.

Conseguida la resolución jurisdiccional sobre el fondo del asunto y resuelto el conflicto jurídico objeto de litis de manera firme, resta garantizar la eficacia de la misma en aras de fortalecer debidamente el carácter efectivo del derecho a la tutela judicial⁶⁶. El acceso a la ejecución definitiva de resoluciones judiciales de condena firmes o de otros títulos ejecutivos (arts. 68, 84, 235.4 LJS)⁶⁷, o de títulos para despachar ejecución alcanzados previa la tramitación del procedimiento monitorio (art. 101 LJS)⁶⁸, se identifica, por tanto, con una cuestión básica propia de todo Estado de Derecho, esto es, la acomodación coactiva en sus propios términos del contenido dispuesto en el pronunciamiento judicial a la realidad, garantizando así la efectividad de lo juzgado y la invariabilidad o intangibilidad de lo dispuesto, salvo su alteración por los cauces legalmente previstos,

⁶⁴ No lo ha hecho, criticablemente, el Real Decreto-ley 11/2013, pese a modificar, su art. 11, diversos aspectos de la modalidad procesal (art. 124 LJS) que se regula con motivo de la reforma laboral de 2012 (reforma que suprime el requerimiento de autorización administrativa para acometer despidos colectivos), a fin de que la impugnación colectiva asuma un mayor espacio.

⁶⁵ Al hilo de la STSJ de Cataluña de 23 de mayo de 2012 (AS 2012\1049), que apunta en la dirección indicada, cfr. J.L. GOÑI SEIN, «El nuevo modelo normativo de despido colectivo implantado por la Ley de reforma laboral 2012», *Documentación Laboral*, núm. 95-96, 2012, p. 50, al poner de manifiesto tales deficiencias; también, A. ARUFE VARELA, «Defectos de técnica legislativa en la regulación de la nueva modalidad procesal de impugnación colectiva del despido colectivo: la necesidad de una reforma inaplazable (1)», *Relaciones Laborales*, núm. 12, 2013, pp. 169-171.

⁶⁶ Dado que el derecho constitucional sólo será plenamente efectivo cuando lo sea también el derecho material al que sirve, cfr. A. BLASCO PELLICER, «Proceso laboral y efectividad de la tutela judicial», *Revista de Derecho Social*, núm. 12, 2000, p. 37.

⁶⁷ «Se han introducido también mejoras técnicas para equiparar plenamente, a efectos de la ejecución definitiva, todos los títulos ejecutivos laborales, tanto los constituidos con intervención judicial como los constituidos sin intervención judicial», Preámbulo VI de la LJS.

⁶⁸ Vid. A. ESTEVE SEGARRA, «El procedimiento monitorio», en AA.VV., *La nueva Ley... cit.*, pp. 153-162.



que deviene en la afirmación de cosa juzgada en sentido negativo y positivo⁶⁹. Además, ahora se refuerza, mediante su plasmación legal, la defensa de intereses del grupo en fase ejecutiva, habilitándose la ejecución individual de sentencias colectivas condenatorias y convirtiendo en innecesario el ulterior planteamiento de procesos declarativos plenarios individuales (art. 160.3 LJS), más allá de la garantía de la fuerza positiva de la cosa juzgada predicable de la resolución colectiva (art. 160.5 LJS)⁷⁰. La ejecución colectiva del art. 247 LJS, así regulada, no sólo supone un refuerzo de los sujetos colectivos legitimados en el proceso ejecutivo, asimismo a la hora de articular la representación de trabajadores individuales, afiliados o no afiliados (art. 247.1 a) y b) LJS)⁷¹, sino conformar tal ejecución de modo amplio al abarcar a otros títulos ejecutivos, judiciales o extrajudiciales, susceptibles de ejecución individual; incluyendo al despido colectivo declarado nulo (art. 247.2 LJS), cuya tramitación declarativa inexcusable debe seguir los trámites del procedimiento del art. 124 LJS, remozado ante los relevantes cambios normativos sustantivos producidos, y no del procedimiento de conflictos colectivos (art. 153.1 LJS).

Solo cabe una mera mención aquí, dada su especial incidencia en el proceso de trabajo, a las instituciones que vienen también a garantizar el efectivo ejercicio de la potestad jurisdiccional, como, en su caso, a paliar el deficiente y lento funcionamiento de la Administración de Justicia. Así, en primer lugar, la ejecución provisional, de indudable relevancia

⁶⁹ El derecho a la ejecución en sus propios términos de las resoluciones judiciales firmes se revela como un contenido insoslayable del derecho del justiciable a la tutela judicial efectiva, lo que es cuestión de esencial importancia, a su vez, para dar efectividad al establecimiento del Estado social y democrático de Derecho, *cfr.* STC 110/1999, de 14 de junio, f.º 3.º. En el proceso de trabajo esto cobra especial relevancia, sobre todo cuando el habitual demandante que obtiene una resolución a su favor se enfrenta a actitudes renuentes del ejecutado, *vid.* A. BAYLOS GRAU, «Anotaciones al mandato legal sobre la ejecución de sentencias en sus propios términos», *Revista de Derecho Social*, núm. 11, 2000, p. 41. Respecto a la transformación en equivalente pecuniario conforme a justificaciones atendibles, se prevé cuando se haya declarado el despido nulo por acoso o violencia de género, a fin de permitir a la víctima no tomar contacto nuevamente con un enrarecido ambiente laboral (art. 286.2 LJS). De todos modos, se potencia la figura del Ministerio Fiscal en la fase de ejecución, debiendo velar por la integridad de la reparación de la víctima ante lesiones a sus derechos fundamentales (art. 240.4 LJS en conexión con el art. 177.3 LJS).

⁷⁰ Efecto positivo de cosa juzgada que opera también en el caso del despido colectivo y de la eventual pretensión declarativa empresarial interpuesta (art. 124.3 LJS), o en el caso de que tal despido colectivo hubiese sido impugnado por los representantes de los trabajadores, respecto de las impugnaciones individuales del mismo (art. 124.13 b).2.ª LJS), matizándose, ahora, que «*el objeto de dichos procesos quedará limitado a aquellas cuestiones de carácter individual que no hayan sido objeto de la demanda formulada*», apartado introducido por el Real Decreto-ley 11/2013. Previamente se había puesto de manifiesto esta ausencia de aclaración, en torno a la extensión de la cosa juzgada, por J.L. GOÑI SEIN, «El nuevo modelo...» *cit.*, pp. 55 y 56.

⁷¹ En esta línea de refuerzo de los sujetos colectivos, el art. 252 LJS prevé la notificación de la ejecución y embargos a los representantes de los trabajadores de la empresa deudora a fin de que puedan comparecer en el proceso ejecutivo.



en el orden social pero sin trascendencia constitucional⁷², al impedir el efecto suspensivo de los medios de impugnación que puedan ser utilizados por el recurrente con un ánimo dilatorio, permite llevar a efecto inmediatamente la resolución recurrida que resuelva sobre pretensiones vitales, pues, en otro caso, el habitual demandante, trabajador, quedaría sujeto al retraso y al riesgo de pérdida de eficacia de la resolución impugnada que le reconozca un pronunciamiento favorable, en detrimento, por ende, de la efectividad del ordenamiento laboral sustantivo y de su carácter compensador e igualador⁷³. Por ello, y como cláusula abierta acerca de su permisividad, las sentencias favorables al trabajador o beneficiario del sistema de protección social pueden encontrar supletoriamente en la ley procesal civil mecanismos que habiliten para su ejecución provisional (art. 305 LJS)⁷⁴. En segundo lugar, se encontraría la tutela cautelar que permite, concurrentes los presupuestos de *fumus boni iuris* y *periculum in mora*, anticipar, desde una amplitud en el tipo de medidas a adoptar, el contenido de una eventual sentencia estimatoria a fin de asegurar la efectividad de la tutela judicial. De modo que la intromisión en la esfera jurídica del demandado, aunque la situación de incertidumbre sobre el resultado del proceso persista durante su sustanciación, resulta necesaria si se quiere garantizar la efectividad de la resolución final, evitándose que no se cumpla o que decisiones judiciales tardías se conviertan en inoperantes en la práctica, por lo que la tutela cautelar hace visible en esencia el derecho a obtener una tutela judicial efectiva⁷⁵. Máxime ante el peligro que en la sociedad actual acecha a este derecho fundamental derivado de un retraso generalizado a la hora de otorgar justicia⁷⁶. Ciertamente

⁷² Y es que «no es un derecho fundamental comprendido en el art. 24.1 CE, sino que viene establecido, en su caso, por el legislador y se encuentra sometido a ciertos requisitos sobre su procedencia e improcedencia que deben ser valorados por los órganos judiciales», STC 105/1997, de 2 de junio, f.º 2.º. La intromisión coactiva en la esfera jurídica del demandado para otorgar efectividad al fallo de la sentencia que no aparezca aún confirmada, por estar recurrida, constituye una opción válida de política legislativa, cfr. J. MONTERO AROCA y J.M.ª MARÍN CORREA, *La ejecución provisional de sentencias en el proceso laboral*, Tirant lo Blanch, Valencia, 1999, pp. 14 y 15.

⁷³ «Actúa por tanto como mecanismo compensador de la desigual posición material existente entre las partes, en el contexto de un proceso como el laboral, dirigido precisamente a garantizar la igualdad efectiva y no meramente formal de aquéllas (...) y en el que prima esencialmente la resolución de instancia y la apariencia de certidumbre creada por ella», STC 105/1997, de 2 de junio, f.º 2.º, y respecto de las limitaciones a la misma, f.ºs 4.º y 5.º; cfr. arts. 303.1 y 2 LJS, acogiendo expresamente tales limitaciones.

⁷⁴ Como previsión específica laboral se favorece esta ejecución provisional también en los supuestos de extinción del contrato de trabajo a instancia del trabajador (art. 50 ET), permitiéndose a éste optar por el cese en la prestación de trabajo llevando a efecto la sentencia, quedando en situación de desempleo involuntario, ante situaciones como las de acoso laboral en las cuales el personal recela de su reincorporación a un ámbito hostil (art. 303.3 LJS).

⁷⁵ Cfr. M. ORTELLS RAMOS y M.ªP. CALDERÓN CUADRADO, *La tutela judicial cautelar en el Derecho español*, Comares, Granada, 1996, pp. 3 a 8; A. BLASCO PELLICER, «Proceso laboral...» cit., p. 61.

⁷⁶ Ya que «una de las consecuencias más ineludibles del reconocimiento de la tutela judicial como un derecho fundamental dentro del marco de un Estado de Derecho y al que se le quiere dar efectividad

que tradicionalmente la tutela cautelar ha sido objeto de escasa atención normativa en el proceso de trabajo⁷⁷, debido al hecho de estar imbuido éste de la exigencia de celeridad en los trámites, que hacía pensar en una disminución de los riesgos de ineficacia por el tiempo transcurrido. Por el contrario, ahora la LJS potencia claramente la regulación de la misma en el proceso laboral, pues, además de la posibilidad de acudir subsidiariamente a la generosa regulación procesal civil⁷⁸, se ofrece, frente a la normativa anterior, clarificación y adaptación a las particularidades del proceso social, sin exigirse cauciones, garantías ni indemnizaciones a trabajadores, a beneficiarios de prestaciones de Seguridad Social, ni a sindicatos que ejerzan la representación colectiva de sus intereses (art. 79.1 LJS). Y es que la tutela cautelar en el proceso de trabajo también queda conectada a la finalidad tuitiva del ordenamiento jurídico laboral, que completará los medios de defensa judicial del trabajador⁷⁹; de modo que su actual configuración legal en el proceso social resulta extensiva y fortalecida, al operar en cualquier procedimiento seguido y abarcando cualesquiera medidas que resulten necesarias para asegurar la efectividad de la tutela judicial (arts. 79.1 y 180.1 LJS)⁸⁰. En tercer lugar, no puede obviarse la vertiente del derecho a la tutela judicial efectiva objeto de creación desde hace dos décadas por la doctrina constitucional española, es decir, la garantía de indemnidad operativa una vez que se asume la situación de dependencia socioeconómica y jurídica del trabajador-demandante; y ello debido a que el ejercicio de este derecho fundamental produce, en virtud de una decisión empresarial de reacción o represalia, un perjuicio en su patrimonio jurídico. La amplia cobertura con la que múltiples resoluciones del Alto Tribunal la han venido configurando⁸¹, desde los actos previos, necesarios y convenientes del trabajador, hasta la diversidad de decisiones empresariales susceptibles de encarnar la represalia correspondiente, incluida la dimensión

en la práctica cotidiana, ha de ser el establecimiento de los mecanismos jurídicos y técnicos que aseguren un pronunciamiento judicial rápido, de modo que los retrasos en la Administración de Justicia no lleguen a producir en la práctica un daño irreparable en quien accione», J. CRUZ VILLALÓN, «Constitución...» *cit.*, p. 33.

⁷⁷ Cfr. A. BLASCO PELLICER, «La tutela cautelar laboral tras la nueva Ley de Enjuiciamiento Civil», *Aranzadi Social*, Tomo V, 2001, p. 633.

⁷⁸ También a la normativa procesal contencioso-administrativa si se trata de impugnar actos administrativos en materia social cuya competencia se atribuye al juez laboral.

⁷⁹ Cfr. A. BLASCO PELLICER, «Proceso laboral...», *cit.*, pp. 62 a 64.

⁸⁰ Cfr. M.^aA. BALLESTER PASTOR, «El procedimiento de tutela...» *cit.*, pp. 30-35, previéndose específicos supuestos de adopción de medidas cautelares, tal y como destaca el art. 79.7 LJS, en relación nuevamente con los casos de extinción del contrato de trabajo a instancia del trabajador (art. 50 ET) y su conexión con las medidas cautelares que caben en los supuestos de acoso o de violencia de género (art. 180.4 LJS); de igual modo, la nueva ordenación prevista en el art. 180 LJS sale, en general, reforzada, como sucede con las medidas procedentes ante la designación de personal en los fenómenos huelguísticos que precisan premura en la respuesta judicial (art. 180.3 LJS).

⁸¹ Cfr. A. BLASCO PELLICER, «Proceso laboral...» *cit.*, pp. 66-69; D. ÁLVAREZ ALONSO, *La garantía de indemnidad del trabajador frente a represalias empresariales*, Bomarzo, Albacete, 2005, pp. 27 ss.



refleja de la garantía de indemnidad hacia los actos provenientes de la empresa principal en el caso de trabajadores de contratas y subcontratas⁸², ha llegado a alcanzar un paso de extensión cualitativa en el sentido de lograr un proceso de objetivación⁸³; siendo suficiente que quede acreditada la conexión causal entre el ejercicio de la acción judicial y el perjuicio irrogado en el patrimonio jurídico del trabajador, sin necesidad de probar indiciariamente la motivación de represalia presente en la decisión empresarial⁸⁴.

Todo lo cual denota el afán regulador del proceso de trabajo como instrumento autónomo al servicio de la garantía del ordenamiento jurídico laboral, en aras de llevarlo a efecto mediante una resolución judicial ajustada a Derecho, evitándose situaciones de indefensión.

III. PROCESO DE TRABAJO, FACULTADES DEL JUZGADOR Y PROHIBICIÓN DE INDEFENSIÓN: A LA BÚSQUEDA DE UNA RESOLUCIÓN JUDICIAL FUNDADA EN DERECHO

Constituye una máxima presente en el proceso de trabajo que el legislador procesal confiera una serie de facultades al juez laboral, las cuales no han disminuido en la estrenada regulación procesal española, sino que, antes al contrario, se amplían o fortalecen, e incluso se proyectaron en su día sobre otros procesos como el civil⁸⁵. Se trata, en definitiva, de procurar salvar la presencia pasiva del juzgador en una concepción liberal del proceso que lo convertía en mero espectador de la contienda, una controversia presentada por las partes desde su plena disposición y a la que se ajustaba aquél sin apenas margen de maniobra. Si ya desde los postulados históricos que explican la singularidad de la justicia sobre el trabajo se apuntaban las deficiencias de tal constreñimiento judicial⁸⁶, la noción de proceso social con todas las garantías, asentada en los pilares del Estado de Derecho y alejada de cualquier matiz inquisitivo, conlleva revitalizar el papel del juzgador no sólo respecto de una dirección formal del proceso, sino avanzando en una intervención activa que procure la búsqueda de una verdad material en atención a dictar una resolución ajustada a

⁸² Al respecto, *vid.* I. GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN y J. MERCADER UGUINA, «La extensión refleja de la garantía de indemnidad a los trabajadores de contratas y subcontratas por actos de la empresa principal: los ecos del asunto “Samoa”», *Justicia Laboral*, núm. 44, 2010, pp. 5-10, como duro golpe a las formas de descentralización productiva que aumentan la precariedad laboral.

⁸³ Cfr. STC 6/2011, de 14 de febrero, f.º 2.º.

⁸⁴ Sobre ello, con tono crítico, M.ª T. IGARTUA MIRÓ, «Una vuelta de tuerca en la doctrina sobre la garantía de indemnidad: de la represalia prohibida al perjuicio irrogado», *Relaciones Laborales*, núm. 6, 2012, pp. 27-30.

⁸⁵ *Vid.* R. AGUILERA IZQUIERDO, *Proceso laboral... cit.*, pp. 232 ss.

⁸⁶ La STC 91/1988, de 20 de mayo, f.º 2.º, destacaba el mayor margen de actuación del juez laboral, lo cual puede presentar, a la postre, un debilitamiento del principio dispositivo.

Derecho, motivada y congruente⁸⁷; sin que, además, las partes puedan quedar incólumes ante determinados comportamientos que podrán ser fiscalizados judicialmente en pro del equilibrio procesal y de la tutela judicial efectiva⁸⁸. Cabe entonces sostener jurídicamente estos poderes con los que aparece investido el juez laboral, y que «publican» el proceso, desde la consideración de sus límites como desde su justificación; así, la prohibición de indefensión procesal se configura como barrera indeleble de tales facultades judiciales, pues en ningún caso pueden servir para mermar los principios básicos de contradicción e igualdad, dispositivo y aportación de parte⁸⁹; mientras que podrán, asimismo, encontrar su fundamento en la cláusula del Estado social que conlleva tener en cuenta la realidad extraprocesal a partir del *thema decidendi* fijado por las partes, dada la conexión entre normas sustantivas y normas procesales⁹⁰; de lo cual se colige una indefensión material de quien asume habitualmente la posición de actor, activándose un principio de investigación que pueda permitir al juzgador salvar su imparcialidad pero, a su vez, tener en cuenta la no neutralidad predicable de las normas procesales laborales imbuidas de un carácter compensador e igualador, acorde con valores constitucionales a los que ha de dar efecto⁹¹.

La peculiaridad que puede presentar el principio de igualdad en el orden jurisdiccional social se justifica, entonces, desde el carácter compensador de las normas procesales laborales, en orden a alcanzar una igualdad real de las partes en el proceso de trabajo, con todas las cautelas que se quieran⁹². Sólo así pueden explicarse, entre otros aspectos, las

⁸⁷ De este modo, el art. 97.2 LJS exige la declaración expresa de los hechos que se estimen probados, así como los razonamientos que han llevado a tal conclusión, debiéndose fundamentar suficientemente los pronunciamientos del fallo, todo ello desde el inexcusable deber de intermediación que pesa sobre el juzgador (art. 98.1 LJS). Sobre el control constitucional de la resolución judicial de fondo, C. SÁEZ LARA, *La tutela judicial efectiva... cit.*, pp. 81 y 82.

⁸⁸ Vid. I. GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, *La prueba en el proceso de trabajo*, Civitas, Madrid, 1994, pp. 112-116, y en referencia al equilibrio procesal como concepto que integra los aspectos formales y materiales de la igualdad de las partes, expresión de derechos reconocidos en el art. 24 CE, pp. 100 y ss; R. AGUILERA IZQUIERDO, *Proceso laboral... cit.*, pp. 58-62. De manera que la temeridad y mala fe y otras actuaciones censurables podrán ser sancionadas pecuniariamente (arts. 75.4, 75.5, 97.3, 235.3 LJS), o mediante la declaración de *ficta confessio* (arts. 88.3, 90.7, 91.2 y 94.2 LJS), siendo preciso homologar en su caso lo acordado entre las partes mediante convenio transaccional (arts. 84.3 y 85.8, 235.4 y 246 LJS) o aprobar el allanamiento del demandado (art. 85.7 LJS).

⁸⁹ Vid. STC 65/2007, de 27 de marzo, f.º 2.º.

⁹⁰ De la cláusula del Estado social, manteniendo la cautela en su aplicación, derivan facultades judiciales que se explican dada la situación de desequilibrio de las partes en la relación de trabajo, cfr. J. CRUZ VILLALÓN, «Constitución...» *cit.*, pp. 66, 71 y 72.

⁹¹ Cfr. J. APARICIO TOVAR y J. RENTERO JOVER, «El juez laboral, imparcial, pero no neutral», *Revista de Derecho Social*, núm. 4, 1998, p. 59.

⁹² La Exposición de Motivos de la promulgada en su día Ley 7/1989, de 12 de abril, de Bases del Procedimiento Laboral (BOE de 13 de abril), indicaba que «este principio, sin embargo, ha de ser entendido no de manera aislada, sino en conexión con la naturaleza del ordenamiento laboral, que se caracteriza por un sentido



previsiones atentas a la diversa resistencia económica de las partes, como se apuntara *supra*, como las que pretenden facilitar la carga probatoria del habitual demandante, quien puede encontrar dificultades en el acceso a la prueba dada su posición jurídica sustantiva. Estas disposiciones normativas, con algunas manifestaciones ahora también en la supletoria ley procesal civil⁹³, se han visto enriquecidas con la LJS, a saber: perfeccionando la dicción de la consolidada prueba indiciaria en el caso de violaciones a derechos y libertades fundamentales, al debilitar la carga probatoria del demandante (arts. 96.1 y 181.2 LJS); incluyendo la inversión de la carga de la prueba en los casos de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales (art. 96.2 LJS); o manteniendo la alteración de las posiciones procesales en los supuestos de despidos y sanciones disciplinarios (arts. 105 y 114 LJS), al corresponder al empresario probar la veracidad de los hechos imputados al trabajador⁹⁴; o, por lo que ahora interesa, al favorecer la defensa del trabajador ante el examen de pruebas documentales y/o periciales especialmente voluminosas o complejas, de especial incidencia ante decisiones empresariales relevantes (como puede ser un despido) sustentadas, principalmente, en causas económicas, habilitándose de modo amplio las posibilidades de poner en marcha diligencias preliminares⁹⁵, incluso admitiéndose conclusiones complementarias por escrito (art. 87.6 LJS)⁹⁶.

*compensador e igualador de las desigualdades que subyacen en las posiciones de trabajador y empresario. La igualdad procesal no puede así concebirse como absoluta, debiendo incorporar la ordenación del proceso ciertas disparidades». Vid. A. BAYLOS GRAU, «La igualdad de las partes...» cit., pp. 107 ss., en consecuencia, teniendo en cuenta que la igualdad real (art. 9.2 CE) encuentra una aplicación directa en el ámbito procesal a través del art. 24 CE y la prohibición de indefensión, se trata «de alteraciones de reglas generales del proceso en su moldeado clásico de cuño individualista, sobre la base de equilibrar la posición de menor poder del contratante débil, o de reconocer tratamientos diferenciados sobre la base de esa situación previa y condicionante de desigualdad material, de manera que, si no se produjeran tales modificaciones, se estaría generando una real situación de indefensión para el trabajador como parte del proceso», p. 124; también, vid. R. AGUILERA IZQUIERDO, *Proceso laboral... cit.*, pp. 62-70.*

⁹³ Así, en relación a la carga de la prueba, el art. 217.7 LEC prevé la modulación por el juzgador de las reglas generales en función de la disponibilidad y facilidad probatoria que corresponda a cada litigante.

⁹⁴ No se queda aquí la joven ley procesal laboral en materia probatoria, al incorporar relevantes novedades como las concernientes a robustecer la posición probatoria del trabajador, apreciables en el caso de no considerar prueba testifical la declaración de quien haya actuado en nombre del empresario (art. 91.5 LJS) y de las restricciones a la proposición de la prueba testifical (art. 92.3 LJS); unido a la posibilidad de que la parte pueda proponer a la persona que deba someterse al interrogatorio, si el representante legal de la persona jurídica privada no hubiera intervenido en los hechos (art. 91.3 LJS), o la posibilidad de que declare el tercero que conozca personalmente los hechos (art. 91.4 LJS).

⁹⁵ Arts. 77, 81.4 y 82.4 LJS en relación con el art. 90.3 LJS.

⁹⁶ «Ha sido tradicional, en este sentido, señalar la debilidad de la posición del trabajador en el juicio oral fundamentalmente cuando la decisión empresarial se funda en causa económica: la estructura del proceso laboral impedía un análisis detallado por su parte de las eventuales pruebas aportadas por el empresario al efecto. La nueva LRJS apronta varias reglas dirigidas a evitar esta situación», J.M.^a GOERLICH PESET, «La nueva Ley...» cit., pp. 35-36.

Por lo que se refiere a la modulación de los principios dispositivo y de aportación de parte, modulación derivada del rol activo del juzgador de lo social y de la presencia del principio de investigación, permite erigir al proceso de trabajo en instrumento al servicio de la tutela de los derechos de la parte más débil⁹⁷; no conlleva tal afirmación, empero, una suerte de margen de maniobra que permita al personal jurisdiccional compensar las desigualdades sustanciales por muy loable que pudiera resultar⁹⁸, sino que tal tarea opera desde sede legislativa singularizándose la igualdad procesal, como se ha dicho, así como atribuyendo normativamente diversas facultades judiciales que podrán ser ejercidas únicamente desde los parámetros legales, sancionándose cualquier exceso que pudiera poner en juego la imparcialidad del juzgador⁹⁹. Resulta de interés el poder otorgado al juez de lo social en el plano probatorio, considerado complemento de los principios dispositivo y de aportación de parte¹⁰⁰.

Es en el campo probatorio donde se ha identificado la idiosincrasia del papel del juzgador de lo social, pues respetándose, en todo caso, el objeto procesal fijado a instancia de parte, y sin perjuicio de la exportación a otros órdenes jurisdiccionales¹⁰¹, en principio, la LJS ha venido a consolidar y fortalecer dichas facultades. Así, tales poderes pasan por atribuir al juez o tribunal poner en entredicho la valoración tasada de la prueba documental pública (art. 97.2 LJS); la capacidad de contribuir a la fijación del *thema probandi* o fijación de los hechos controvertidos (art. 85.6 LJS); acerca de la pertinencia y utilidad de los medios de prueba propuestos, pronunciándose sobre las diligencias complementarias o

⁹⁷ La STC 41/1999, de 22 de marzo, f.º 7.º, señalaba que el principio de aportación de parte «coexiste, en el proceso laboral, con ciertas manifestaciones del principio de investigación, que permite al órgano jurisdiccional acordar de oficio precisas o determinadas diligencias en orden a un mejor esclarecimiento de la base fáctica del proceso, máxime cuando éste se haya ordenado a la protección de un derecho o libertad fundamental».

⁹⁸ Cfr. C. SÁEZ LARA, *La tutela judicial efectiva...* cit., pp. 36-37.

⁹⁹ La STC 226/1988, de 28 de noviembre, f.º 3.º, destacaba que las facultades probatorias del juzgador deben respetar los principios de contradicción e igualdad.

¹⁰⁰ Complemento dado su fundamento y naturaleza jurídica, *vid.* F.A. VALLE MUÑOZ, «La incidencia de las facultades probatorias del juez en la disposición del proceso laboral», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 156, 2012, pp. 89 ss. Debiéndose destacar previamente que las partes harán uso de la palabra durante las fases del juicio oral cuantas veces lo estime necesario el juzgado o tribunal (art. 85.4 LJS), pudiendo someter a las partes determinadas cuestiones a fin de que se pronuncien sobre las mismas (art. 87.3 LJS), incluso, mediante alegaciones escritas, una vez concluido el acto del juicio (art. 87.6 LJS), facultad, con la que se busca un pronunciamiento exhaustivo, que no es reconocida en el proceso civil y sí en el contencioso-administrativo, advirtiéndose por J. GARBERÍ LLOBREGAT, *El nuevo...* cit., p. 274, la necesidad de un uso moderado, para evitar poner en cuestión la imparcialidad; o bien realizando los requerimientos oportunos a las partes en fase de conclusiones (arts. 87.4 y 99 LJS), llegando a conceder, si no se encontrase suficientemente ilustrado sobre cualesquiera cuestiones objeto del debate procesal, a ambas partes el tiempo que crea conveniente para que informen o den explicaciones al respecto (art. 87.5 LJS).

¹⁰¹ *Vid.* arts. 282 y 429.1 LEC.



de adveración de las pruebas admitidas y sobre las preguntas que puedan formular las partes (art. 87.2 LJS); como no admitir las obtenidas, directa o indirectamente, con violación de derechos fundamentales a través de una regulación más acabada (art. 90.2 LJS); hasta su intervención en la práctica de la prueba admitida, pudiendo continuar con ésta, una vez iniciada, cuando la parte que la propuso renuncie a la misma (art. 87.2 LJS); realizar a las partes, peritos y testigos cuantas preguntas estime necesarias a fin de esclarecer los hechos (art. 87.3 LJS); o autorizar la adopción de determinadas medidas necesarias para ese fin con las suficientes garantías a la hora de preservar los derechos fundamentales que puedan verse afectados (arts. 90.4 a 6 LJS); sin olvidar la posibilidad de acordar la práctica de pruebas como diligencias finales, terminado el juicio, con un cariz extensivo frente a la regulación procesal civil dado su carácter ilimitado y su exclusiva adopción de oficio, sin perjuicio de preservar la intervención y alegación de las partes en su práctica (art. 88 LJS); a ello deben añadirse las facultades ligadas a los específicos medios probatorios, tales como la previsión legal de limitar discrecionalmente el número excesivo de testigos (art. 92.1 LJS), las relativas a requerir la intervención de un médico forense (art. 93.2 LJS) o solicitar el dictamen de expertos en la cuestión objeto del pleito (art. 95 LJS).

Pues bien, la resolución fundada en Derecho, motivada y congruente, ha de ajustarse al descubrimiento de la base fáctica debatida, a la que se compromete al juzgador y a cuya disposición se ponen esta serie de facultades probatorias, lo cual supone garantizar el respeto al derecho a la tutela judicial efectiva, destacadamente para el trabajador dada su posición de debilidad proyectada al proceso¹⁰²; ello ayudará a conformar la convicción judicial para dictar sentencia pero desde el respeto al material fáctico aportado por las partes, produciéndose sólo una modulación de los principios dispositivo y de aportación de parte. Compatibles con los principios de contradicción e igualdad procesal, y sin poder con ellas suplir la negligencia o inactividad probatoria de las partes procesales a riesgo de perder su imparcialidad, amén de la regular aplicación de las consecuencias perjudiciales para quien no haya cumplido con las reglas del *onus probandi* a la que viene obligado el personal jurisdicente por la prohibición de *non liquet*, el ejercicio de tales facultades judiciales, y de otras de aplicación supletoria, debe hacer frente a situaciones de imposibilidad de proponer o practicar pruebas por las partes en aras de administrar justicia e impedir una frustración en la protección de los derechos subjetivos e intereses legítimos. Con todo, no sólo resulta compatible este protagonismo judicial con el art. 24.1 CE¹⁰³, ejercido dentro de los contornos de lo alegado y probado por las partes¹⁰⁴, sino que viene fortalecido al permitir al juzgador clarificar aquellos extremos sobre los que se considere

¹⁰² Cfr. SSTC 227/1991, de 28 de noviembre, f.º 4.º, y 116/1995, de 17 de julio, f.º 3.º.

¹⁰³ Cfr. STC 98/1987, de 10 de junio, f.ºs 2.º y 3.º.

¹⁰⁴ Cfr. STC 137/1992, de 13 de octubre, f.º 6.º.



insuficientemente ilustrado a la hora de conformar su convicción judicial, en orden a la fijación de una verdad material que responde al carácter tuitivo predicable también del proceso de trabajo¹⁰⁵.

Las recientes reformas normativas, procesales y sustantivas, de carácter laboral, sin embargo, parecen afectar, a mi juicio, a esta dimensión de la tutela judicial efectiva, en contacto con cuestiones teóricas trascendentales que sobrepasan el objeto de este estudio y que ahora únicamente conviene apuntar, al comprometerse un entendimiento realista de la labor de interpretación y aplicación del Derecho realizada por parte de jueces y tribunales. Por un lado, la LJS toma como uno de sus ejes centrales reformadores, como se sabe, si bien no logrado en todo caso, el intento por homogeneizar el conocimiento procesal de la materia social, hasta el punto de calificarse esta disposición normativa como hipertrofia competencial que no se ve acompañada de una vertiente metajurídica relativa a dotar de recursos suficientes tal intento, a fin de evitar una sobrecarga de asuntos que tradicionalmente viene asolando el panorama jurisdiccional español. Sobrecarga acrecentada ante una situación de crisis económica que ha propiciado el incremento de la litigiosidad y que, en consecuencia, impide al juzgador de lo social encontrarse en condiciones óptimas de impartir justicia, por lo que el rol del mismo corre el riesgo de quedar convertido más bien en el de auxiliar de la justicia¹⁰⁶. Por otro lado, la relevante reforma laboral sustantiva acaecida en 2012, y su correspondiente proyección procesal, contiene medidas dirigidas a facilitar a la parte empresarial la gestión y organización del factor trabajo, mediante el aligeramiento de los requerimientos causales y la supresión de componentes finalistas, con el consecuente acotamiento del control judicial a desplegar sobre las decisiones empresariales y superándose posiciones patronales timoratas a que se judicializasen las mismas. Y es que desde el reproche legislativo a las valoraciones desplegadas por jueces y tribunales al inmiscuirse en terreno propio de la gestión empresarial¹⁰⁷, se avanza en una objetivación legal en pro de la flexibilidad y la supuesta eficiencia económica, por la vía de fortalecer la seguridad jurídica, aunque ello suponga sacrificar la ponderación oportuna a realizar por el juzgador, quien debe limitarse a una aplicación maquinal del Derecho. Resultará suficiente constatar los hechos aducidos para justificar la medida adoptada, sin poder entrar a enjuiciar la razonabilidad socioeconómica de la misma, máxime ante decisiones extintivas ligadas a un material fáctico acreditado y meramente subsumido en la norma jurídica conforme a un anacrónico y no realista entendimiento de la tarea judicial. Esto produce una

¹⁰⁵ Cfr. F.A. VALLE MUÑOZ, «La incidencia de las facultades probatorias...» *cit.*, pp. 97 ss.

¹⁰⁶ Cfr. F. ALEMÁN PÁEZ, «El proceso de trabajo...» *cit.*, pp. 47-48, prevaleciendo una «cosmovisión de justicia defensiva».

¹⁰⁷ Respecto del papel desempeñado por los jueces, se afirmaba en el Preámbulo V de la Ley 3/2012 que han venido realizando «en numerosas ocasiones, juicios de oportunidad relativos a la gestión de la empresa», juicios que se tratan ahora de evitar.



clara repercusión sobre la justicia encarnada en dar satisfacción al derecho fundamental a la tutela judicial efectiva, al quedar constreñido el juzgador en un formalismo a la hora de constatar hechos sin poder entrar a valorar el carácter arbitrario o infundado de la decisión empresarial¹⁰⁸. Lo cual dificulta la tarea a acometer desde la sede judicial en el intento de conseguir soluciones justas¹⁰⁹. Por el contrario, se postula para enjuiciar las medidas extintivas como el despido colectivo la necesidad de un enjuiciamiento que pondere la justificación de la medida conforme a criterios de realidad, entidad y proporcionalidad¹¹⁰, para lo cual se han de poner en alza unas facultades probatorias judiciales que unidas a las facilidades potenciadas para las partes en el examen de la documentación reinante en despidos complejos, apuntadas *supra*, permite apuntalar una verdad objetiva o material no circunscrita a la simple veracidad de la causa alegada.

Junto a esta pauta inspiradora y caracterizadora del proceso de trabajo, otra ha venido acompañando a su regulación, al tratar de revestir al mismo bajo el ropaje de la rapidez y sencillez en sus trámites, dado el carácter vital de las pretensiones en juego, como la mutabilidad predicable de las relaciones laborales que precisan una actualización inmediata del ejercicio de los derechos¹¹¹. A ello se añade la fuerza complementaria atribuible a la celeridad, a través de su configuración legal (en cuanto medidora de un adecuado funcionamiento de la Administración de Justicia, como del nivel de confianza que la comunidad social deposita en la misma) al ser susceptible de contribuir a fijar los contornos fácticos del debate procesal, procurando apuntalar la convicción judicial acerca de lo realmente acaecido y llevado al proceso. Amén de la intención legislativa de plasmar al menos una celeridad formal, mediante «la modernización de la normativa del procedimiento social

¹⁰⁸ Pues, si «el papel del juez ha de quedar limitado al de mero notario o de comprobación de la existencia de los solos hechos, realmente no se garantiza ni siquiera el contenido básico y elemental del derecho a la tutela judicial, que es permitir al juez, al menos, valorar si es infundada o manifiestamente irrazonable o arbitraria la decisión extintiva», J.L. GOÑI SEIN, «El nuevo modelo normativo...» *cit.*, pp. 35-36.

¹⁰⁹ Cfr. F. ALEMÁN PÁEZ, «El proceso de trabajo...» *cit.*, pp. 52-53.

¹¹⁰ Cfr. J.L. GOÑI SEIN, «El nuevo modelo normativo...» *cit.*, pp. 37-38. Acerca de la doctrina judicial posterior a la reforma laboral de 2012, generada al enjuiciar las causas del despido colectivo, parece exigir que la medida empresarial resulte razonable y proporcionada, cfr. J. GARCÍA MURCIA, «La reforma del despido colectivo: reajustes legales y primeras experiencias de aplicación jurisdiccional», *Relaciones Laborales*, núm. 12, 2013, pp. 148-150. Una posición crítica frente a estos postulados judiciales que cercenan la libertad de empresa, en detrimento de la seguridad jurídica, en F. DURÁN LÓPEZ, «Despidos económicos y control judicial», *Relaciones Laborales*, núm. 12, 2013, pp. 154-157. La STS de 20 de septiembre de 2013 (RJ 2013\7744), sin embargo, viene a declarar que «no corresponde en el derecho vigente a los órganos jurisdiccionales, al valorar las causas de los despidos económicos, efectuar un juicio de proporcionalidad en el sentido técnico-jurídico de la expresión, el cual presupone una valoración del carácter indispensable de la decisión adoptada, sino un juicio de adecuación más limitado, que compruebe la existencia de la causa o causas alegadas, su pertenencia al tipo legal descrito en el art. 51 ET, y la idoneidad de las mismas en términos de gestión empresarial en orden a justificar los ceses acordados».

¹¹¹ Cfr. J. CRUZ VILLALÓN, «Constitución...» *cit.*, pp. 34-35.



hacia una agilización de la tramitación», el art. 74 LJS sigue encarnando la apuesta por la rapidez de la justicia social, presidiendo la guía hermenéutica a seguir por jueces y tribunales en su encuentro con la normativa procedimental. Si a la celeridad buscada contribuye la presencia de los principios de oralidad, inmediación y concentración, la fuerte interrelación existente entre los mismos permitirá encontrarse en mejores condiciones a la hora de desvelar la verdad objetiva llevada al proceso, una vez que las actuaciones orales y públicas, en concreto la fase probatoria, se ligan íntimamente a la necesaria intermediación judicial, como a la preeminencia de la libre valoración de la prueba, conforme a una simplificación procedimental, desarrollándose en unidad de acto¹¹².

Cabe concluir, entonces, que pese a la positiva actualización de la efectividad de la tutela judicial llevada a cabo con la genérica normativa procesal laboral española, se cierren dudas derivadas de algunas de sus insuficiencias como de los cambios legales operados en un contexto socioeconómico altamente conflictivo, caracterizado por la destrucción de empleo; se aprecian, así, ciertas brechas en la accesibilidad típica a la hora de judicializar determinadas decisiones empresariales, como el despido, a lo que se une un intento por limitar legalmente el control judicial, ajeno a una ponderación que permita alcanzar soluciones reveladoras de la base fáctica controvertida; todo ello aderezado con una sobrecarga de asuntos e insuficiencia de recursos que repercute en la ansiada celeridad procedimental y que constituyen desafíos a los que se ha de enfrentar un entendimiento del carácter compensador propio de la regulación procesal del trabajo, que no debe retrotraer a quien ocupa una posición contractual debilitada de impetrar la tutela de sus derechos e intereses legítimos.

TITLE

CHALLENGES FOR EFFECTIVE JUDICIAL PROTECTION IN LABOUR LAW PROCEDURE

SUMMARY

I. THE UPDATE OF THE EFFECTIVENESS OF THE JUDICIAL PROTECTION FOR THE SOCIAL BRANCH OF THE LAW. II. THE GUARANTEE FOR AN ACCESSIBLE AND EFFECTIVE SOCIAL JURISDICTIONAL PROVISION. III. LABOUR LAW PROCEDURE, POWERS OF THE JUDGE AND PROHIBITION OF DEFENSELESSNESS: IN SEARCH OF A JUDICIAL RESOLUTION FOUNDED IN LAW.

KEYWORDS

Right to an effective remedy; Warranty in the judicial process; Social security.

¹¹² Vid. R. AGUILERA IZQUIERDO, *Proceso laboral...*, cit., pp. 91 ss., y, en concreto, poniendo de manifiesto las conexiones apuntadas, cfr. pp. 154, 156, 178, 181, 198 y 199.



ABSTRACT

Historical, operational and compensating reasons explain the singularity of the labour law procedure in a social State, which must ensure an accessible and effective jurisdictional provision, updated with the latest changes in procedural labour law. However, those legal reforms, in a critical socio-economic context, open gaps of uncertainty about the facilities for judicial control on business decisions. Which confirms the non-neutral nature of procedural labour rules, whose typical compensator role should rebalance unequal contractual positions in order to promote the exercise of powers of the company control, as with the decisions of dismissal and consequent loss of employment.

Fecha de recepción: 15/04/2014

Fecha de aceptación: 25/05/2014

