

Francisco Vila Tierno

**Algunos aspectos sobre el proceso laboral en España.
Un análisis de diversos problemas de aplicación
de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social**

Contents: **1.** Introducción. **2.** Ámbito competencial. **3.** Principios y desarrollo del proceso laboral. **3.1.** Inmediación. **3.2.** Oralidad. **3.3.** Concentración. **3.4.** Celeridad. **3.5.** El desarrollo del proceso. **4.** Unas breves conclusiones.

*“Todo hombre se debe mucho guardar en su palabra,
de manera que sea acertada y pensada antes que la diga;
ya que después que sale de la boca,
no puede hombre hacer que no sea dicha”.*

Alfonso X el Sabio (1221-1284), rey de Castilla

1. Introducción

En el tronco común de las relaciones entre privados, el derecho del trabajo y de la seguridad se configura como, es sabido, como una escisión del derecho civil, en tanto que se conforma como disciplina con unos caracteres específicos vinculados al desequilibrio de las partes en una relación laboral. Y, en paralelo, el procedimiento judicial previsto para solventar las discrepancias entre los sujetos del contrato de trabajo (aunque se desborda este planteamiento inicial hacia todo el conocimiento de lo social), también se separa del procedimiento que ordena la tramitación procesal de los conflictos en el ámbito civil.

Cómo no puede ser de otro modo, la norma procesal se adapta al espí-

ritu de la norma sustantiva. En este sentido, la propia evolución social ha conllevado la creación de un orden jurisdiccional independiente del civil (como no ha ocurrido, por ejemplo, con la materia de carácter mercantil), una evolución social que obligó a dar respuesta a la cuestión social como fenómeno socio-político que tuvo que ser afrontado por los poderes públicos.

De ahí, que por razón de la materia y por una cuestión estrictamente técnica, la tramitación de los asuntos entre obreros y patronos se aparta de la Ley de Enjuiciamiento Civil de 1881 – en adelante LEC, también para las versiones posteriores – ante la insuficiencia del derecho común para dar cabida al fenómeno social, y se reconducía a las leyes de Tribunales industriales, primero de 1908 y después de 1919.

Se trataba, en síntesis, de adaptar la norma procesal, regulando un procedimiento especial (hoy con sus modalidades procesales) que se diferenciaba del común ordenado en la LEC.

Todo ello se ha consolidado hasta imponer, de un modo definitivo, la absoluta autonomía procesal y científica del proceso laboral frente a otros, con unos caracteres singulares en cuanto a sus principios y contenido, esto es, una singularidad material que se reflejan en una especificidad formal a través de una regulación propia y diferenciada.

A día de hoy, la ley 10 de octubre 2011 n. 36, reguladora de la jurisdicción social – en adelante LRJS – se reconoce como la norma rituarial para el desarrollo del proceso laboral en España. El objeto de la misma, como se describe en su parte expositiva, es la de dar “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”. En cualquier caso, el intento de articular de manera adecuada y actualizada la realidad social que representa el mundo de las relaciones laborales y de seguridad social, debe ser puesto en entredicho tras doce años de aplicación. Piénsese, por ejemplo, que, a pesar de que entre los principios específicos del proceso laboral se encuentra el de celeridad, encontramos que procedimientos urgentes como los de vulneración de derechos fundamentales o despidos se emplazan a tres años vista o más, lo que pone claramente en duda la posibilidad de atender al derecho de tutela judicial efectiva o el posible resarcimiento el daño causado. O que el acceso a órganos judiciales superiores a los efectos de una revisión de la decisión judicial inicial se restrinja hasta lo extraordinario, fundamentalmente, por obstáculos procesales.

Nuestro proceso laboral, por tanto, puede considerarse claramente mejorable. Y lo es no sólo por los motivos anteriores, sino porque se puede ir comprobando como un significativo número de resoluciones judiciales lo que resuelven son cuestiones, exclusivamente, de índole procesal. Ello no supone, sin embargo, que haya que minusvalorar las bondades y aspectos positivos que esta ley presenta.

En este sentido, como se ha afirmado “nadie duda que la LRJS marcó un ‘antes y un después’ en la conformación y en la dinámica real del proceso social, también del papel del orden social en el sistema jurisdiccional ordinario español, ampliando sus competencias a todas las que pueden calificarse como propias de la ‘rama social del derecho’. Aunque, por cierto, nunca se definió este enigmático concepto ni tampoco se logró una regulación coherente con esa vocación expansiva. Precisamente estas deficiencias y otras que se sucedieron en esta docena de años de vigencia, hacen que [...] estemos hoy ante una nueva necesidad de reforma profunda, desde un enfoque no rupturista, sino de perfeccionamiento, del avance que significa la LRJS”¹.

Tenemos, en este sentido, una norma relativamente reciente, pero que ha debido pasar en los últimos años por una serie de acontecimientos tan relevantes como la transformación digital, las consecuencias de una pandemia mundial (y el retraso de los señalamientos), los conflictos laborales que han afectado al personal de justicia, a los problemas derivados de los desencuentros en la política y que han tenido como consecuencia la falta de sustitución de magistrados en las altas instancias y en los órganos de gobierno de los jueces, a los sucesivos problemas procesales que han ido surgiendo de la aplicación de la propia norma (como la especial dificultad para la revisión judicial) o, por último, el progresivo deterioro del principio de celeridad, propio del proceso social.

Parte de estos problemas se han intentado resolver mediante la aprobación del Real Decreto Ley 19 de diciembre 2023 n. 6, por el que se aprueban medidas urgentes para la ejecución del “Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia” en materia de servicio público de justicia, función pública, régimen local y mecenazgo, en la que se han introducido una serie de

¹ GUADALUPE HERNÁNDEZ, SEGOVIANO ASTABURUAGA, MOLINA NAVARRETE, TARAJANO MESA (eds.), *Retos de la Jurisdicción Social en los nuevos escenarios del trabajo: balance y perspectivas de futuro*, CEF, 2023, p. 13.

modificaciones en la LRJS² con el ánimo de facilitar la transición digital – superando la reforma que, en este ámbito, en su día supuso la ley 5 de julio 2011 n. 18 – al tiempo que han incluido herramientas que potencien la economía procesal y la agilidad en la resolución de procesos.

En cualquier caso, para poder resolver los inconvenientes, es preciso reflexionar sobre los caracteres del proceso en el Orden Social. Todo ello justifica que, al hilo de la exposición sobre el desarrollo y principios del propio proceso laboral, se vayan analizando todos y cada uno de los problemas que entendemos más significativos para atender a los fines que dicho proceso persigue. Ordenamos esta exposición en tres grandes apartados: ámbito competencial, principios y proceso.

2. *Ámbito competencial*

Partiendo del art. 122 de la Constitución Española – en adelante CE – en el que se fija que “la ley orgánica del poder judicial determinará la constitución, funcionamiento y gobierno de los Juzgados y Tribunales...” es posible formular unas bases sobre las que se pueda hacer una delimitación competencial del ámbito de actuación del Orden Social.

Aquel mandato al legislador, esto es, el de articular las normas de constitución y funcionamiento de los órganos judiciales, “según ha declarado el TC, en el significado de estos términos – “constitución de los Juzgados y Tribunales” – se incluye la institución de los diversos órdenes y la definición genérica de su ámbito de conocimiento litigioso; es decir la determinación de cuántos y cuáles hayan de ser y los criterios básicos que fijen sus respectivas competencias”³. De este modo, las competencias que corresponden a aquellos órganos judiciales en relación a la materia, deben venir predeterminadas por una Ley orgánica, que no es otra que la mencionada LOPJ⁴.

En cualquier caso, tanto la constitución como funcionamiento de aquellos órganos judiciales parten del “principio de unidad jurisdiccional”. Ello

² VILA TIERNO, *Análisis de urgencia de las modificaciones introducidas en el RDL 6/2023, de 19 de diciembre, en la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social*, en *Brief AEDTSS*, 2023, 72, p. 1.

³ LASAOSA IRIGOYEN, *La extensión de la jurisdicción social en materia de seguridad social en el presente*, en *REDT*, 2013, 159, p. 151. Cita al respecto: SSTC 1 de julio 1993 n. 224; SSTC 21 de septiembre 1994 n. 254; SSTC 19 de diciembre 1996 n. 213.

⁴ Vid. al respecto STC 27 de noviembre 1989 n. 198.

se traduce en que el poder que detenta esta función es único, pero mientras que el poder legislativo y el poder ejecutivo se concentra (Cortes Legislativas y Gobierno, respectivamente), el poder judicial se desarrolla de manera parcelada. O dicho de otro modo, “teóricamente el ejercicio de la potestad jurisdiccional debería corresponder a un órgano único, pero dado que ello es prácticamente imposible, han de aparecer varios órganos jurisdiccionales [...] de manera que esa pluralidad de órganos jurisdiccionales [...] se estructura en una organización compleja, presidida por los principios de división de trabajo y de una moderada especialización, que sobre la base de adoptar un criterio material nos lleva a la diferenciación de cuatro órdenes jurisdiccionales: civil, contencioso-administrativo, penal y social, que vienen a constituir lo se denomina jurisdicción ordinaria [...] por lo tanto, desde un punto de vista técnico no se puede hablar de distintas jurisdicciones [...] porque la jurisdicción es única e indivisible y se atribuye en su totalidad a todos y cada uno de los órganos jurisdiccionales [...] pero sí podemos hablar de órdenes jurisdiccionales, concepto que hace referencia a la diferenciación por razón de la materia y de la especialización que la misma lleva consigo”⁵; esto nos llevaría a especificar que cuando, por ejemplo, se habla de jurisdicción social, no se hace de un modo estrictamente técnico, por más que ésta sea la denominación que adopta la Ley reguladora. A aquel mandato constitucional (art. 122 CE), obedece, precisamente, el art. 9 LOPJ, cuando, de manera respectiva, en sus apartados segundo, tercero, cuarto y quinto, delimitan el alcance del orden civil, penal, contencioso-administrativo y del social⁶, esto es, desglosa la unidad jurisdiccional por razón de la materia.

⁵ GIL PLANA, *La razón de ser del procedimiento laboral*, en REDT, 2014, 169, p. 197.

⁶ Artículo 9: “1. Los Juzgados y Tribunales ejercerán su jurisdicción exclusivamente en aquellos casos en que les venga atribuida por esta u otra Ley. 2. Los Tribunales y Juzgados del orden civil conocerán, además de las materias que les son propias, de todas aquellas que no estén atribuidas a otro orden jurisdiccional [...].

3. Los del orden jurisdiccional penal tendrán atribuido el conocimiento de las causas y juicios criminales, con excepción de los que correspondan a la jurisdicción militar. 4. Los del orden contencioso-administrativo conocerán de las pretensiones que se deduzcan en relación con la actuación de las Administraciones públicas sujeta al derecho administrativo, con las disposiciones generales de rango inferior a la ley y con los reales decretos legislativos en los términos previstos en el artículo 82.6 de la Constitución, de conformidad con lo que establezca la Ley de esa jurisdicción. También conocerán de los recursos contra la inactividad de la Administración y contra sus actuaciones materiales que constituyan vía de hecho [...]. 5. Los del orden jurisdiccional social conocerán de las pretensiones que se promuevan dentro de la rama social del derecho, tanto en conflictos individuales como colectivos, así como las reclamaciones

No obstante, la STC 7 de julio 2011 n. 121, afirma que “es asimismo doctrina de este Tribunal que no toda la materia competencial debe estar residenciada en la Ley Orgánica del Poder Judicial. Del propio art. 9 LOPJ puede deducirse que, siempre que se respete el diseño o la definición in abstracto que de cada uno de los órdenes jurisdiccionales haya efectuado el legislador orgánico, cabe que el legislador ordinario “concrete las materias objeto del conocimiento de tales órdenes” o “atribuya a determinado orden jurisdiccional el conocimiento de tales o cuales asuntos, integrando los enunciados genéricos de la LOPJ”, produciéndose, de este modo, una colaboración entre ambas formas normativas – ley orgánica y ley ordinaria – que no obsta a la reserva establecida en el art. 122.1 CE y que, por tanto, resulta constitucionalmente lícita (en el mismo sentido, STC 6 de noviembre 1986 n. 137).

Del diseño anterior resulta un sistema en el que la Ley Orgánica del Poder Judicial establece los criterios generales de atribución y las leyes ordinarias concretan esos criterios en cada ámbito específico. Una función de concreción de los enunciados del art. 9 LOPJ que es cumplida primordialmente por las normas procesales de cabecera de los diferentes órdenes jurisdiccionales (Ley de enjuiciamiento civil, Ley de enjuiciamiento criminal, Ley de la jurisdicción contencioso-administrativa y Ley de procedimiento laboral), sin perjuicio de que pueda también llevarse a cabo en otras normas procesales.

De esta forma, la LOPJ, se limita a establecer cláusulas genéricas de atribución competencial que requieren su concreción. A estos efectos, será la Ley Ordinaria, en su caso, la LRJS, la que especifique, de manera más explícita, como hemos adelantado, las competencias que se corresponden con la rama social del derecho.

Expresión compleja y poco clara, como también se adelantó. Y es que, como ya, de manera tradicional se ha mantenido, “la ambigüedad de la frase ‘rama social del derecho’, principalmente derivada de que no exista una disciplina jurídica bajo tal denominación, no permite atribuir a la misma un desmesurado significado que propicie sea comprensiva de todo ordenamiento que atienda a finalidad social. La tradición legislativa procesal de trabajo sirve para delimitar el correcto significado de la tan repetida frase, haciendo que

en materia de Seguridad Social o contra el Estado cuando le atribuya responsabilidad la legislación laboral”.

haya de entenderse como únicamente comprensiva de las materias que correspondan al derecho del trabajo, tanto en su aspecto individual como colectivo y sindical, y al derecho de la seguridad social”⁷.

En cualquier caso, todo ello requiere una labor de concreción, más aún porque uno de los problemas con los que se enfrentan los litigantes es el difícil deslinde entre las materias sometidas al ámbito de uno u otro orden jurisdiccional social. Y es que, a pesar del esfuerzo del legislador en delimitar el campo de actuación de cada uno de los órdenes, la interrelación entre las distintas facetas de los supuestos fácticos sometidos a enjuiciamiento lleva, en más de una ocasión, a no tener claro el ámbito procesal en el que insertar una reclamación judicial.

A la par, no siempre resulta nítida la clasificación o definición legal de la materia objeto de competencia, más aún en aquellos casos en los que existe, por ejemplo, un reparto de competencias en función del objeto concreto de la disputa, como puede ocurrir respecto a la seguridad social⁸.

No es, sin embargo, algo aislado, sino algo que se sucede, de manera frecuente con diversas materias fruto de que la cláusula general del art. 9 LOPJ. Cláusula que reconduce a una legislación procesal laboral específica que no se libra de las dudas interpretativas y de las zonas grises que nos llevan a tener dudas sobre la jurisdicción competente⁹ y que son objeto de pronunciamientos reiterados en nuestros Tribunales de justicia¹⁰.

⁷ ATS 2 de diciembre 1991 n. 325. Por el interés en el contenido del Auto, se añade acceso directo al mismo: <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/-4c11292625659d13/20051027>.

⁸ Vid. al respecto: VILA TIERNO, *Orden Jurisdiccional competente en materia prestacional. Pronunciamiento sobre actos de encuadramiento y sus consecuencias derivadas: los coeficientes reductores: comentario a la STS núm. 4218/2015 (Sala de lo Contencioso-Administrativo), de dos de octubre de dos mil quince (Id. CENDOJ: 28079130042015100286)*, en RSS, 2016, 7, p. 133 ss.

⁹ Vid. v.gr. VILA TIERNO, *Orden jurisdiccional competente en materia de responsabilidad por retrasos en el pago de FOGASA*, en DRL, 2017, 7, p. 631.

¹⁰ Cítese, por ejemplo, la STS 25 de septiembre 2019 n. 659, sobre las dudas competenciales entre juzgados de lo mercantil y el orden social: “La cuestión litigiosa se centra y limita a determinar si la competencia para el conocimiento de un despido corresponde al orden jurisdiccional social, estando declarada en concurso la empleadora, cuando se ejercita la acción además frente a empresas del grupo no concursadas, por entender que constituyen un grupo de empresas [...] Con arreglo a nuestra más reciente doctrina, cuando se quiere cuestionar la validez del despido acordado en el seno del concurso hay que accionar (individual o colectivamente) ante el Juzgado de lo Mercantil. Eso es así incluso si se desea plantear la existencia de un posible fenómeno empresarial de agrupación. Se trata de criterio acogido tanto antes cuanto después de

Sea como fuere, la LRJS, intenta acotar el ámbito de actuación, como hemos reiterado, del Orden Social a través de tres preceptos complementarios:

- Delimitación genérica (art. 1); en la que, como se ha señalado, se reitera la previsión del art. 9 LOPJ respecto a la referencia de las materias objeto de conocimiento por este Orden¹¹.

- Delimitación positiva (art. 2); mediante la enumeración de cada una de las materias que, de manera concreta y con mayor desarrollo, son competencia de la jurisdicción social (lo que requiere un análisis más detallado).

- Delimitación negativa (art. 3); descripción de aquellas materias que están expresamente excluidas de este Orden. En este sentido, es particularmente significativa la referencia de aquellas materias que, aun conservando un origen vinculado al ámbito de las relaciones laborales o de seguridad social, se atribuyen a otro ámbito jurisdiccional, como el contencioso-administrativo o civil (vía juez del concurso)¹².

Dentro del marco de la delimitación positiva a la que nos hemos referido, se encuentran, por tanto, las materias que el proceso social reclama como suyas. Y, en este sentido, se incluyen – de manera sistematizada conforme a la cláusula genérica del art. 1 LRJS – las siguientes (art. 2):

- Cuestiones vinculadas al desarrollo de la relación laboral individual, desde su propia conformación o reconocimiento, hasta su extinción, pasando por los derechos y deberes de las partes en dicho contexto (incluyendo las relativas a la prevención de riesgos laborales y también, en esta materia, relativas a los funcionarios públicos)¹³, los derechos fundamentales inespecíficos

las modificaciones introducidas en la LC que entraron en vigor a principio de enero de 2012. Pero si no se cuestiona la validez del despido concursal, sino que se reclama el abono de determinadas cantidades derivadas de la extinción contractual que comporta (sean indemnizatorias o retributivas) la solución debe ser la opuesta. La competencia exclusiva del Juez Mercantil desaparece cuando se trata de una reclamación laboral dirigida frente a quienes no son sujetos concursados. La excepcionalidad de la atribución competencial en favor del Juez del Concurso juega en favor de la jurisdicción social cuando no aparezca una norma explícita que le asigne el conocimiento de determinado asunto [...]"

¹¹ “Los órganos jurisdiccionales del orden social conocerán de las pretensiones que se promuevan dentro de la rama social del Derecho, tanto en su vertiente individual como colectiva, incluyendo aquéllas que versen sobre materias laborales y de Seguridad Social, así como de las impugnaciones de las actuaciones de las Administraciones públicas realizadas en el ejercicio de sus potestades y funciones sobre las anteriores materias”.

¹² Vid. nota n. 7.

¹³ STS 5 de mayo 2021 n. 487: hemos precisado que, tras la LRJS, son competencia del

en el marco del contrato de trabajo¹⁴ y el posible resarcimiento de los daños causados como consecuencia de la prestación.

- Cuestiones de naturaleza colectiva. En este marco, junto a los derechos fundamentales de naturaleza laboral (huelga y libertad sindical) y otros inespecíficos, podemos citar, todas aquellas controversias que afecten a sindicatos y asociaciones empresariales (régimen jurídico, constitución, reconocimiento y responsabilidad; controversias o cuestiones de índole electoral), o la modalidad de conflicto colectivo, así como la impugnación de convenios y acuerdos colectivos o laudos arbitrales.

- Cuestiones en materia de seguridad social en relación con prestaciones de seguridad social. Siendo éste un campo especialmente complejo, se debe de partir de la premisa de que aquello que es estrictamente ‘seguridad social’ está al margen de la jurisdicción contenciosa¹⁵ y, por tanto, forma parte del elenco de competencias de la Social. En esta línea, entre otras, es especialmente clarificadora “la STS (Sala de lo Social) de 10 diciembre 2014 (RJ\2014\6771), porque repasa de un modo detallado los lindes actuales entre jurisdicciones. Como primer elemento de referencia, se pone de manifiesto que la LRJS abandona criterios basados únicamente en la propia naturaleza del acto”¹⁶. Y es que se determina que son “los Juzgados y Tribunales del

orden social todas las reclamaciones en materia de prevención de riesgos laborales que afecten al personal de las administraciones públicas, cualquiera que fuera la naturaleza de dicho personal, laboral estatutaria o funcionarial, señalando que “Los actos o decisiones de la Administración pública empleadora respecto de los trabajadores a su servicio de cuya impugnación conoce siempre el orden social (arts. 1, y 2 let. a, b, e, i LRJS), si bien cuando tales afectos afectaren conjuntamente al personal laboral y al funcionarial y/o estatutario, la LRJS ha optado por atribuir el conocimiento de la impugnación de tales actos en materia laboral o sindical (materia de derechos de libertad sindical y huelga, pactos o acuerdos ex EBEP o laudos arbitrales sustitutivos) al orden contencioso-administrativo (art. 2 let. f y h y art. 3 let. c, d y e LRJS), salvo en materia de prevención de riesgos laborales en que la competencia del orden social es plena (arts. 2.e y 3.b LRJS)”.

¹⁴ Vid. en sentido amplio: MONEREO PÉREZ, VILA TIERNO, ÁLVAREZ CORTÉS (dir.), *Derechos laborales fundamentales inespecíficos*, Comares, 2020. En esta monografía, el Prof. ROJO TORRECILLA los define como “derechos fundamentales que se integran en el seno de una relación contractual, concretamente en el contrato de trabajo que vincula a quien aporta su valor profesional con el que lo recibe, en un juego cruzado de derechos y deberes por ambas partes” (Capítulo “Los derechos laborales fundamentales inespecíficos. Marco conceptual y constitucional, y entronque con la normativa internacional y comunitaria”).

¹⁵ Vid. al respecto, ORELLANA CANO, *Las competencias en materia de Seguridad Social en la ley reguladora de la jurisdicción social*, en RMESS, 2012, 99, p. 131 ss.

¹⁶ VILA TIERNO, *Orden jurisdiccional competente*, cit., p. 140.

orden social quienes tienen asignado legalmente, en desarrollo del art. 9.5 LOPJ el conocimiento, como regla, de todas “las reclamaciones en materia de Seguridad Social” incluido el control jurisdiccional de los actos de las Administraciones públicas (entre ellas, la Administración de la Seguridad Social), singulares o plurales (no las disposiciones generales art. 3.a LRJS) sujetos a derecho administrativo y que pongan fin a la vía administrativa, dictadas en el ejercicio de sus potestades y funciones en materia de Seguridad Social, dejando aparte el control de los actos prestacionales que igualmente le incumbe (arg. ex arts. 1, 2.o y 2.f LRJS)”. De este modo, las excepciones a esa regla general están tasadas y su interpretación debe ser restrictiva, de modo que solo las señaladas en el art. 3, let f), LRJS, son las que, en materia de seguridad social quedarían sujetas al Orden contencioso-administrativo. Siendo así, insiste el TS, que de “la aplicación de la normativa y de los principios expuestos [...] se constituye, como regla, a los Juzgados y Tribunales del orden social como los competentes para el control jurisdiccional de los actos de la Administración de la Seguridad Social, especialmente en materia prestacional”.

De manera enumerativa, por tanto, es posible incluir las cuestiones que versen sobre la valoración, reconocimiento y calificación del grado de discapacidad, prestaciones del sistema de dependencia, mejoras de la acción protectora de la seguridad social, complementos de las prestaciones o indemnizaciones en esta materia, resoluciones de la Administración pública (también sanciones) y las disputas entre mutualidades y asociados o fundaciones y beneficiarios.

Esta primera enumeración que sirve como desarrollo a lo previsto en el art. 1 LRJS, debe completarse, necesariamente, con una serie de materias que también se atribuyen al conocimiento del Orden social, pero que no están directamente incluidas en la reiterada declaración genérica del citado precepto respecto de lo que debe entenderse de la rama social del derecho¹⁷.

¹⁷ En la jurisdicción social se conocerá también la eventual impugnación de resoluciones y actos administrativos relativos a imposición de sanciones en este ámbito, aquellas relativas al ejercicio de potestades y funciones en materia laboral y sindical siempre que no esté atribuido a otro orden, responsabilidad de la Administración pública con arreglo a la legislación laboral (incluida la intervención del Fondo de Garantía Salarial), y en materia de intermediación laboral. Pero también las discrepancias entre socios trabajadores y cooperativas de trabajo asociado (exclusivamente en lo que se refiere a su prestación de servicios) o sobre el régimen profesional de los trabajadores autónomos económicamente dependientes. A este marco competencial, se

Ello no supone, sin embargo, que se cierre de manera absoluta este listado, en tanto que el cajón de sastre del art. 2, let. f), LRJS, incluye en el marco de competencia de los órganos del orden jurisdiccional social “cualesquiera otras cuestiones que les sean atribuidas por ésta u otras normas con rango de ley”.

El reparto competencial por materias, a pesar de la ordenación legal, es un tema que ofrece una importante conflictividad y una fuente significativa de problemas interpretativos como ha sido puesto de manifiesto de manera reiterada por la doctrina científica¹⁸.

Se ha afirmado, en tal sentido, que “la siempre conflictiva delimitación de fronteras de la competencia de jurisdicción del orden social en relación con el resto, en especial el contencioso administrativo, también el civil, sobre todo con respecto a los juzgados de lo mercantil. Justamente en materia de unificación competencial a favor del orden social de todas las materias configurableables como sociales (laborales – individuales y colectivas – riesgos laborales, sindicales, seguridad y asistencias sociales) quedaron pendientes diversos temas cuyo traspaso al orden jurisdiccional social no se logró plenamente. En otros supuestos, aunque la finalidad legislativa pretendía su plena integración, ha resultado que en su interpretación jurisprudencial se ha venido sustentando un criterio restrictivo de la competencia del orden social; en muchas ocasiones mantenerse una mentalidad disgregadora clásica al buscarse resquicios legales para no asumir el cambio jurisdiccional”¹⁹.

adiciona según lo previsto en el art. 4 LRJS – en virtud del principio de colaboración institucional y en paralelo con lo establecido en el art. 42 de la LEC – que los órganos judiciales del orden social extienden su competencia al conocimiento y decisión de las cuestiones previas y prejudiciales que, aunque sean ajenas a dicho orden, estén directamente relacionadas con las atribuidas al mismo; salvo excepciones tasadas, por ejemplo, cuando estemos ante cuestiones prejudiciales penales que supondrán la suspensión del proceso laboral cuando concorra falsedad documental y sea preciso su resolución para resolver en el ámbito social (art. 4.3 LRJS). Estas cuestiones serán objeto de tratamiento en la resolución judicial que ponga fin al proceso, sin que produzca efectos más allá de éste.

¹⁸ En este sentido, resulta especialmente interesante la valoración efectuada por SALINAS MOLINA, *Una visión general de los desafíos de la jurisdicción social: propuestas de reforma legislativa a partir de una experiencia práctica crítica* en GUADALUPE HERNÁNDEZ, SEGOVIANO ASTABURUAGA, MOLINA NAVARRETE, TARAJANO MESA, *cit.*, p. 400, realiza, integrando su condición de ex Magistrado del TS.

¹⁹ *Ibidem*.

3. *Principios y desarrollo del proceso laboral*

Expresamente el art. 74 LRJS dispone que “los jueces y tribunales del orden jurisdiccional social y los secretarios judiciales en su función de ordenación del procedimiento [...] interpretarán y aplicarán las normas reguladoras del proceso social ordinario según los principios de inmediación, oralidad, concentración y celeridad [...] orientarán la interpretación y aplicación de las normas procesales propias de las modalidades procesales [...]”²⁰.

Estos principios que informan e impulsan el desarrollo del proceso – y están presentes desde la primera norma que ordena el procedimiento laboral en España, la Ley de Tribunales Industriales de 1908 – no solo ordinario, sino también en el ámbito de las modalidades procesales, tienen una interconexión entre ellos, no planteándose la concurrencia de unos y no de otros. Si algo es característico del proceso laboral, es precisamente, la existencia de estos principios informadores, que marcan de manera absoluta el desarrollo, la regulación y el estudio de esta materia. No obstante, no encuentran su ordenación exclusiva en la LRJS, sino que es compartida en el contexto de normas de más amplio espectro como la LOPJ o del proceso civil, como la LEC, que siempre se aplicarán de manera supletoria. En cualquier caso, la aplicación de los principios distingue claramente al proceso civil, de dónde toma causa y origen, del Social: “la oralidad, inmediación, concentración, celeridad y gratuidad como principios informadores del procedimiento laboral en contraste con los principios que han dominado el procedimiento civil, caracterizado por la escritura, la mediación, la dispersión, la lentitud y la no gratuidad, ha llevado a la doctrina, tanto iuslaboralista como procesalista a sostener que la diferenciación de la manifestación social del proceso respecto de la manifestación civil radica en el procedimiento de una y otra, y más concretamente, en los principios que los informan, sin perjuicio de que dichos principios puedan ser asumidos por otros procedimientos”²¹.

Bien es cierto, no obstante, que el procedimiento civil se ha ido acercando y asumiendo los principios propios del laboral. Centrémonos en aquellos principios más relevantes en la órbita de lo Social²².

²⁰ La referencia a secretarios judiciales debe entenderse hecha a Letrados y Letradas de la Administración de Justicia.

²¹ GIL PLANA, *La razón de ser del procedimiento laboral (II)*, en *REDT*, 2015, 172, p. 61.

²² Junto a ellos, en el marco del proceso laboral también se pueden reconocer el principio

3.1. Inmediación

Es este un principio que se plantea con carácter general en cualquier procedimiento judicial. De hecho, el art. 229 LOPJ dispone que las “declaraciones, interrogatorios, testimonios, careos, exploraciones, informes, ratificación de las periciales y vistas, se llevarán a efecto ante Juez o Tribunal con presencia o intervención, en su caso, de las partes y en audiencia pública, salvo lo dispuesto en la ley”²³.

De manera más concreta en el ámbito de lo Social, la LRJS establece una obligación específica vinculada a la resolución judicial, en el sentido que “si el Juez que presidió el acto del juicio no pudiese dictar sentencia, deberá celebrarse éste nuevamente”. De hecho, si se dicta sentencia por juez distinto se entenderá la nulidad de la misma (existiendo una remisión a la LOPJ si se celebró en órgano colegiado, siendo también objeto de rechazo que se sustituya a un magistrado que actuara en juicio, por uno que no hubiera participado).

Se trata, mediante el mismo, de garantizar un conocimiento directo del juzgador sobre el asunto, de manera que el que conoce el pleito y sus caracteres, es el que va a resolver, evitando la posibilidad de que el que asume la decisión final lo haga sin tener un acceso directo a todos los medios de prueba y al desarrollo del proceso. En este sentido, es fundamental su relación con el principio de oralidad que, a la postre, es sobre el que giran el resto de principios.

de buena fe y proscripción del fraude de ley y del abuso de derecho, el principio equilibrador o de búsqueda de la igualdad material, el principio de publicidad, de oficialidad y de gratuidad. Además de la eliminación del denominado formalismo enervante en favor del principio *pro actione* y un mayor margen de protagonismo y de participación de las partes en el proceso y en la toma de decisiones.

²³ En el mismo sentido el art. 137 LEC, aplicable al resto de órdenes jurisdiccionales, viene a disponer, bajo el título, “Presencia judicial en declaraciones, pruebas y vistas” dispone que “1. Los Jueces y los Magistrados miembros del tribunal que esté conociendo de un asunto presenciarán las declaraciones de las partes y de testigos, los careos, las exposiciones, explicaciones y respuestas que hayan de ofrecer los peritos, así como la crítica oral de su dictamen y cualquier otro acto de prueba que, conforme a lo dispuesto en esta Ley, deba llevarse a cabo contradictoria y públicamente. 2. Las vistas y las comparencias que tengan por objeto oír a las partes antes de dictar una resolución se celebrarán siempre ante el Juez o los Magistrados integrantes del tribunal que conozca del asunto. 3. Lo dispuesto en los apartados anteriores será de aplicación a los Letrados de la Administración de Justicia respecto de aquellas actuaciones que hayan de realizarse únicamente ante ellos. 4. La infracción de lo dispuesto en los apartados anteriores determinará la nulidad de pleno derecho de las correspondientes actuaciones”.

3.2. Oralidad

Si ha existido una característica del proceso civil tradicional, ha sido el un desarrollo en el que prima la tramitación por escrito. Sin embargo, en el Orden social prevalece de un modo extraordinario la oralidad, salvo los trámites precisos, mínimos y necesarios, que requieren su formalización por escrito.

Ello supone que la práctica totalidad del desarrollo del proceso en su fase básica y fundamental ante el juez de lo social (o el órgano que asume la función de instancia), se produce de manera oral, con la intervención de las partes mediante la exposición de viva voz, de sus pretensiones y alegaciones, aunque con la documentación precisa que se refleja en el acta. De este modo, se van repitiendo las intervenciones permitidas por el juzgador, sin que se admita la posibilidad de presentación de escritos de preguntas y repreguntas en el interrogatorio de testigos, ni que las conclusiones se formulan por escrito. Ello no evita, sin embargo, que se presente prueba documental o pericial, o que se dicten resoluciones verbales durante la vista, se conformen las diligencia de ordenación de forma escrita, o exista la opción de dictar la sentencia *in voce*.

El fundamento de la oralidad es la de dar una mayor rapidez y facilidad para el avance del proceso, de manera que se pueda dar una respuesta urgente a frente a la petición de parte, de un modo ágil que permita responder a la tutela judicial efectiva. Pero, al tiempo, es por su necesaria conexión con el principio de inmediación, de forma que el órgano judicial tenga una relación directa con las partes, alegaciones y medios de prueba cuando no hay prueba preconstituida.

3.3. Concentración

La propia finalidad del proceso laboral, de dar una respuesta urgente a las partes en conflicto, otorga un lugar de privilegio a este principio en el contexto del proceso laboral. El mismo supone que el juicio oral concentra todas las fases del proceso en acto único (aunque éstas vengan perfectamente diferenciadas), de manera que se suceden, sin solución de continuidad (sin que se produzcan divisiones o interrupciones en el transcurso del acto del juicio), alegaciones, pruebas y conclusiones e, incluso, la sentencia cuando ésta dicta *in voce* (y las cuestiones previas, incidentales y prejudiciales que se puedan plantear).

No obstante, puede haber una suspensión para permitir, por ejemplo, examinar una documental compleja y extensa. Hasta tal punto tiene virtualidad este principio que se prevé, de manera conjunta, conciliación judicial y vista oral. Sin embargo, en el procedimiento civil existe una audiencia previa y una vista oral (arts. 414 y ss. LEC).

3.4. *Celeridad*

Ya hemos advertido de la configuración de un proceso que pretende dar un rápida respuesta a los litigantes. Y, para ello, el principio informador básico de la celeridad, estrechamente vinculado con los ya citados principio de oralidad, inmediatez y concentración, implican el desarrollo de un proceso de un modo urgente. Todo ello es porque se da respuesta a necesidades esenciales para las personas trabajadoras – frente al poder económico que representa el empleador – que pueden estar relacionadas con derechos fundamentales, extinción del contrato, etc.

Lo que se traduce en la celeridad predicable en el proceso ordinario, pero no menos importante, sino todo lo contrario, en modalidades procesales que se priorizan en función a su naturaleza. Al tiempo, también explica que el reiterado proceso laboral tenga una única instancia – extensible a otros principios – conformándose como de doble grado, evitando la prolongación excesivamente extensa y reduciendo la capacidad de recurrir a recursos o vías de impugnación extraordinarias que no implicarán, como en el orden civil, una revisión completa de lo analizado, sino de lo que pueda separarse y conformar una causa de impugnación de conformidad con la misma LRJS.

Esta misma celeridad supone que el plazo de dictar sentencia – en teoría – es muy reducido – tres o cinco días según el proceso – o que el mes de agosto y otras fechas festivas se consideren plazos hábiles y que el señalamiento sea especialmente rápido, esencialmente respecto determinadas modalidades y materias (como derechos fundamentales o despido). Sin embargo, estas previsiones se están quedando en el plano hipotético, no real. Y la muestra de ello se hace evidente con los señalamientos que se están produciendo en tiempos recientes, sirvan de ejemplo: citación: 10 de septiembre de 2023, comparecencia: 10 de febrero de 2026; citación: 12 de septiembre de 2023, comparecencia: 28 de abril de 2026; citación 21 de marzo de 2024, comparecencia: 21 de junio de 2028.

Este es hoy uno de los grandes problemas del proceso social y una de las más importantes quejas de los operadores jurídicos que ven como los dilatadísimos plazos alejan la posible celebración de las vistas y de la obtención de una satisfacción a los intereses de los clientes. Algo que no casa, ciertamente con lo previsto, de manera taxativa y clara en el art. 24 CE: “Todas las personas tienen derecho a obtener la tutela efectiva de los jueces y tribunales en el ejercicio de sus derechos e intereses legítimos, sin que, en ningún caso, pueda producirse indefensión. Asimismo, todos tienen derecho al Juez ordinario predeterminado por la ley, a la defensa y a la asistencia de letrado, a ser informados de la acusación formulada contra ellos, a un proceso público sin dilaciones indebidas y con todas las garantías, a utilizar los medios de prueba pertinentes para su defensa, a no declarar contra sí mismos, a no confesarse culpables y a la presunción de inocencia”.

En síntesis, no parece que se corresponda con la prohibición de las dilaciones indebidas.

3.5. *El desarrollo del proceso*

Los principios hasta ahora comentados son los que marcan el desarrollo del proceso laboral, como proceso específico y autónomo que responde a unos caracteres propios. En tal sentido, uno de los elementos básicos que lo diferencian del proceso civil es la diferente posición de las partes, en tanto que el principio de igualdad que tiene que verse directamente reflejado en cualquier orden jurisdiccional, en el Social, viene condicionado por un carácter tuitivo que trata de equilibrar la situación de desequilibrio entre las partes de una relación laboral. De este modo, es el trabajador el que se ve vestido, con carácter general, con una protección reforzada para la defensa procesal de sus derechos²⁴. Todo ello en el interés de salvar la desigualdad existente entre los sujetos de la relación laboral.

Otro elemento que, sin duda, es muy significativo e implica un importante reto para la jurisdicción social es el cambio digital, al que ya se hizo referencia. Una transformación que se extiende de manera absoluta por cualquier campo de la vida diaria y, entre ellos, la Justicia. En esta línea, es interesante el debate que se suscitó y se ha seguido suscitando sobre la prueba electrónica al amparo del art. 90.1 LRJS y 382 a 384 LEC. Al respecto, gran

²⁴ En este sentido: GIL PLANA, *La razón de ser*, cit., p. 61.

parte de aquel debate se ha centrado en discutir la viabilidad, como prueba – una vez aceptado el correo electrónico o la influencia del TEDH y el TJUE en el contexto de las grabaciones o acceso a determinados elementos privados – de las redes sociales o de aplicaciones de mensajería instantánea como *Whathapp*²⁵.

A estos efectos, resulta ilustrativa la STS 23 de julio 2020 n. 706 de cuando afirma que “el avance tecnológico ha hecho que muchos documentos se materialicen y presenten a juicio a través de los nuevos soportes electrónicos, lo que no debe excluir su naturaleza de prueba documental, con las necesarias adaptaciones (por ejemplo, respecto de la prueba de autenticación). Si no se postula un concepto amplio de prueba documental, llegará un momento en que la revisión fáctica casacional quedará vaciada de contenido si se limita a los documentos escritos, cuyo uso será exiguo. En consecuencia, debemos atribuir la naturaleza de prueba documental a los citados correos electrónicos [...] Ello no supone que todo correo electrónico acredite el error fáctico de instancia, al igual que sucede con los documentos privados. Para ello será necesario valorar si se ha impugnado su autenticidad por la parte a quien perjudique; si ha sido autenticado, en su caso; y si goza de literosuficiencia”.

No parece que existan grandes impedimentos para trasladar las mismas conclusiones a las aportaciones de redes sociales y *whathapps* (atendiendo también a su autenticidad), más aún si lo recogido en tales instrumentos era, en puridad, un documento que se adiciona, adjunta o inserta en los mismos, si bien, en cuanto a ello, habría que remitirse a las consideraciones que, con carácter general, se pueden hacer sobre los medios de prueba. La conclusión, por tanto, es que nos movemos en un elevado margen de incertidumbre que deberá resolverse en el marco del proceso laboral.

Sea como fuere, es necesario destacar el importante esfuerzo que ha supuesto el citado RDL 6/2023 que, como expresamente indica en su parte expositiva que “el derecho a la tutela judicial efectiva que reconoce nuestra Constitución en su artículo 24, dentro de los derechos fundamentales y de las libertades públicas, no puede comprenderse desconectado de la realidad en la que, igual que ocurre con el resto de los derechos, se desenvuelve [...]”

²⁵ Vid. VALLE MUÑOZ, *Las redes sociales como medio de prueba en el proceso laboral*, en REJLSS, 2023, 6, p. 118 ss. ID. *Las aplicaciones de mensajería instantánea como medio de prueba en el proceso laboral*, en LS, 2023, 13, p. 1 ss.

la consolidación en nuestra sociedad de las nuevas tecnologías, la evolución cultural de una ciudadanía consciente de los retos que comporta la digitalización y, sobre todo, la utilidad de los nuevos instrumentos y herramientas tecnológicas al servicio de una mejor y más eficiente gestión de los recursos públicos, también en el marco de la administración de justicia, implica para los poderes públicos el imperativo de abordar correctamente este nuevo marco relacional y, con él, delimitar y potenciar el entorno digital con el propósito de favorecer una más eficiente potestad jurisdiccional [...] el presente real decreto-ley persigue, en primer lugar, la adaptación de la realidad judicial española del siglo XXI al marco tecnológico contemporáneo, favoreciéndose una relación digital entre la ciudadanía y los órganos jurisdiccionales y aprovechando las ventajas del ‘hecho tecnológico’ también para fortalecer nuestro Estado social y democrático de derecho mediante la disposición de medidas orientadas a la transparencia, la eficiencia y la rendición de cuentas de los poderes públicos”.

De otro lado, por último, es preciso referirse a los problemas que plantea el acceso a los recursos como vía de revisión de las decisiones judiciales. Es cierto que el sistema de recursos que se prevé en la norma procesal, no parece oponerse al derecho de tutela judicial que reconoce el anteriormente reproducido art. 24 CE, por cuanto será el legislador el que garantice tal derecho mediante el desarrollo correspondiente, primero por la LOPJ y, posteriormente por la LRJS habilitada por la anterior. No es menos cierto, sin embargo, que una restricción de la vía de acceso a la revisión podría suponer en la práctica, la imposible restitución del derecho vulnerado al litigante.

En este sentido, el primer paso natural ante una sentencia desfavorable en el primer pronunciamiento, teniendo en cuenta que estamos ante un proceso de instancia única y doble grado, es el recurso extraordinario de suplicación, que únicamente servirá para solicitar una revisión por motivos tasados, ante resoluciones concretas (no en todos los casos y por todas las materias) y respecto de los aspectos que se señalen de manera expresa (no del conjunto de la decisión judicial originaria). Esto nos sitúa ante un importante escenario de irrecurribilidad o inadmisibilidad. El problema es que si se cierra este paso, no es posible continuar en el Orden Social (habría que saltar a la revisión por el Tribunal Constitucional o ante instancias supranacionales).

Entendemos, de tal modo, que parece preciso revisar el contenido de los arts. 191 y 193 LRJS en lo que afectan al recurso de suplicación (y en pa-

ralelo, a la casación). Se trata, de este modo, de ganar seguridad jurídica, rebajar la incertidumbre del litigante y adecuarse a la doctrina judicial que va marcando el camino y respondiendo a los problemas que la práctica real presenta y que hay que resolver. Al tiempo, permitiría eliminar cambios de criterios jurisprudenciales basados en la amplitud o indeterminación de la norma. En este sentido, debemos insistir en la necesidad de clarificar el acceso a la Suplicación (o la posible estimación) de un modo amplio: sea mediante una regulación menos compleja; mediante una clarificación más exacta de las posibilidades del recurso cuando se invocan derechos fundamentales en procedimientos sin acceso a la suplicación; a través de una redacción más clara que evite la interposición de recursos basados en un único motivo de revisión fáctica; y, por último, con una aclaración de qué se considera prueba documental, especialmente en lo relativo a la utilización de las TIC²⁶.

Todos estos problemas tornan de una especial dimensión cuando la política interfiere en el poder judicial. Y es que, en los últimos tiempos, las desavenencias de los partidos mayoritarios impiden la adopción de acuerdos, de conformidad al procedimiento legalmente establecido y que requiere una mayoría de las cámaras, para los nombramientos en los órganos de gobierno de los jueces. Este efecto se transfiere a los propios órganos judiciales, mediante la imposibilidad de sustitución de los jueces que causan baja definitiva en el Tribunal Supremo, lo que se ha traducido en una infrarrepresentación de las Salas, entre ellas la Social, con 7 magistrados en activo sobre un total de 13 puestos.

Al importantísimo número de inadmisiones de recursos de casación por las dificultades procesales que la norma contiene – entre otras la exigencia de aportación de una sentencia de contraste en la que se aprecie una triple identidad (de sujeto, hecho y fundamento) aplicada de una forma estricta – se une las dificultades de una Sala de lo Social que apenas reúne el número mínimo de integrantes para reunirse en Pleno y formar secciones.

Se pone, seriamente en duda, por tanto, la aplicabilidad del reiterado derecho de tutela judicial efectiva.

²⁶ VILA TIERNO, *El acceso a la suplicación. Algunas cuestiones complejas*, en GUADALUPE HERNÁNDEZ, SEGOVIANO ASTABURUAGA, MOLINA NAVARRETE, TARAJANO MESA, *cit.*, p. 244.

4. *Unas breves conclusiones*

En síntesis, podemos concluir que estamos ante un proceso autónomo que ha evolucionado y se ha separado del proceso civil, si bien, sus normas se aplicarán de manera supletoria.

Los caracteres del derecho del trabajo y su naturaleza tuitiva, tiene que verse reflejada en la norma procesal para las situaciones de conflicto que, en consecuencia, adopta unos principios propios y un desarrollo particular. Pero siempre dentro del marco competencial definido en la misma.

No obstante, la significativa controversia judicial, precisamente en materia de competencia²⁷ que la actual conformación en la LRJS no ayuda a resolver de un modo definitivo, dificultan, en parte, el desarrollo del proceso laboral. Las tenues fronteras entre los distintos órdenes jurisdiccionales así como la existencia de cuestiones que, por sí solas y en cuanto a todo su conjunto, no pueden atribuirse a uno solo de ellos, nos condenan, necesariamente, a permanecer en esta situación de incertidumbre y que, clama en el sentido de demandar una posible reforma legislativa de esta materia.

No obstante, no puede decirse que se trata de un problema estrictamente procesal, en tanto que, en más de un caso, se requiere un cambio en cuanto al fondo, en lo que respecta al aspecto sustantivo que, a la par, tenga una trascendencia en la norma rituarial. Es el ejemplo, entre otros, del régimen jurídico del personal que presta servicios en el marco de las Administraciones públicas. La ausencia de un régimen unitario que se desglosa en personal laboral, funcionarial, administrativo y estatutario, nos lleva a dilucidar las cuestiones en diferentes órdenes, aun teniendo éstas un claro perfil laboral. Pero, al tiempo y, en sentido contrario, sin parecer muy coherente con lo anterior, apostar por integrar la Prevención de Riesgos Laborales, sea cuál sea el tipo de empleado público, dentro del orden social.

Por último, principios como el de celeridad se están viendo afectados de una manera importante ante la existencia, cada vez mayor, de señalamientos muy lejanos en el tiempo, hasta el punto de poner en duda el cumplimiento o la garantía del derecho fundamental de tutela judicial efectiva. Y ello a pesar de las medidas adoptadas por el RDL 6/2023 que viene a señalar que “A la digitalización debe añadirse la necesidad de introducir los meca-

²⁷ A tal efecto, puede consultarse, v.gr. la relación de sentencias que el Boletín Oficial del Estado selecciona sobre esta materia vinculadas al art. 2 LRJS: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2011-15936&tn=5&bj=a2#>.

nismos eficientes que resultan imprescindibles para hacer frente al incremento de la litigiosidad y para recuperar el pulso de la actividad judicial, al compás de la recuperación económica y social tras la finalización de la situación de crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19; así como las reformas correspondientes en las leyes procesales como medidas de agilización de los procedimientos en los distintos órdenes jurisdiccionales [...] dichas medidas de agilización procesal se introducen básicamente en la [...] la Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil; en la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social [...].”

La misma duda antes señalada, que se extiende, de una parte a las dificultades existentes, en el plano procesal, para poder revisar las sentencias judiciales y, de otra, a las distorsiones que la política está creando sobre el poder judicial, tanto a sus órganos de gobierno como a la composición del mismo Tribunal Supremo.

Asunto

El procedimiento laboral en España siempre ha tenido unos caracteres que lo ha hecho diferenciarse del proceso civil, con un menor rigor formalista, pero con una mayor apuesta por principios como la inmediación y la celeridad. La ralentización de la justicia y el retraso en la obtención de una resolución justa, junto con la necesaria digitalización de la Administración de Justicia, ha obligado a asumir recientes e importantes cambios en la norma procesal, llamados a revertir los problemas para los justiciables y agilizar la toma de decisiones.

Palabras Claves

Procedimiento laboral, celeridad, inmediación, legislación procesal, Orden Social.