

I. Introducción

A lo largo de este texto va a exponerse un comentario acerca de las modificaciones relativas a los procesos recogidos en la nueva Ley de Procedimiento Laboral, si bien es cierto que actualmente se ha modificado incluso su denominación: Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

Ha de señalarse que la Ley 36/2011 es el resultado de la Disposición Adicional Decimoquinta en la que se establecía que «en el plazo de 6 meses el Gobierno aprobará un Proyecto de Ley de reforma del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, que contemple la atribución al orden jurisdiccional social, entre otras cuestiones, de los recursos contra las resoluciones administrativas de la autoridad laboral en los procedimientos de suspensión temporal de relaciones laborales, reducción de jornada y despido colectivo, regulados en los artículos 47 y 51 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo», aunque ha de indicarse que la reforma ha sido bastante más amplia que lo pretendido por dicha Disposición.

Entre las reformas más relevantes radica un intento por clarificar el aumento de competencias atribuidas a la figura del Secretario Judicial a través de la Ley 13/2009, de 3 de noviembre, de Reforma de la legislación procesal para la implantación de la nueva oficina judicial, en la que no se determinaba y aclaraba si los defectos legales en el modo de proponer la demanda eran formales o no formales, y sin contemplación expresa a la vigilancia de la jurisdicción o competencia. La Ley 36/2011 intenta, sobre esta materia, aclarar las competencias que se le atribuyen desde la Ley 13 a los Secretarios Judiciales y que aumentan tras la nueva reforma laboral.

Por ello, según establece el propio preámbulo de la Ley objeto de análisis «la modernización de la Justicia, con el objetivo de mejorar su calidad y hacer más eficiente y ágil el servicio, alcanza necesariamente a las normas

rituales. Una primera fase de la actualización y agilización procesal tuvo lugar con la aprobación de la Ley 13/2009, donde ya se modificaban varios preceptos de la norma que regula el proceso en el orden social».

Concretamente, a lo largo de los siguientes epígrafes van a contemplarse los siguientes:

Los procedimientos recogidos en el Capítulo V, cuya persecución por «la modernización de la normativa del procedimiento social hacia una agilización de la tramitación procesal, en la consecución de un procedimiento más ágil y eficaz, se ha realizado un ajuste íntegro de la normativa procesal social a las previsiones de la supletoria Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil, así como a la interpretación efectuada de la normativa procesal social por la jurisprudencia social y constitucional», «ha permitido precisar armónicamente unos principios más acordes con el proceso social en aspectos como la regulación de las medidas cautelares, esenciales cuando se trata de vulneraciones de derechos fundamentales y libertades públicas, así como la reforma de las siguientes modalidades procesales»:

- Procedimiento especial de vacaciones, sobre el que el legislador no ha introducido modificación alguna con carácter relevante.
- Procedimiento en materia electoral, en el que la nueva redacción introduce normas para la impugnación de resoluciones de la oficina pública relativas a la expedición de certificaciones sobre capacidad representativa sindical.
- Procedimiento en materia de movilidad geográfica y procedimiento sobre modificación sustancial de condiciones de trabajo, que mediante la protección del mismo paraguas se pretende la impugnación de la decisión empresarial aunque no se haya seguido el procedimiento de los arts. 40 y 41 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.
- Procedimiento relativo a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral reconocidos legal o convencionalmente, además de una modificación sobre la denominación de la rúbrica bajo la que se encuadra, se establecen reglas tendentes a la acumulabilidad sobre el presente proceso, la acción de daños y perjuicios como consecuencia ante la negativa

del derecho a dicha conciliación. Asimismo también ha sido objeto de reforma la recurribilidad de la sentencia en aquellos supuestos excepcionales en los que la cuantía de la acción de daños y perjuicios supera el límite de la suplicación. Por último se aplica esta tipología de modalidad procesal al ejercicio de los derechos de las trabajadoras víctimas de violencia de género, con posibilidad de instar las medidas cautelares.

Asimismo, parece relevante un comentario acerca del objetivo perseguido que puede materializarse mediante la agilización de «la tramitación procesal a partir del establecimiento de un conjunto de medidas y de reglas entre las que se incluyen disposiciones especiales sobre acumulación y reparto, en materias relativas a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, supresión de trámites superfluos o eliminación de traslados materiales de actuaciones innecesarios con las nuevas tecnologías», mediante los siguientes procedimientos sobre Seguridad Social:

- El procedimiento de impugnación de altas médicas indebidas.
- De los procesos por accidente de trabajo o enfermedad profesional.
- De los procesos para la determinación de contingencia.

Las reformas con mayor relevancia radican en la creación de un nuevo proceso especial de impugnación de alta médica, así como en la inacumulabilidad a otras pretensiones.

- Del procedimiento de oficio y del de impugnación de actos administrativos en materia laboral y de Seguridad Social no prestacionales. Ejecución de resoluciones en materia de Seguridad Social.
- Del proceso de conflictos colectivos, se produce una mayor regulación que bien pueden materializarse en pretensiones de condena referidas a un colectivo genérico susceptible de determinación individual y sobre los trabajadores económicamente dependientes, así como una regla que establece que cuando se trate de impugnar convenios colectivos no estatutarios, se seguirán los trámites del artículo 153.1.
- Impugnación convenios colectivos, se amplía la legitimación activa al Ministerio Fiscal, a la Administración General del Estado y, en su respectivo ámbito, a la Administración de las Comunidades Autónomas, así como

al Instituto de la Mujer y organismos correspondientes de las Comunidades Autónomas a los efectos de impugnar las cláusulas que pudieran contener discriminaciones directas o indirectas por razón de sexo.

- Impugnación o modificación de los Estatutos de los Sindicatos, se extienden como consecuencia de su creación a las asociaciones empresariales.
- Tutela Derechos Fundamentales, cuyo proceso se extiende ya no solo al derecho de libertad sindical sino a los demás derechos fundamentales. Para ello se establecen diferentes modificaciones en cuanto a las siguientes materias:
 1. En cuanto a la legitimación activa.
 2. Sobre las medidas cautelares en todos los derechos fundamentales.
 3. En cuanto al contenido de la correspondiente Sentencia.

Todos ellos son procedimientos que se caracterizan por su carácter preferente respecto de otros de menor relevancia como por ejemplo reclamación de cantidades adeudadas, ya que se trata de procedimientos de urgente tramitación y correspondiente resolución cuya pretensión de este tipo de procedimientos es llevar a los principios rectores del proceso laboral, recogidos en el artículo 76 LPL a su máxima expresión, pues esta tipología de procedimientos son los que a mayor abundamiento recogen y se caracterizan por su inmediación, oralidad, concentración y celeridad.

II. Jurisdicción de los tribunales españoles

En materia laboral

La competencia de los tribunales españoles para conocer de las cuestiones litigiosas derivadas del contrato de trabajo viene determinada por:

- Las normas contenidas en el Reglamento 44/2001 del Consejo, de 22 de diciembre de 2000, relativo a la competencia judicial, el reconocimiento y la ejecución de resoluciones judiciales en materia civil y mercantil, cuando el demandado esté domiciliado en uno de los Estados contratantes.
- El Reglamento establece, con carácter general, que las personas domiciliadas en un Estado están sometidas, sea cual sea su nacionalidad, a los órganos jurisdiccionales de dicho Estado.
- El reglamento también señala que en materia de contratos individuales de trabajo, la competencia para resolver el pleito corresponde al tribunal del país en el que tiene sede la empresa demandada (sentencia del Tribunal de Justicia [UE] de 22 mayo 2008).
- No obstante, el empresario también podrá ser demandado:
 - Cuando se trata de la prestación de servicios derivados de un arrendamiento de servicios: ante el tribunal del Estado miembro en el que se presten los servicios.
 - Cuando se trata de obligaciones derivadas de un contrato de trabajo (artículo 25 LO 6/1985 de 1 julio 1985, sentencia del Tribunal de Justicia [UE] de 9 de enero de 1997 y 27 de febrero de 2002):
 - Ante los tribunales del Estado en que estuviera domiciliado. Si el empresario no tiene su domicilio en un Estado miembro, pero posee en él una sucursal o agencia se considerará que tiene su domicilio en dicho Estado para todos los litigios derivados de la explotación de la sucursal o agencia.

- Ante el tribunal del lugar en que el trabajador desempeñe habitualmente su trabajo.
 - Ante el tribunal del último lugar en que lo hubiera desempeñado.
 - Cuando no desempeñe habitualmente su trabajo en un único Estado, ante el tribunal del lugar en que estuviera situado el establecimiento que empleó al trabajador.
 - Cuando existen varios demandados, la demanda podrá interponerse ante el tribunal del domicilio de cualquiera de ellos.
 - Cuando la demanda se interpone por un tercero que puede verse afectado por la resolución del litigio la competencia corresponde al tribunal que estuviera conociendo del asunto principal.
 - La reconvenición deberá formularse ante el tribunal que conozca de la demanda inicial.
 - Si la acción se acumula con otra en materia de derechos reales inmobiliarios formulada frente al mismo empresario, la competencia corresponde al tribunal del Estado en que estuviera sito el inmueble.
 - El empresario sólo podrá demandar al trabajador antes los tribunales del Estado en que este tenga su domicilio.
- Las partes también pueden acordar someter el conocimiento de la cuestión litigiosa a los tribunales de un Estado miembro cuando se produzca alguno de los siguientes supuestos:
- Que al menos una de las partes tenga su domicilio en un Estado miembro, siempre que el acuerdo sea posterior al nacimiento del litigio y que, además, se permita al trabajador formular su demanda ante otros tribunales.
 - Que el demandado comparezca ante los tribunales de un Estado miembro, salvo que dicha comparecencia tenga por objeto impugnar la competencia del tribunal.
- El STribunal de Justicia (UE) de 13 julio 1993 cuando el demandado no esté domiciliado en uno de los Estados contratantes.

- Los Tribunales españoles serán competentes:
 - En materia de contrato de trabajo (SSTS Sala 4.ª de 29 de septiembre de 1998 y 15 de junio de 2004):
 - Cuando los servicios se hayan prestado en España o el contrato se haya celebrado en territorio español.
 - Cuando el demandado tenga su domicilio en territorio español o una agencia, sucursal, delegación o cualquier otra representación en España (STS Sala 4.ª de 12 de junio de 2003).
 - Cuando el trabajador y el empresario tengan nacionalidad española, cualquiera que sea el lugar de prestación de los servicios o de celebración del contrato.
 - Cuando el trabajador esté o haya estado desplazado temporalmente en España en la prestación de servicios transnacionales (artículo 16 Ley 45/1999 de 29 noviembre 1999).
 - Si el lugar de prestación de servicios es un buque, la jurisdicción competente es la del país de abanderamiento del buque, excepto que el contrato hubiera ido precedido de una oferta recibida en España por un trabajador español, en cuyo caso la competencia se atribuye a los tribunales españoles.
 - En materia de negociación colectiva y conflictos de trabajo:
 - Cuando se trate del control de legalidad de los convenios colectivos de trabajo celebrados en España.
 - Cuando se trate de pretensiones derivadas de conflictos colectivos de trabajo promovidos en territorio español.

Las normas que determinan la competencia internacional son normas de orden público que deben ser valoradas y aplicadas de oficio por el juez en el momento de admitir a trámite la demanda.

Normativa aplicable al fondo

Se determina aplicando las reglas contenidas en el Tratado de Roma, de 19 de junio de 1980, incluso, si la ley designada es la de un Estado no contratante.

Los contratos se regirán por la ley elegida por las partes, pero respetando las disposiciones imperativas de la ley que sería aplicable a falta de elección (STSJ Madrid Sala de lo Social de 28 de julio de 2004).

Si no se hubiere realizado opción alguna, la ley aplicable será:

- La del país en que el trabajador realice habitualmente su trabajo aunque, con carácter temporal, haya sido desplazado a otro país.
- Si los servicios se prestan en varios países, la ley del país en que se encuentre el establecimiento que haya contratado al trabajador, a menos que, del conjunto de circunstancias resulte que el contrato de trabajo tenga vínculos más estrechos con otro país (STS Sala 4.ª de 4 de noviembre de 2004).

En materia de Seguridad Social

Artículo 25.1 LO 6/1985 de 1 julio 1985

Los tribunales españoles son competentes para conocer de las demandas interpuestas en materia de Seguridad Social frente a entidades españolas o que tengan domicilio, agencia, delegación o cualquier otra representación en España (STS sala 4.ª de 28 de diciembre de 2005).

La normativa aplicable al fondo se determina aplicando las reglas contenidas en los arts. 11 a 16 del Reglamento (CE) n.º 883/2004 del Parlamento Europeo y del Consejo de 29 de abril de 2004 Sobre la Coordinación de los Sistemas de Seguridad Social (DOUE de 30 de abril).

III. Competencia del orden social

La necesidad de consolidar el ámbito material del orden social también se ha hecho patente en la práctica jurisdiccional, donde han sido frecuentes los conflictos dimanados de la heterogeneidad en las resoluciones de órganos judiciales inscritos en órdenes distintos. Hasta ahora, los tribunales que integran el orden social, a pesar de su razonable funcionamiento, no estaban siempre en condiciones de asegurar la tutela judicial efectiva en un tiempo razonable y con respeto al principio de seguridad jurídica. Esto se ha debido fundamentalmente a la disgregación del conocimiento de determinadas y esenciales materias sociales entre diversas jurisdicciones distintas de la social, como la contencioso-administrativa o la civil. He aquí las dificultades que han generado el denominado «peregrinaje de jurisdicciones», que provocaba hasta ahora graves disfunciones y una merma en la efectiva protección de los derechos de las personas, muy especialmente con el orden contencioso-administrativo¹.

El objetivo de la nueva Ley es racionalizar la distribución competencial entre los órdenes jurisdiccionales en el ámbito de las relaciones laborales.

-
1. SERNA CALVO, M., «La doble jurisdicción en la resolución de conflictos en materia laboral: el orden social y el orden contencioso-administrativo», en SAMPER JUAN, J. (dir.), *Congreso de magistrados del orden social: el futuro de la jurisdicción social*, Consejo General del Poder Judicial (Madrid, 2007), págs. 779 a 808; MAURANDI GUILLÉN, N. y SEMPERE NAVARRO, A.V., «Orden jurisdiccional competente para enjuiciar los actos administrativos en materia laboral», en *Manuales de Formación Continuada*, Consejo General del Poder Judicial (Madrid, 2005), págs. 91 a 183; SEMPERE NAVARRO, A.V., «Delimitación jurisdiccional en las relaciones colectivas de trabajo (tutela de derechos fundamentales, servicios mínimos, negociación colectiva...)\», en SAMPER JUAN, J. (dir.), *Congreso de magistrados del orden social: el futuro de la jurisdicción social*, Consejo General del Poder Judicial (Madrid, 2007), págs. 659 a 694; OLMEDA FREIRE, G., *La problemática delimitación de competencias entre el orden social y el contencioso-administrativo*, 1.ª edición, Tirant lo Blanch (Valencia, 2000); o ARDURA PÉREZ, Á., NOGALES ROMEO, F. J. y ROMERO REY, C., *La competencia objetiva en la Jurisdicción Contencioso-Administrativa*, 1.ª edición, Tirant lo Blanch (Valencia, 2008).

Con la nueva Ley reguladora de la jurisdicción social se afronta una modernización de la norma a partir de la concentración de la materia laboral, individual y colectiva, y de Seguridad Social en el orden social y de una mayor agilidad en la tramitación procesal. 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.

Con esta consolidación competencial se cierra el proceso de maduración del proceso social iniciado por la Ley de 1908 y continuado por el Texto Refundido de 1995, como jurisdicción con competencia unificada para conocer todos los litigios sobre materias sociales.

La ordenación de las materias objeto de conocimiento por el orden social se lleva a cabo en los tres primeros artículos de la Ley, donde cabe destacar algunas novedades significativas.

Por un lado, se produce una unificación de la materia laboral que permite dar una cobertura más especializada y coherente a los distintos elementos de la materia laboral. Es el caso de la concentración en el orden jurisdiccional social de todas las cuestiones litigiosas relativas a los accidentes de trabajo y que hasta ahora obligaban a los afectados a acudir necesariamente para intentar lograr la tutela judicial efectiva a los distintos juzgados y tribunales encuadrados en los órdenes civil, contencioso-administrativo y social.

Con la nueva Ley ahora se pretende que la jurisdicción social sea competente para enjuiciar conjuntamente a todos los sujetos que hayan concurrido en la producción del daño sufrido por el trabajador en el marco laboral o en conexión directa con el mismo, creándose un ámbito unitario de tutela jurisdiccional para el resarcimiento integral del daño causado. En este punto la Ley sigue al pacto social concretado en la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo (2007-2012), así como a un amplio consenso de la doctrina científica.