Revista Crítica
de
Relaciones de Trabajo
Laborum

Editorial
nº 14 (1er Trimestre 2025)
ISSN: 2792-7962 – ISSNe: 2792-7970
Págs. 11-31

Conflicto laboral y proceso jurisdiccional social: aspectos relevantes de la reforma de 2025 y sus antecedentes

Labour Conflict and the Social Jurisdictional Process: Key Aspects of the 2025 Reform and Its Background

José Luis Monereo Pérez
Catedrático de Derecho del trabajo y de la Seguridad Social Universidad de Granada.
Director de la Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum
Director de la Revista de Derecho de la Seguridad Social, Laborum.
Presidente de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social.
https://orcid.org/0000-0002-0230-6615

Susana Rodríguez Escanciano
Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de León.
Subdirectora de la Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum
https://orcid.org/0000-0001-5910-2982

Guillermo Rodríguez Iniesta
Catedrático Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Subdirector de la Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum
Subdirector de la Revista Derecho de la Seguridad Social, Laborum
Secretario General de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social
https://orcid.org/0000-0001-5054-8822

Sumario

1. VOLVIENDO LA VISTA ATRÁS: EL CONFLICTO COMO GERMEN DEL DERECHO DEL TRABAJO
2. CUESTIONES CONCEPTUALES: MANIFESTACIONES DEL CONFLICTO DE TRABAJO
3. VÍAS DE SOLUCIÓN DEL CONFLICTO: APUNTE
4. LOGROS HISTÓRICOS DEL PROCESO SOCIAL
5. LÍNEAS EVOLUTIVAS DEL PROCESO SOCIAL
6. PRECEDENTES INMEDIATOS A LA REFORMA DE 2025: APOSTANDO POR LA EFICIENCIA DIGITAL Y LA EFICIENCIA PROCESAL
   6.1. Las reformas de 2021
   6.2. Los proyectos de Ley del año 2022
   6.3. El Decreto Ley 5/2023
   6.4. El Decreto Ley 6/2023
   6.5. La regulación del derecho de defensa en 2024
7. LA LEY ORGÁNICA 1/2025, DE 2 DE ENERO, DE MEDIDAS EN MATERIA DE EFICIENCIA DEL SERVICIO PÚBLICO DE JUSTICIA

Cita Sugerida: MONEREO PÉREZ, J.L., RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. y RODRÍGUEZ INIESTA, G.: «Conflicto laboral y proceso jurisdiccional social: aspectos relevantes de la reforma de 2025 y sus antecedentes». *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum,* 14 (2025): 11-31.

"Toda la elaboración del Derecho sindical posterior a la Constitución, y toda la creación de un nuevo Derecho del Trabajo, tiene en su fundamento la elaboración de una noción clave: la de "interés colectivo""

Giovanni Tarello[1]

1. VOLVIENDO LA VISTA ATRÁS: EL CONFLICTO COMO GERMEN DEL DERECHO DEL TRABAJO

Es un aserto totalmente verosímil que donde no hay conflicto no hay Derecho, porque sencillamente se hace innecesario, no en vano en la dialéctica entre confrontación y pacto se mueve el sistema de relaciones laborales. No menos verdad es que desde el punto de vista de la política del Derecho se ha pretendido la institucionalización y la procedimentalización de las controversias de trabajo a través de distintos cauces jurídicos; todos ellos encaminados, de algún modo, a resolver (o prevenir) la conflictividad vinculada al marco del empleo y sus múltiples aristas[2].

No se debe olvidar que si bien en el imaginario social, la idea de conflicto sigue teniendo una imagen negativa, su estudio científico y la experiencia muestran que también presenta una dimensión positiva, como motor de cambio y oportunidades de mejora. Por lo demás, como ha sido advertido clásicamente, en cualquier caso, el conflicto entre capital y trabajo es consustancial a la sociedad industrial y, por ello, a las relaciones laborales. Los conflictos de intereses son inevitables en todas las sociedades. Cualquier acercamiento a las relaciones entre empresarios y trabajadores resultaría infructuoso si la divergencia entre sus respectivos intereses no es abiertamente reconocida y articulada. Existen normas para resolverlos, pero no pueden existir normas para eliminarlos completamente en su raíz más profunda y estructural. Ciertamente, tienen que existir y existen reglas dirigidas a promover la negociación, a promover el acuerdo y su cumplimiento, y tienen que existir reglas dirigidas a regular el uso de las presiones sociales utilizables por ambas partes como armas en el conflicto[3]. La función integradora de la confrontación estructural instalada en la relación de trabajo asalariado es la razón histórica o causa eficiente del Derecho del Trabajo, al propio tiempo que la justificación de su mantenimiento y permanencia. Recordando el momento histórico en el que surge ante el malestar generado por la explotación de la fuerza de trabajo, derivada de la superioridad económica de los patronos, fruto del maquinismo, el *Ius Laborum* pretende "introducir un factor de apaciguamiento ante situaciones de tensión cada vez más comprometidas"[4]. En este orden de ideas conviene señalar aquí "la naturaleza esencialmente *contradictoria* del Derecho del Trabajo. Carácter que está presente en el mismo nacimiento de este sector del ordenamiento, pues el resultado contradictorio de la presión de la clase trabajador con la intención de superar una situación derivada de las relaciones de producción existentes y el esfuerzo de la burguesía por hacer posible la pervivencia de las estructuras capitalistas. Por ello se ha podido observar que el Derecho del Trabajo es una "legislación de compromiso social" (G. Scelle) y se ha afirmado su marcado carácter transaccional (J.M. Galiana Moreno), que acaba

[1] Tarello, G.: *Teorías e ideologías en el Derecho Sindical,* traducción y Estudio preliminar, "Cultura jurídica y pluralismo jurídico-sindical en Giovanni Tarello (pp. VII-XCV), a cargo de Monereo Pérez, J.L. y Fernández Avilés, J. A., Granada, Comares (Colección Crítica del Derecho), 2002, p. 27.

[2] Monereo Pérez, J.L.: "Huelga y procedimientos de solución de conflictos", *Lex Social*, núm. 2, vol. 14, 2024, p. 4. Véase, asimismo y ampliamente, *Ibid.,* "Teoría general del conflicto laboral", en Orozco Pardo, G. y Monereo Pérez, J.L. (Dirs.) *et altri: Tratado de mediación en la resolución de conflictos,* González de Patto, R., y Lozano Martín, A. M. (Coords.), Madrid, Tecnos, 2015, pp. 495-535.

[3] Kahn-Freund, O.: *Trabajo y Derecho,* traducción y nota preliminar de J.M. Galiana Moreno, "IN MEMORIAM" por Cavas Martínez, F. y Luján Alcaraz, J., edición al cuidado de J.L. Monereo Pérez, Granada, Comares (Colección Crítica del Derecho), 2019, pp. 63-65.

[4] Galiana Moreno, J.M.: "Reflexiones sobre el carácter transaccional del Derecho del Trabajo", en *Estudios de Derecho del Trabajo en memoria del Profesor Gaspar Bayón Chacón*, Madrid, Universidad Complutense, 1980, p. 543.

planteando la exigencia de un esfuerzo de colaboración entre las fuerzas sociales, lo que encuentra su expresión más acabada en el fenómeno de la concertación social"[5].

En el deplorable estado y condición de las clases trabajadoras (lo que eufemísticamente llegó a denominarse en la época la "cuestión social"), se encuentra precisamente el germen de su propia superación. Lo que acreditan los hechos y la propia configuración jurídica de las relaciones individuales de trabajo es la existencia de "relaciones de poder asimétricas y el conflicto inherente a las relaciones de trabajo (la subordinación jurídica"[6].

La respuesta inmediata frente al alarmante estado de cosas habrá de llegar, ciertamente, a través de una doble vía paralela que permite el alumbramiento de dos cruciales procesos históricos, indispensables por lo demás para conocer el nacimiento de la disciplina: primero, la organización y movilización del proletariado industrial (el movimiento obrero), a partir de la conciencia de clase que articula una reacción de autotutela colectiva de los propios trabajadores frente a su injusta situación; segundo, la intervención del Estado en el problema social a través de una legislación protectora del trabajo asalariado (la legislación obrera)[7]. La necesidad de remediar la situación de desigualdad entre asalariados y empresarios "lleva a acordar una importante significación política a las instituciones jurídico-laborales, a revalorizar la intensidad y los contenidos del intervencionismo garantizador y tutelante"[8], mediante la asignación a los trabajadores de derechos y reivindicaciones que a otros profesionales no les fueron reconocidos[9].

En apretada síntesis, la razón de ser histórica del Derecho del Trabajo como disciplina jurídica autónoma es la de servir al proceso de juridificación del conflicto entre el trabajo asalariado y el capital, de su canalización, integración o institucionalización jurídica por el Estado[10]. Su presencia histórica "no se debe desde luego al azar o al capricho de legisladores, sino, antes, al contrario, a la ejecución de una precisa y singular misión, cual es la de institucionalización o juridificación de las

[5] Monereo Pérez, J.L.: *Algunas reflexiones sobre la caracterización técnico jurídica del Derecho del Trabajo*, Madrid, Civitas, 1996, pp. 15 y ss. ("El Derecho del Trabajo sin máscara"), y 27 y ss. ("La fisonomía jurídica del Derecho del Trabajo en el ordenamiento del Estado Social"), la cita del texto en particular en pp. 24-25.

[6] Monereo Pérez, J.L.: "Subordinación y "constitución social" del trabajo en el tercer milenio", en Monereo Pérez, J.L., y Perán Quesada, S. (Dirs.) *et altri: Las nuevas formas de trabajo. Retos y oportunidades para la laboralización de las prestaciones profesionales,* Ruíz Santamaría, J.L. y Muros Polo, A. (Coords.), Granada, Comares (Colección Trabajo y Seguridad Social), 2024, pp. 3-69, en particular pp. 6-30; en la perspectiva histórica, Monereo Pérez, J.L.: *La reforma social en España. Adolfo Posada,* Prólogo de Fernando Valdés Dal-Ré, Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2003, especialmente, pp. 231-515 ("La revisión de la "constitución liberal del trabajo": el reformismo jurídico-social como antídoto a la "cuestión social"").

[7] "Las categorías civiles daban por supuesto lo que no era: que el capitalismo moderno podía seguir indefinidamente agarrándose al clavo del contrato individual". Romagnoli, U.: *El Derecho, el Trabajo y la Historia*, Madrid, Consejo Económico y Social de España, 1997, p. 23. De la insuficiencia de las categorías civilistas paulatinamente va surgiendo la respuesta de un constitucionalismo de Derecho social. Véase, Monereo Pérez, J.L.: *Derechos Sociales de la Ciudadanía y ordenamiento Laboral,* Madrid, Consejo Económico y Social de España, 1996, especialmente, pp. 27 y ss. (sobre la desmercantilización como objetivo de la política social moderna), y Capítulo II ("La desmercantilización relativa del trabajo como objetivo de la política social en el capitalismo avanzado: El trabajo y su ordenación jurídica"), pp. 45-157; *Ibid., Fundamentos doctrinales del Derecho social en España,* Madrid, Trotta, 1999, Capítulo 4 (sobre el Derecho social y la constitución jurídica de la clase trabajadora y la combinación de status y contrato en la "constitución del trabajo"), pp. 191 y ss.; *Ibid.,* "Constitucionalismo de Derecho privado "social" y "constitución del trabajo" frente al liberalismo iusprivatista tradicional. A propósito de la teoría jurídica de Georges Ripert", *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum,* nº 1, 2021, pp. 197-264. https://revista.laborum.es/index.php/revreltra/article/view/525/585

[8] Baylos Grau, A.: *Derecho del Trabajo: modelo para armar*, Madrid, Trotta, 1991, p. 32.

[9] Sinzheimer, H.: "El perfeccionamiento del Derecho del Trabajo", en *Crisis económica y Derecho del Trabajo. Cinco estudios sobre la problemática humana y conceptual del Derecho del Trabajo,* traducción y ensayo preliminar de F. Vázquez Mateo, Madrid, MTSS, 1984, p. 49.

[10] González Ortega, S.: "La dificil coyuntura del Derecho del Trabajo", *Relaciones Laborales*, núm. 21, 1989, p. 9.

contradicciones entre el trabajo asalariado y la titularidad de la organización productiva", tendente, a la postre, a la instauración de la seguridad y de la paz sociales reconocidas las posibilidades de presión de los trabajadores[11].

Transcurridas casi tres centurias de este germen, el grado de madurez y civilización, también de productividad, de un sistema de relaciones laborales viene marcada también hoy en día, en gran medida, por el modo en el que hace frente a esta demanda de canalización institucionalizada de los numerosos y muy diversos conflictos desarrollados en su seno en cada momento histórico[12].

2. CUESTIONES CONCEPTUALES: MANIFESTACIONES DEL CONFLICTO DE TRABAJO

La relación de conflicto toma la forma de tensión o *controversia* jurídica -la cual presupone la exteriorización del conflicto y se actúa con la pretensión o con la oposición- entre trabajadores y empresario o empresarios, afectando, de manera indistinta a un trabajador asalariado o un grupo o colectividad laboral, pudiendo distinguir entre conflictos colectivos, plurales e individuales. Los primeros se refieren a toda controversia fundamentada en el trabajo o con relación a los intereses que en él se suscitan exteriorizada por sujetos colectivos/sindicales y respecto de cuestiones que adquieren una dimensión colectiva[13]. La pluralidad de trabajadores presente en un conflicto colectivo es importante pero no es suficiente, pues la "pluripersonalidad" también existe en el conflicto precisamente denominado plural, el cual se distingue del colectivo porque mientras éste afecta indiferenciada e indivisiblemente a un conjunto o multiplicidad de trabajadores en cuanto tal, el conflicto plural se construye a partir de una mera yuxtaposición de intereses individuales conjuntamente planteados y gestionados por razones de eficacia, pero sin configurar un auténtico conflicto colectivo[14].

Estando integrado el concepto de conflicto colectivo de trabajo por un elemento cuantitativo, la pluralidad o colectivo de trabajadores, y por otro cualitativo, el interés colectivo, genérico o de categoría, clase o grupo[15], procede distinguir, a su vez, dos tipos de conflictos de este carácter: económicos o jurídicos. Los primeros, también llamados de intereses o de regulación, surgen para crear una norma donde no la hay o para renegociar lo ya acordado modificándolo o sustituyéndolo por otro acuerdo distinto. Los segundos, por el contrario, aparecen ante el incumplimiento de la norma pactada o ante discrepancias en su interpretación o aplicación por disparidad de criterios[16]. Dicho en otros términos, los conflictos jurídicos son aquellos que versan sobre la interpretación o la aplicación de normas preexistentes, estatales, convenidas o acordadas colectivamente, así como prácticas de

[11] Palomeque López, M.C.: "La función y refundación del Derecho del Trabajo". *Relaciones Laborales*, núm. 13, 2000, p. 22; *Ibid., Derecho del Trabajo e ideología,* 7ª ed., revisada, Madrid, Tecnos, 2011, pp. 19-48.

[12] "La existencia de conflictos, la situación de conflictividad debe ser considera como un *elemento normal y natural* en toda sociedad mínimamente consolidada. El conflicto como elemento dinamizador de la "sociedad organizada" democráticamente. El conflicto no es necesariamente una "anomalía" social o jurídica. La "civilización" (jurídica) reside en encauzar el conflicto, no en negarlo (negar su existencia)". Cfr. Monereo Pérez, J.L.: "Teoría general del conflicto laboral", en Orozco Pardo, G. y Monereo Pérez, J.L. (Dirs.) *et altri: Tratado de mediación en la resolución de conflictos,* González de Patto, R., y Lozano Martín, A. M. (Coords.), Madrid, Tecnos, 2015, p. 509.

[13] González-Posada Martínez, E.: "La caracterización del conflicto colectivo de trabajo y los instrumentos para su solución", *Relaciones Laborales*, núm. 17, 2000, p. 13.

[14] Palomeque Lopez, M.C.: "El proceso de conflictos colectivos", en *VI Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Santa Cruz de Tenerife, 21 y 22 de mayo de 1993, ejemplar mecanografiado

[15] Vida Soria, J.: "La distinción entre conflictos sobre derechos y conflictos sobre intereses en la problemática general de los conflictos colectivos de trabajo", en el libro colectivo *Quince Lecciones sobre conflictos colectivos de trabajo,* Madrid, Servicio de Publicaciones de la Universidad Complutense de Madrid, 1968, *passim*; Apilluelo Martin, M.: "Nuevo modelo de conflictos de trabajo: medios de solución y el ASEC", en *La aplicación de la reforma del Estatuto de los Trabajadores en la negociación colectiva. IX Jornadas de Estudio sobre la Negociación Colectiva*, Madrid, CCNCC, 1996.

[16] Por todas, STS de 30 de junio de 1984 (Ar. 3376), que sienta una doctrina reiterada en sucesivos pronunciamientos.

empresa de naturaleza colectiva, cuya pervivencia no se cuestiona por los litigantes, mientras que los conflictos de intereses económicos o de regulación son los que, preexistiendo una norma, versa sobre su oportunidad, pretendiendo su modificación o sustitución por otra, o aquellos que, simplemente, postulan el dictado de una nueva norma que cubre un vacío normativo[17]. Una guía jurídico-positiva de esta categorización jurídica la ofrecen, paradigmáticamente, artículos como el 153 de la LRJS (en el marco "Del proceso de conflictos colectivos")[18], 17.1 y 25.a) del RD-Ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo, o el 4.3 del VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (Sistema Extrajudicial).

Con todo, el conflicto colectivo y el conflicto plural no agotan la variedad de controversias existentes en el marco laboral, pues, como ya consta, también cabe hacer referencia al conflicto individual como pugna entre la persona trabajadora y la empleadora en el marco de la concreta relación laboral.

Por lo demás, avanzando en este excurso conceptual, se debe, igualmente, deslindar entre las medidas de conflicto y los procedimientos de composición del mismo. Las primeras hacen referencia a los medios o cauces de presión utilizados por los sujetos en desavenencia para exteriorizar su disconformidad con la contraparte en alguna materia y propiciar una solución favorable a sus intereses; a estos efectos importa dejar constancia de cómo la CE, en cuanto a las pugnas colectivas, reconoce genéricamente el derecho de los trabajadores y empresarios a "adoptar medidas de conflicto colectivo..." (art. 37.2), elevando, además, al rango de derecho fundamental la medida conflictiva típica y más importante --también la más efectiva-- en manos de los trabajadores: la huelga (art. 28.2 CE)[19]. Por su parte, la manifestación del conflicto individual toma forma a través de variadas reclamaciones que afectan única y exclusivamente a dos sujetos, esto es, a los dos protagonistas de la relación laboral.

Los segundos, los procedimientos de composición, son entendidos como los instrumentos o expedientes técnicos diseñados por el ordenamiento jurídico para lograr la integración o terminación del propio conflicto[20].

Interesa subrayar que la fisonomía y la dinámica de estos procedimientos diferenciados de presión colectiva y de solución de los conflictos de trabajo está sufrido un proceso de readaptación

[17] Bodas Martín, R.: "La mediación en los conflictos jurídicos colectivos", *Derecho Social*, núm. 104, 2024, p. 57; ampliamente, Monereo Pérez, J.L.: "Teoría general del conflicto laboral", en Orozco Pardo, G. y Monereo Pérez, J.L. (Dirs.) *et altri: Tratado de mediación en la resolución de conflictos,* González de Patto, R., y Lozano Martín, A. M. (Coords.), Madrid, Tecnos, 2015, pp. 511 y ss. ("Clasificaciones funcionales de los conflictos") y pp. 517 y ss. (sobre la ordenación jurídica general de los conflictos de trabajo y los principios y mecanismos de solución heterónomos y autónomos).

[18] Conforme al apartado 1º del art. 153 (Ámbito de aplicación del proceso de conflictos colectivos) "Se tramitarán a través del presente proceso las demandas que afecten a intereses generales de un grupo genérico de trabajadores o a un colectivo genérico susceptible de determinación individual y que versen sobre la aplicación e interpretación de una norma estatal, convenio colectivo, cualquiera que sea su eficacia, pactos o acuerdos de empresa, o de una decisión empresarial de carácter colectivo […]".

[19] Con ello toma cuerpo la distinción entre, por un lado, medidas conflictivas de los trabajadores, destacando la huelga como principal arma de lucha en poder de los trabajadores aun cuando existen otras, lícitas unas, ilegales o abusivas otras; por otro, medidas conflictivas patronales, entre las cuales sobresale el cierre patronal, así como mereciendo diversos juicios de legalidad, el ejercicio del poder de dirección como medida conflictiva o el ejercicio de los derechos constitucionales de libertad de expresión, reunión y manifestación, el fomento del esquirolaje, listas negras, etc. Sala Franco, T.: "El sistema español de representación de los trabajadores", *Rev. Treb*., núm. 9, 1989, p. 11

[20] Amplio estudio y recopilación bibliográfica en Fernández Domínguez, J.J.; Martínez Barroso, Mª.R. y Rodríguez Escanciano, S.: *El Derecho del Trabajo tras las últimas reformas 'flexibilizadoras' de la relación laboral*, Madrid, CGPJ, 1998, pp. 661 y ss.

permanente -a través de continuas reformas legislativas "aluvionales"- con la consolidación del "Derecho Flexible del Trabajo"[21].

3. VÍAS DE SOLUCIÓN DEL CONFLICTO: APUNTE

La defensa de intereses antagónicos por trabajadores y empresarios hace necesario que el ordenamiento jurídico-laboral diseñe cauces para canalizar dicha tensión intentando lograr los equilibrios a que la función tuitiva obliga. Junto a los sistemas de solución judiciales (orden jurisdiccional) y los administrativos (autoridades laborales e Inspección), cobran renovado protagonismo los sistemas autónomos, ya sean, de autocomposición o heterocomposición, caracterizados por ser las propias partes en conflicto las que lo resuelven, cuestión distinta es que (voluntaria o forzosamente) lo hagan directamente (autocomposición) a modo y manera de una negociación colectiva, o lo hagan indirectamente mediante la intervención de un tercero (heterocomposición a través de la mediación, conciliación o arbitraje).

En concreto, la primera fórmula, la mediación, implica que el tercero se limita a procurar la aproximación psicológica de las partes contendientes mediante la reunión de las mismas y/o exhortación a la avenencia. La segunda, la mediación, supone que el tercero realiza por sí mismo la búsqueda y la propuesta de un canal solutorio de acuerdo o avenencia, que ofrece o propone a la consideración de los contendientes. Y la última, el arbitraje, conlleva que el tercero dirime el conflicto planteado, fijando los términos y condiciones de la solución, con base unas veces en el compromiso o acuerdo previo de las partes de sometimiento a la decisión final del tercero-no juez (arbitraje voluntario) y otras veces en un encargo ad hoc del poder público, efectuado en determinadas situaciones conflictivas excepcionales (arbitraje obligatorio)[22], tal y como sucede en los supuestos de huelgas en circunstancias excepcionales (por su duración o consecuencias, las posiciones de las partes y el perjuicio grave de la economía nacional), en materia electoral (art. 76 ET) o dentro del procedimiento de descuelgue de condiciones convencionales (art. 82.3 ET).

Los derechos constitucionales de negociación colectiva y de adopción de medias de conflicto colectivo (art. 37.1 y 2 CE)[23] amparan la creación de estos medios autónomos de solución de los

[21] Para la elaboración y construcción técnica del concepto de "Derecho Flexible del Trabajo" y su significación de política del Derecho, concepto de "Derecho Flexible del Trabajo" que fue elaborador desde el análisis de las orientaciones y tendencias subyacentes a los procesos de reformas legislativas de la década de los noventa, véase Monereo Pérez, J.L.: *Introducción al Nuevo Derecho del Trabajo. Una reflexión crítica sobre el Derecho Flexible del Trabajo,* Valencia, Tirant lo Blanch, 1996, pp. 16 y ss., y 42 y ss.; *Ibid., Algunas reflexiones sobre la caracterización técnico jurídica del Derecho del Trabajo*, Madrid, Civitas, 1996, pp. 64 y ss. El proceso de "flexibilización iuslaboral encuentra su última fase -por el momento- en una metamorfosis de las instituciones fundamentales del ordenamiento laboral y del papel de los tres grandes actores del sistema de relaciones laborales (expresión equivalente a la de "sistema de relaciones industriales", en el lenguaje propio del Derecho anglosajón). Todo lo cual va más allá de la simple transformación de "adaptación" del Derecho del Trabajo y del Derecho Colectivo/Sindical, en particular. Puede consultarse, al respecto, Monereo Pérez, J.L.: *La metamorfosis del Derecho del Trabajo,* Albacete, Bomarzo, 2017, especialmente, pp. 29 y ss., y 213 y ss.

[22] Martín Valverde, A.: "Las relaciones entre el sistema judicial y los medios no judiciales de solución de conflictos de trabajo", en Valdés Dal-Re, F. (Coord.) *et altri: Los sistemas de solución extrajudicial de conflictos laborales. Situación actual y perspectivas de futuro*, Madrid, Fundación Sima, 2006, p. 149.

[23] Puede consultarse, Vida Soria, J.: "Conflictos colectivos de trabajo. Análisis del artículo 37.2 de la Constitución Española de 1978", en la obra colectiva *Comentarios a las Leyes Políticas. Constitución Española de 1978,* dirigida por Alzaga Villaamil, O., Tomo IV, Madrid, Edersa, 1983. (Nueva edición, en coautoría con Gallego Morales, A. J., Madrid, Edersa, 1996; Monereo Pérez, J.L.: "El derecho a la negociación colectiva (artículo 37.1)", y "El derecho a adoptar medidas de conflicto colectivo (artículo 37.2)", en Monereo Pérez, J.L., Molina Navarrete, C. Y Moreno Vida, M.N. (Dirs.) *et altri: Comentario a la Constitución Socio-económica de España,* Granada, Comares, 2002, pp. 625 y ss., y 685 y sigs., respectivamente; *Ibid., La negociación colectiva en España: un modelo de negociación colectiva para el siglo veintiuno,* Barcelona, Atelier, 2024, Capítulo 1 ("La garantía constitucional ex artículo 37.1

conflictos que son así una manifestación del principio de autonomía colectiva[24]. La desjudialización del sistema de composición de las controversias laborales aparece, al día de hoy, como respuesta cualitativamente deseable y adecuado paliativo a la avalancha de litigios presentados ante la administración de justicia en razón a un doble orden de consideraciones. De un lado, el ofrecimiento de fórmulas no judiciales para componer diferencias y el seguimiento efectivo de las mismas por quienes están en conflicto producirá una significativa desviación de buena parte de las cuestiones litigiosas de las que invariablemente venían conociendo los órganos jurisdiccionales hacia nuevas instancias no jurisdiccionales, y con ello, una reducción considerable del --por momentos insostenible-- volumen de trabajo de los Juzgados de lo Social (*rectius*, secciones de lo social de los Tribunales de Instancia) y Tribunales Superiores de Justicia en funcionamiento[25]. De otro, la dotación al sistema de una mínima capacidad de autorresolución y de solvencia no judicial de conflictos es una exigencia que no nace ya de meras demandas de rapidez y descongestión, sino también --y sobre todo-- de la necesidad de individualizar, personalizar o singularizar al máximo la respuesta, adaptándola a las necesidades específicas del centro laboral y del puesto de trabajo y permitiendo agrandar, al tiempo, la zona de influencia de la autonomía colectiva[26].

El marco legal actual reserva un significativo espacio para el desarrollo de los procedimientos de solución autónoma de los conflictos laborales, no sólo en los vinculados a la interpretación, aplicación, renovación y sustitución de los convenios (ámbito tradicional de juego de estos procedimientos), sino que se les asigna también un lugar propio en los períodos de consultas que ha de abrir el empresario en los procedimientos de movilidad geográfica, modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, suspensiones del contrato y reducciones de jornada, despidos colectivos, e inaplicación a la empresa de determinadas condiciones de trabajo establecidas en convenios colectivos estatutarios o descuelgue por causas económicas, técnicas, organizativas o productivas de los instrumentos negociados regulados en el título III ET[27].

Bajo tales premisas, las organizaciones sindicales y las asociaciones patronales más representativas han establecido, en ejercicio de su autonomía colectiva y acudiendo a la cobertura técnica de los acuerdos sobre materias concretas (modalidad singular de los acuerdos marco, provista de eficacia normativa y personal general), cauces institucionales de mediación y de arbitraje para la solución extrajudicial de conflictos laborales (principalmente colectivos, aunque también plurales o individuales)[28].

Ahora bien, estas bondades de los sistemas extrajudiciales de solución de conflictos no deben hacer olvidar la necesidad de contar con una tutela judicial ágil capaz de proporcionar soluciones efectivas a la contienda, máxime cuando la jurisdicción social va a conocer únicamente sobre los conflictos jurídicos, anudados consiguientemente a la dicción del derecho, no así sobre los conflictos de intereses, cuya satisfacción se alcanza mediante la infungible voluntad negociadora de las partes[29].

---

de la Constitución Española en la dinámica de la negociación colectiva"), pp. 13 y ss., Capítulo 2 ("El contenido esencial del derecho fundamental a la negociación colectiva y la fuerza vinculante de los convenios colectivos"), pp. 57 y ss.

[24] STC 217/1991.

[25] Rodríguez Escanciano: "El diálogo y la concertación social en los Estatutos de Autonomía: Consejos y otros órganos de participación institucional", *Trabajo y Derecho*, núm. Extra 15, 2022.

[26] Fernández Domínguez, J.J.; Martínez Barroso, M.R. y Rodríguez Escanciano, S.: *El Derecho del Trabajo tras las últimas reformas 'flexibilizadoras' de la relación laboral*, cit., pág. 679-680.

[27] Casas Baamonde, M.E.: "Mediación, arbitraje y períodos de consultas", *Relaciones Laborales*, núm. 4, 2013, p. 2.

[28] Palomeque López, M.C.: "El arbitraje laboral", en *La solución extrajudicial de los conflictos laborales. II Congreso de Castilla y León sobre Relaciones Laborales*, Valladolid, Junta de Castilla y León, 2002, pág. 124.

[29] Bodas Martín, R.: "La mediación de los conflictos jurídicos colectivos", *Derecho Social*, núm- 104, 2024, p. 67.

4. LOGROS HISTÓRICOS DEL PROCESO SOCIAL

El Derecho del Trabajo no sólo ha ido asentando una autonomía y sustantividad propia (relativa como todas las "autonomías" que reconoce un ordenamiento jurídico, pues la realidad del Derecho está en su unidad dentro de la diversidad funcional y estructural[30]) en el campo de la ciencia jurídica en atención al tipo de relaciones sociales que juridifica; al logro de ese atributo también ha contribuido, y de manera nada desdeñable, la creación y puesta en práctica de las denominadas "normas sobre ordenación y funcionamiento de la justicia del trabajo"[31]. En el ámbito del Derecho social, las normas procesales que se han ido sucediendo a lo largo del tiempo han tenido siempre presente, en mayor o menor medida, los principios procedimentales de la inmediación, la oralidad, la concentración y la celeridad como ordenadores a la vez que inspiradores del proceso. Aquellas normas han experimentado lógicamente cambios en un intento de perfeccionar y mejorar la tramitación, adaptándola a las modificaciones de carácter sustantivo y en definitiva a la realidad de cada momento, tratando de solucionar problemas y de superar obstáculos que la práctica diaria ha ido desvelando o potenciando. Precisamente –permítasenos la reiteración-- las claves del éxito del proceso social han pivotado siempre en la búsqueda de la oralidad, de la facilitación en el acceso a la vía jurisdiccional, de la inmediación y de celeridad como manifestaciones del principio de tutela judicial efectiva[32].

Se construyó, así, un proceso ágil, gratuito y oral, que permitiera la rápida satisfacción de unas pretensiones caracterizadas por la urgencia vital y la desigualdad material de las partes en litigio[33]. Ahora bien, aun cuando el éxito del proceso social parecía haberlo hecho invulnerable al poder destructor del tiempo al punto de marcar la impronta seguida por otros procesos (civil o contencioso-administrativo) que han querido responder a las necesidades del tráfico jurídico moderno, lo cierto es que en los últimos años se ha visto sometido a ciertas deficiencias que han aconsejado transitar sendas reformadoras en aras a conseguir la ansiada eficiencia[34].

[30] En realidad, "la autonomía del Derecho del Trabajo significa la especial modalización del tratamiento jurídico del trabajo en su dimensión individual y colectiva, que da a éste una especificidad jurídica. Por lo demás, la autonomía de esta rama del Derecho (como todas las divisiones del Derecho objetivo que conoce el vigente ordenamiento jurídico como sistema complejo), *es esencialmente relativa*. Desde esta perspectiva parece claro que el Derecho del Trabajo es una rama del ordenamiento jurídico general, en parte con técnicas y principios jurídicos peculiares; en parte, compartiendo técnicas y principios ya existentes en otras ramas jurídicas, técnicas y principios que singulariza deformándolos y adaptándolos a su propia peculiaridad *per ratione materie*". Cfr. Monereo Pérez, J.L.: *Algunas reflexiones sobre la caracterización técnico jurídica del Derecho del Trabajo*, Madrid, Civitas, 1996, p.45; *Ibid., Introducción al Nuevo Derecho del Trabajo. Una reflexión crítica sobre el Derecho Flexible del Trabajo,* Valencia, Tirant lo Blanch, 1996, p. 54. Desde la perspectiva de una teoría jurídica formal y material del Derecho, puede consultarse al respecto, *Ibid.,* "Conocimiento y crítica del Derecho: por una teoría comprensiva y explicativa del Derecho", en *Revista de derecho social,* Nº 37, 2007, pp. 11-52.

[31] Valdés Dal-Re, F. "Las jurisdicciones sociales en los países de la Unión Europea: convergencias y divergencias", *Actualidad Laboral*, núm. 8, 2000, p. 104.

[32] Martín Valverde, A.: "La formación del Derecho del Trabajo en España", en *La legislación social en la Historia de España. De la revolución liberal a 1926*, Madrid, Congreso de los Diputados, 1987, p. LVII. Para un análisis en el Derecho Procesal Laboral vigente de los fundamentos y principios del proceso laboral, véase Monereo Pérez, J.L. (Dir.) *et altri*: *Manual de Derecho procesal laboral: Teoría y Práctica,* Moya Amador, R., Serrano Falcón, C., y Tomás Jiménez, N. (Coords.), 5ª edición, Madrid, Tecnos, 2020, Capítulo II ("El proceso laboral en general: Teoría general del proceso laboral"), pp. 104 y sigs.

[33] Martín Valverde, A.: "Jurisdicción social y tutela judicial efectiva", *Derecho Privado y Constitución*, núm. 4, 1994, p. 85.

[34] Luján Alcaraz, J. "La nueva Ley de Enjuiciamiento Civil y su influencia sobre el proceso laboral ordinario", *Aranzadi Social*, núm. 3, 2000, p. 10.

5. LÍNEAS EVOLUTIVAS DEL PROCESO SOCIAL

Haciendo un poco de historia, tanto la LPL de 1990, como su sucesora de 1995, tras la intensa reforma laboral del año 1994 del siglo pasado, "deslumbraron al mundo jurídico e hicieron que el proceso social se convirtiera en orgullo y estandarte del iuslaboralismo triunfante", sirviendo además de modelo para las reformas procesales ocurridas en el año 1998 en el marco de la jurisdicción contenciosa y en el año 2000 en la reforma de ritos civil[35].

Esta certera afirmación no fue óbice para que reconocer que a lo largo de las dos décadas siguientes el proceso social quedara rezagado frente a las nuevas leyes rituarias contencioso-administrativa y civil, que provocaron el desfase de algunas de sus instituciones[36]. Distintas iniciativas de reforma intentaron corregir esta situación, destacando entre ellas –y sin ánimo exhaustivo—la profunda remodelación llevada a cabo por la Ley 13/2009, de 3 de noviembre, de reforma de la legislación laboral para la implantación de la oficina judicial, que amplió las funciones del entonces Secretario Judicial (hoy Letrado de la Administración de Justicia), potenció las garantías del justiciable e incorporó diversas mejoras procesales como la grabación de las vistas[37].

Con todo, el producto resultante no era más que un parche incapaz de dar cobertura un problema estructural, de suerte que el legislador apostó por una reforma de calado, elaborando una nueva norma rituaria en el orden social, la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS), con el fin de conseguir una mejora técnica transversal en la solución de controversias laborales. Como señala su exposición de motivos, esta Ley trata de conseguir dos ambiciosos objetivos:

De un lado, una ampliación notable del ámbito competencial del orden social al objeto de abordar en su integridad la materia contenciosa laboral. Así, cabe destacar el empeño que muestra su redactor, expresado en el preámbulo como meta principal, por "*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 la tutela de este orden*".

De otro, una modernización de los cauces procedimentales propios del orden social de la jurisdicción, continuando y profundizando la labor iniciada con la ya mencionada Ley 13/2009.

Pese a los avances experimentados en la consecución de ambos horizontes, fue necesario introducir cauces destinados a fomentar la digitalización del proceso, pudiendo mencionar como hitos más significativos los introducidos por la Ley 42/2015, de 5 de octubre, con la reforma de la Ley de Enjuiciamiento Civil para establecer la obligatoriedad con carácter general de comunicación por medios electrónicos con la Administración de Justicia (incluidos los exhortos, mandamientos y oficios), e introducir las subastas judiciales; por las Leyes Orgánicas 7/2015, de 21 de julio, y 4/2018, de 28 de diciembre, donde se aprecia un claro cambio de cariz en tanto en cuanto la utilización de dichas tecnologías deja de ser una facultad, para convertirse en una clara necesidad; o por la regulación del sistema LexNET a la luz del Real Decreto 1065/2015[38]. La pandemia derivada del COVID en el año 2020 exigió medidas procesales y organizativas específicas en el ámbito de la Administración

[35] Tascón López, R.: "La digitalización de la justicia social", *Documentación Laboral*, núm. 133, 2024 p. 66.
[36] Rodríguez Escanciano, S.: *Deficiencias del proceso social y claves para su reforma*, Madrid, Marcial Pons, 2001, pp. 24 y ss.
[37] Tascón López, R.: "La digitalización de la justicia social", *Documentación Laboral*, núm. 133, 2024 p. 66.
[38] Tascón López, R.: "La digitalización de la justicia social", *Documentación Laboral*, núm. 133, 2024, p. 68.

de Justicia (Ley 3/2020 y Real Decreto Ley 16/2020) con canales novedosos como la celebración de vistas y actos procesales mediante presencia telemática actualmente generalizada[39].

La introducción de adelantos técnicos en la tramitación procesal no evitó, sin embargo, el surgimiento de retrasos significativos en la satisfacción de los intereses del justiciable, tal y como ha dado buena cuenta, a modo de mero botón de muestra, la Sentencia del Tribunal Constitucional 125/2022, de 10 de octubre, que ha reconocido el amparo a una persona trabajadora porque el juzgado demoró nada menos que 3 años la fecha de celebración del acto de juicio, tratándose de un sencillo proceso ordinario en el que se pretendía una indemnización por incumplimiento en la formalización de un contrato posdoctoral[40].

Se puede señalar que, a día de hoy, "la jurisdicción social está desbordada"[41]. Tal preocupante realidad aconsejó introducir innovaciones técnicas de calado en el texto de la LRJS, siendo el último hito de este proceso reformador el llevado a cabo por la reciente Ley Orgánica 1/2025, de 2 de enero, de medidas en materia de eficiencia del Servicio Público de Justicia, precedida por el Real Decreto Ley 6/2023, de 19 de diciembre, publicado en el BOE de 20 de diciembre y convalido por Acuerdo del Congreso de los Diputados de 10 de enero de 2024, y otras normas conexas, que merecen un repaso siquiera breve.

6. PRECEDENTES INMEDIATOS A LA REFORMA DE 2025: APOSTANDO POR LA EFICIENCIA DIGITAL Y LA EFICIENCIA PROCESAL

Con fundamento en el "Plan Justicia 2030" presentado el 17 de febrero de 2020 por el titular del Ministerio de Justicia del Estado español ante la Comisión de Justicia del Congreso de los Diputados, que incluye entre sus objetivos transformar el servicio público de la justicia para hacerlo más accesible, eficiente y contribuir con ello al esfuerzo común de la sostenibilidad y la cohesión, varias iniciativas legislativas introdujeron algunas reformas de contenido sustantivo en la LRJS. Así, siguiendo un orden cronológico y sin ánimo exhaustivo, cabe mencionar las siguientes:

6.1. Las reformas de 2021

Dos novedades principales fueron introducidas:

De un lado, la Ley 19/2021, de 20 de diciembre, modifica el art. 2 LRJS para incluir dentro de las competencias del orden social, en el apartado o), las "cuestiones referidas a aquellas prestaciones de protección social que establezcan las Comunidades Autónomas en el ejercicio de sus competencias, dirigidas a garantizar recursos económicos suficientes para la cobertura de las necesidades básicas y a prevenir el riesgo de exclusión social de las personas beneficiarias".

De otro, la disposición final 20ª Ley 22/2021, de 28 de diciembre, de Presupuestos generales del Estado para 2022, renueva el apartado f) del art. 3 LRJS para encomendar al orden jurisdiccional contencioso-administrativo las impugnaciones frente a "los actos administrativos dictados en las fases preparatorias, previas a la contratación de personal laboral para el ingreso por acceso libre", previsión

[39] Nogueira Guastavino, M.: "Eficiencia digital y procesal en la justicia (rdl 6/2023) y su impacto en la Ley reguladora de la jurisdicción social", *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 6, 2024, pp. 353 y ss.

[40] Molina Navarrete, C.: "¿Nueva modernidad para una jurisdicción social estancada?: retos en los entornos de una sociedad digital del trabajo y justicia multinivel", *Revista Trabajo y Seguridad Social (Centro de Estudios Financieros)*, núm. 474, 2023, p. 9.

[41] Esteve Segarra, A.: "La intención de agilización del proceso social con la reforma operada en 2023", *Documentación Laboral*, núm. 133, 2024, p. 84.

que ha sido declarada inconstitucional por la Sentencia 145/2022, de 15 de noviembre, por exceder del contenido material propio de una Ley de Presupuestos, con el retorno a la jurisdicción social de las cuestiones relativas al mencionado acceso libre al empleo público laboral[42].

Por eso –y como no podía ser de otra manera-- el Auto de la Sala de Conflictos de 10 enero de 2023[43] concluye "que erradicado dicho precepto del cuerpo procesal laboral, habremos de retornar a la situación precedente acuñada por la Sala, y que determinaba residenciar la competencia en el orden social de la jurisdicción". Como matización adicional, el Auto de la Sala de Conflictos de 21 de febrero de 2024[44] aclara, no obstante, que "si se trata de bases generales comunes a los procesos selectivos de personal funcionario y laboral, la competencia corresponde a los órganos del orden contencioso-administrativo".

6.2. Los proyectos de Ley del año 2022

A lo largo de 2022 tuvieron entrada en la cámara baja española, de forma más o menos simultánea, tres macroproyectos de ley que se ocupaban, respectivamente, de la eficiencia organizativa, la eficiencia digital y la eficiencia procesal del Servicio Público de Justicia[45]. Los tres proyectos quedaron precipitadamente inconclusos tras la convocatoria anticipada de elecciones generales el pasado 29 de mayo de 2023.

6.3. El Decreto Ley 5/2023

Antes de la celebración del proceso electoral mencionado se aprobó el extenso Decreto Ley 5/2023, de 28 de junio, que en lo que se refiere a la materia procesal se centró principalmente en dotar de mayor agilidad a la tramitación de los recursos de casación para la unificación de doctrina, eliminando el recurso contra el auto de inadmisión por falta de subsanación de defectos cuando la parte ya ha sido advertida y requerida para dicha subsanación, dejando pasar el plazo. Se acoge, por tanto, la misma solución que la LRJS establece para los autos de inadmisión por incumplimiento de manera manifiesta e insubsanable de los requisitos procesales para preparar o interponer el recurso, por carencia sobrevenida del objeto del recurso, por falta de contenido casacional de la pretensión y por haberse desestimado en el fondo otros recursos en supuestos sustancialmente iguales. Se elimina también el trámite de audiencia previa al recurrente respecto de ciertas causas de inadmisión sobre las cuales necesariamente habrá de haber efectuado alegaciones en dos momentos diferentes -escrito de preparación y escrito de interposición de recurso-, de manera que su supresión en nada perturba el derecho a la tutela judicial efectiva evitando un trámite que dilata innecesariamente la tramitación del recurso. Con todo, se mantiene la audiencia a la parte cuando la causa de inadmisión escapa del contenido de aquellos escritos como sucede con la falta de contenido casacional de la pretensión y el haberse desestimado en el fondo otros recursos en supuestos sustancialmente iguales[46].

[42] López Hormeño, M.C.: "Jurisdicción competente para conocer sobre la impugnación de los procesos selectivos y bolsas de empleo del personal laboral: un eterno camino de ida y vuelta", *Diario La Ley*, 22 de marzo de 2023.

[43] Núm. 2/2023. Reiterado por AATS, Sala de Conflictos, 12 diciembre 2023 (rec. 10/2023), 21 febrero 2024 (rec. 12/2023) y 1 julio 2024 (rec. 6 y 11/2024).

[44] Núm. 21/2024.

[45] Cavas Martínez, F. y Ferrando García, F.: "Las reformas del proceso laboral de 2023 y 2025 en España: una visión panorámica", Cielo Laboral, https://adapt.us3.list-manage.com/track/click?u=477f592c29b5a739ce4cc8917&id=6af9aeaa0d&e=26ee5ea647

[46] Uría-Menéndez: "La reforma del recurso de casación en los distintos órdenes jurisdiccionales, operada por el Real Decreto-Ley 5/2023, de 28 de junio", https://www.uria.com/es/publicaciones/newsletter/1695-procesal

6.4. El Decreto Ley 6/2023

Tras la constitución del nuevo gobierno, algunas de las reformas contempladas en las iniciativas proyectadas y frustradas en 2022 lograron salir adelante, de nuevo, por la vía de la legislación de urgencia. Fue precisamente el Decreto Ley 6/2023 el encargado de incorporar a la LRJS una serie de baluartes para la ejecución del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia en materia de servicio público de justicia. Esta reforma incorpora una *summa divissio* de cambios, unos encaminados a la digitalización y otros dirigidos a la agilización de procedimientos[47]. Así, en apretada síntesis:

1º.- Añade en el apartado o) del art. 2 la competencia del orden social para conocer, junto a las prestaciones de dependencia, el reconocimiento de la situación de dependencia y los servicios derivados. Aun cuando la versión original de la LRJS ya atribuía a la jurisdicción social la revisión de las prestaciones asociadas a la Ley de Dependencia realizando una equiparación *ex lege* de esta tipología de prestaciones con las de Seguridad Social[48], conviene recordar que, abusando de una fórmula reiteradamente utilizada por el legislador, esta atribución quedó diferida en el tiempo, en virtud de lo dispuesto en la disposición final séptima LRJS, a cuyo tenor la "fecha de entrada en vigor (para estos supuestos) se fijará en una ulterior Ley, cuyo Proyecto deberá remitir el Gobierno a las Cortes Generales en el plazo de tres años, teniendo en cuenta la incidencia de las distintas fases de aplicación de la Ley de Dependencia, así como la determinación de las medidas y medios adecuados para lograr una ágil respuesta judicial en estas materias". Hasta la promulgación del Real Decreto Ley 6/2023 no se ha desbloqueado la atribución al orden social de todas las cuestiones relacionadas con la Ley de Dependencia que siguieron alojadas en el orden contencioso-administrativo[49]: valoración de grado, dictamen de reconocimiento y provisión de servicios (teleasistencia, centro de día o de noche, centro residencial o ayuda a domicilio) o prestaciones (cuidados en el entorno familiar, asistencia personal o vinculada al servicio). Sin duda, la asunción de esta materia litigiosa por el orden social "resulta muy importante para evitar la cruda realidad de la no materialización de tales prestaciones (o servicios) a pesar de su presumible derecho a percibirlas…dado que la parte beneficiaria podrá, en su caso, acogerse a las normas de ejecución provisional en el proceso social sobre ejecutividad de las sentencias condenatorias al pago durante la eventual tramitación de un recuso, con la consecuencia de ponerse fin al trámite de no cumplirse con tal abono"[50]. Lo que no deja de ser criticable es que no se haya introducido previsión legal alguna para considerar urgente la tramitación de estos procesos[51].

2º.-Amplía el apartado n) del art. 2 LRJS para agregar las impugnaciones relacionadas en el art. 47 bis ET relativo al mecanismo RED de Flexibilidad y de Estabilización del Empleo[52]. Se trata de dos figuras novedosas, que o bien ante coyunturas adversas de carácter global, o bien ante

[47] Esteve Segarra, A.: "La intención de agilización del proceso social con la reforma operada en 2023", *Documentación Laboral*, núm. 133, 2024, p. 84.

[48] González de Patto, R.M.: *La garantía jurisdiccional de las prestaciones de dependencia en el marco de la reforma del proceso social*, Albacete, Bomarzo, 2011, p. 44.

[49] SSTS, Social, 14 octubre 2014 (rec. 1115/2013) y 2 noviembre 2015 (rec. 308/2014).

[50] Salinas Molina, F.: "Proyecto de Ley de Medidas de Eficiencia Procesal: ámbito social", *Jurisdicción Social*, núm.234, 2022, p. 25.

[51] Iturri Garate, J.C.: "Los procesos sobre situaciones de dependencia pasan a lo social", *Jurisdicción Social*, junio 2024.

[52] Mercader Uguina, J.R., y De la Puebla Pinilla, A.: "El mecanismo red de flexibilidad y estabilización del empleo: un marco permanente para la conservación del empleo en situaciones de crisis", en Monereo Pérez, J.L., Rodríguez Escanciano, S., y Rodríguez Iniesta, G. (Dirs.) *et altri: La reforma laboral de 2021: Estadio técnico de su régimen jurídico,* Ortiz Castillo, F. (Coord.), Murcia, Laborum, 2022, pp. 407 y ss.; Monereo Pérez, J.L., y Ortega Lozano, P.G.: "Mecanismo red de flexibilidad interna y garantía de estabilización del empleo(Artículo 47 bis del estatuto de los trabajadores y disposiciones concordantes)", en *Temas Laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social,* Nº 161, 2022 (Ejemplar dedicado a: Monográfico sobre la reforma laboral de 2021 para la postpandemia), pp. 305-334. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8396998

crisis sectoriales, guardan un paralelismo claro con los ERTE, exigiendo pronunciamientos de la Administración[53]. Así, tras la solicitud empresarial y la evacuación del informe por la Inspección de Trabajo, la autoridad laboral deberá dictar resolución en el plazo de siete días naturales. Tal resolución podrá ser impugnada ante el orden social de la jurisdicción[54]. En concreto, el art. 17.2 Real Decreto 608/2023, de 11 de julio, por el que se desarrolla el Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo remite a la jurisdicción social la impugnación judicial de las resoluciones en el ámbito del Mecanismo RED. Como reciente botón de muestra, cabe señalar que por Orden PJC/1472/2024, de 26 de diciembre, se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 23 de diciembre de 2024, por el que se declara la activación del Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo, de conformidad con el artículo 47 bis ET. Por su parte, la decisión empresarial sobre suspensión de contratos o reducción de jornada podrá ser impugnada ante los órganos del orden jurisdiccional social, acudiendo al procedimiento regulado en el art. 138 LRJS (impugnación individual) o al proceso de conflicto colectivo (impugnación colectiva), según sea el caso[55].

3º.-Modifica el art. 64 LRJS para exceptuar del requisito del intento de conciliación, o en su caso mediación, a las reclamaciones sobre el trabajo a distancia y al pleito monitorio. En aras de potenciar la funcionalidad de la modalidad procesal monitoria (cuyo rasgo más destacable es la inexistencia de vista), se revisa también la regulación contenida en el art. 101 LRJS, incrementando de 6.000 a 15.000 euros la cantidad por la que se puede reclamar a través de este procedimiento. Desaparece la posibilidad de consignar el importe de lo adeudado (solo se admite el pago directo al trabajador). Se introducen ajustes en la tramitación para no demorar la resolución del litigio: en caso de oposición empresarial, solo si las partes solicitan vista se convocará la misma, siguiendo la tramitación del procedimiento ordinario –en caso contrario, el juez concretará cantidad-, sin que el actor deba presentar nueva demanda; también se convocará vista siguiendo el procedimiento ordinario, sin exigencia de nueva demanda, cuando el requerimiento de pago al empresario no se hubiera podido notificar personalmente.

Además, se perfila ahora con mayor precisión la excepción a la necesidad de llevar a cabo el intento de conciliación en los casos en que se encuentre involucrada una Administración Pública, atendiendo al criterio de quién es el representante procesal del sujeto demandado (quedando eximido de este requisito general de procedibilidad cuando lo fuera "el abogado del Estado, el letrado o letrada de la Administración de la Seguridad Social, los representantes procesales de las Comunidades Autónomas o de las Administraciones Locales o el Letrado o Letrada de las Cortes Generales"(art. 64.2 LRJS)[56].

4º.- Afianza la posibilidad de que se ejerciten simultáneamente las acciones que uno o varios actores tengan contra uno o varios demandados, siempre que entre ellos exista un nexo por razón del título o causa de pedir, no solo cuando las acciones "se funden en los mismos hechos" sino también cuando "se funden en una misma o análoga decisión empresarial" (art. 25.3 LRJS). Incluso, impone la obligación al juzgado de acordar la acumulación de los procesos cuando, concurriendo los requisitos anteriormente mencionados, los actores no ejercitan conjuntamente las acciones, quedando eliminada

[53] Vila Tierno, F.: "Una visión general sobre las modificaciones operadas en el orden social por el Real Decreto Ley 6/2023, de 19 de diciembre", Vila Tierno, F. (Dir.) *et altri: La reforma del proceso en la orden social derivada del Real Decreto Ley 6/2023, de 19 de diciembre. Comentario de urgencia,* Murcia, Laborum, 2024, p. 19.

[54] Gil Plana, J.: "La eficiencia procesal como causa reformista del proceso laboral", en Vila Tierno, F. (Dir.) *et altri: La reforma del proceso en la orden social derivada del Real Decreto Ley 6/2023, de 19 de diciembre. Comentario de urgencia*, Murcia, Laborum, 2024, p. 89.

[55] Cavas Martínez, F.: "La impugnación judicial de las medidas de ajuste temporal de empleo (suspensión del contrato y reducción de jornada)", *Documentación Laboral*, núm. 127, 2022, Vol. III, pp. 11 y ss.

[56] Tascón López, R.: *Hacia la eficiencia procesal en el orden social de la jurisdicción*, Pamplona, Aranzadi, 2023, p. 107.

esta obligación "cuando el juez o tribunal aprecie, de forma motivada, que la acumulación podría ocasionar perjuicios desproporcionados a la tutela judicial efectiva del resto de intervinientes" (art. 28 LRJS).

Reglas particulares rigen en los supuestos de acumulación de demandas derivadas de un mismo accidente de trabajo o enfermedad profesional, pues en tal caso "las partes demandantes o demandadas han de informar de la existencia de varias demandas al juzgado o sección que se hubiera repartido la primera de tales demandas o recursos en el plazo de 5 días desde la notificación de la admisión de la segunda o ulteriores demandas o recursos o, en su caso, desde que la parte tenga conocimiento del juez o sección en la que hubiera sido turnada la primera"(art. 25.3 LRJS). Igualmente, la parte del proceso de impugnación de un acto o resolución administrativa está obligada a informar al juzgado de la existencia de varias demandas o recursos (art. 23.7 LRJS). No obstante, se prohíbe acumular acciones en reclamaciones sobre acceso, reversión y modificación del trabajo a distancia a las que se refiere el art. 138 bis LRJS) (art. 26 LRJS). Se admite la acumulación a la acción de despido de la reclamación de cantidades adeudadas cuando sean vencidas, exigibles y de cuantía determinada, de manera que la falta de concurrencia de alguno de estos requisitos impide dicha acumulación, dando prioridad al enjuiciamiento del despido (art. 26.3 LRJS). Se permite también acumular en una misma demanda "acciones de modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo por parte de distintos actores contra un mismo demandado siempre que deriven de los mismos hechos o de una misma decisión empresarial" y "acciones de despido por causas objetivas por parte de distintos actores contra un mismo demandado siempre que deriven de cartas de despido con idéntica causa" (art. 26.8 LRJS). En fin, se refuerza la obligatoriedad de acumular tanto procesos tramitados en un mismo juzgado o tribunal contra el mismo demandado (art. 28.1 LRJS) como demandas pendientes en distintos procesos ante dos o más juzgados de lo social de una misma circunscripción)[57].

5º.- Regula, en un nuevo art. 86 bis LRJS, el denominado procedimiento testigo, como fenómeno de "litigación en masa", que pretende dar respuesta, preferente, a demandas con identidad sustancial de objeto, sin necesidad de tramitar todas ellas (que se suspenderán). Consiste en que, cuando un órgano judicial tenga pendiente una pluralidad de procesos con identidad de objeto y de parte demandada, si no procediera la acumulación, deberá tramitar preceptivamente uno o varios de ellos con carácter preferente (según el orden de presentación), previa audiencia de las partes por plazo común de 5 días y suspendiéndose el curso de los demás, para que, una vez firme la sentencia, se deje constancia en los procesos suspendidos y se notifique a las partes de los mismos a fin de que, en el plazo de 5 días, puedan los demandantes interesar la extensión de sus efectos de acuerdo al nuevo art. 247 ter LRJS, la continuación del procedimiento o desistir de la demanda[58].

6º.-Profundiza, en el art. 247 ter LRJS, sobre la extensión de efectos que una sentencia firme que hubiera reconocido una situación jurídica individualizada a favor de una o varias personas (y que, en principio, sólo vincularía a las partes interesadas) pueda extenderse a otras personas en fase de ejecución. Para tal extensión de efectos se exige que[59]: a) los interesados se encuentren en idéntica situación jurídica que los favorecidos por el fallo, b) el órgano sentenciador sea también competente por razón de territorio para conocer de sus pretensiones de reconocimiento de dicha situación individualizada, c) los interesados soliciten la extensión en el plazo máximo de un año desde la última notificación de la sentencia a quienes fueron parte en el proceso. Se dispone el traslado a las

[57] De la Puebla Pinilla, A.: "Preguntas y respuestas sobre las reformas en la jurisdicción social", *Revista de Derecho Laboral VLex*, núm. 11, 2024, p. 25.

[58] De la Puebla Pinilla, A.: "Preguntas y respuestas sobre las reformas en la jurisdicción social", *Revista de Derecho Laboral VLex*, núm. 11, 2024, pp. 26 y ss. Por extenso, Salinas Molina, F.: "El procedimiento testigo en la LRJS según el Real Decreto Ley 6/2023", *Derecho Social*, núm. 106, 2024, pp. 106 y ss.

[59] De la Puebla Pinilla, A.: "Preguntas y respuestas sobre las reformas en la jurisdicción social", *Revista de Derecho Laboral VLex*, núm. 11, 2024, p. 27.

partes para presentación de posibles alegaciones, se establecen los supuestos en que la extensión de efectos no es posible (cosa juzgada, doctrina contraria a la jurisprudencia del Tribunal Supremo o doctrina reiterada del Tribunal Superior de Justicia territorialmente competente o cuando el interesado ya tuviera resolución consentida y firme en vía administrativa), así como las causas de suspensión del incidente de extensión de efectos. El juez resolverá mediante auto (recurrible) si estima o no la extensión de efectos, y con el testimonio de dicho auto los interesados podrán solicitar la ejecución[60].

7º.- Reconoce la suspensión de la ejecución solicitada de común acuerdo por las partes y por un tiempo máximo de 15 días, para solventar las posibles discrepancias que se susciten en el ámbito de la ejecución a los procedimientos de mediación. De alcanzarse un acuerdo, éste debe someterse a homologación judicial en la forma y los efectos establecidos para la transacción, pero de no alcanzarse, se declara que se levantará la suspensión y se continuará con la tramitación

8º.- Confiere nueva redacción al art. 97.3 LRJS para regular un nuevo supuesto de posible imposición de sanción pecuniaria cuando la sentencia condenatoria coincida esencialmente con la pretensión contenida en la papeleta de conciliación o solicitud de mediación.

9º.-Añade un último párrafo de cierre en el art. 236.1 LRJS señalando que en los supuestos de revisión frente a sentencia firme por haber recaído sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos, se debe dar traslado a la Abogacía General del Estado sobre la presentación de la demanda , así como de la decisión sobre su admisión y que la «Abogacía del Estado podrá intervenir, sin tener la condición de parte, por propia iniciativa o a instancia del órgano judicial, mediante la aportación de información o presentación de observaciones escritas sobre cuestiones relativas a la ejecución de la Sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos. El letrado o letrada de la Administración de Justicia notificará igualmente la decisión de la revisión a la Abogacía General del Estado. Del mismo modo, en caso de estimarse la revisión, los letrados y las letradas de la Administración de Justicia de los tribunales correspondientes informarán a la Abogacía General del Estado de las principales actuaciones que se lleven a cabo como consecuencia de la revisión".

10º.- Reformula el art. 188.1 LRJS para añadir el recurso de revisión contra los decretos del Letrado de la Administración de Justicia que antes no eran recurribles cuando resolvían el recurso de reposición, sin perjuicio de reproducir la cuestión al recurrir, si fuere procedente, la resolución definitiva. Este párrafo fue declarado nulo por vulneración del art. 24.1 CE al no contemplar la intervención judicial en la revisión de resoluciones de los Letrados de la Administración de Justicia y se estimó que, hasta que el legislador no se pronunciara al respecto, el recurso judicial procedente frente al decreto del Letrado resolutivo de la reposición sería el directo de revisión al que se refiere el propio precepto en su segundo párrafo como señaló la Sentencia del Tribunal Constitucional 72/2018. Esta doctrina ha sido incorporada en la literalidad de la LRJS[61].

11º.-Añade un procedimiento urgente y preferente (vista en los 5 días siguientes a la admisión de la demanda y sentencia dictada en 5 días) en los casos de demandas por despido en las que el trabajador manifieste que la empresa no ha tramitado la baja por despido en la TGSS (art. 103.4 LRJS), introduciendo, por tanto, el despido verbal que normalmente se produce por desaparición de la empresa sin que esta tramite la baja del trabajador y lo hace otorgándole preferencia.

[60] Nogueira Guastavino, M.: "Eficiencia digital y procesal en la justicia (rdl 6/2023) y su impacto en la Ley reguladora de la jurisdicción social", *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 6, 2024, pp. 353 y ss.

[61] Nogueira Guastavino, M.: "Eficiencia digital y procesal en la justicia (rdl 6/2023) y su impacto en la Ley reguladora de la jurisdicción social", *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 6, 2024, pp. 353 y ss.

12º.- Especifica expresamente, recogiendo una práctica que se había convertido en habitual, que el poder apud acta se puede realizar de modo gratuito a través del registro electrónico de apoderamientos ad hoc (art. 18.2 LRJS), añadiendo que la representación también se puede realizar apud acta a través del registro electrónico referido en los supuestos de demandas con más de 10 actores en los que los demandantes deben designar un representante común (abogado, procurador, graduado social colegiado, uno de los demandantes o un sindicato) con el que se entenderán las sucesivas diligencias del litigio (art. 19 LRJS).

13º.-Modifica el lugar de presentación de escritos y documentos, estableciendo que las partes deben presentar todos ellos en la forma establecida en el nuevo art. 135 LEC, esto es, a través de medios electrónicos o digitales cuando los intervinientes estén obligados a su empleo o hayan voluntariamente decidido optar por el uso de dichos medios, dejando claro, empero, el art. 44 LRJS que los trabajadores pueden "elegir en todo momento si actúan ante la Administración de Justicia a través de medios electrónicos o no"[62].

14º.- Impone la obligación de señalar un domicilio " físico, teléfono y dirección electrónica, en el caso de las personas obligadas a relacionarse electrónicamente con la Administración de Justicia, para la práctica de actos de comunicación" (art. 53.2), señalando, al tiempo, que los actos de comunicación (citaciones, notificaciones, emplazamientos y requerimientos) sólo se realizarán en el local de la oficina judicial "a las partes que no actúen representadas" tanto "si es por propia iniciativa" como "por haber sido emplazados para ello", si bien se mantiene que, en otro caso, sigue siendo posible la comunicación en el domicilio señalado a estos efectos (art. 55 LRJS).

15º.-Sigue salvaguardando que las comunicaciones por medios electrónicos fuera de la oficina judicial no se pueden imponer al trabajador mediante contrato (art. 56.5 LRJS)[63].

16º.- Aclara que en los procedimientos en materia de prestaciones de la seguridad social es posible la remisión del expediente administrativo de forma electrónica a través de un nodo de interoperabilidad, de la dirección electrónica o localizador que dé acceso al expediente electrónico puesto a disposición, siempre que se garantice la integridad del acceso a lo largo del tiempo que determine la correspondiente política de gestión de documentos electrónicos y el cumplimiento de la normativa de interoperabilidad aplicable al tipo de expediente (art. 143.1 LRJS)[64].

6.5. La regulación del derecho de defensa en 2024

La Ley Orgánica 5/2024, de 11 de noviembre, del Derecho de Defensa, en su art. 12.3 regula el derecho de las personas trabajadoras "a la indemnidad frente a las consecuencias desfavorables que pudieran sufrir por la realización de cualquier actuación conducente al ejercicio de sus derechos", previsión que se completa en la disposición adicional 3ª señalando que dichas actuaciones han de haber sido efectuadas "ante la empresa" o tratarse de "actuaciones administrativas o judiciales" destinadas a la reclamación de sus derechos laborales, sean realizadas "por ellas mismas o por sus representantes legales". En todo caso, "dicha protección se extiende al cónyuge, pareja de hecho y parientes hasta el

[62] Ortega Lozano, P. G.: "El procedimiento digitalizado y telemático: especial referencia a la videoconferencia y a la sala online (medidas en materia de servicio público de justicia y reforma de la LRJS)", en Vila Tierno, F. (Dir.) *et altri: La reforma del proceso en el Orden Social derivada del RDL 6/2023, de 19 de diciembre: Comentario de urgencia*, Murcia, Laborum, 2024, pp. 49-78.

[63] Nores Torres, L. E.: "El proceso de digitalización en la jurisdicción social: avances y perspectivas", *Lex Social*, núm. 13 (2), 2023, pp. 1–30.

[64] Nogueira Guastavino, M.: "Eficiencia digital y procesal en la justicia (rdl 6/2023) y su impacto en la Ley reguladora de la jurisdicción social", *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 6, 2024, pp. 353 y ss.

segundo grado de consanguinidad o afinidad, que presten servicios en la misma empresa, aun cuando éstos no hubieran realizado la actuación conducente al ejercicio de sus derechos".

7. LA LEY ORGÁNICA 1/2025, DE 2 DE ENERO, DE MEDIDAS EN MATERIA DE EFICIENCIA DEL SERVICIO PÚBLICO DE JUSTICIA

Cierto es que, como se ha podido comprobar, en el Real Decreto Ley 6/2023 se refunden en buena medida las principales reformas contempladas en los proyectos non natos sobre eficiencia digital y eficiencia procesal. No menos verdad es que quedaron fuera otras medidas de gran significación, en concreto las contenidas en el proyecto de ley sobre eficiencia organizativa, rescatadas ahora por la LO 1/2025. Lógicamente, no es posible detenerse, dentro de una editorial analítica, pero que sirve de pórtico al presente número de la Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, a exponer todas y cada una de las disposiciones que configuran un importante cambio de paradigma en las relaciones con la Administración de Justicia. Baste, a estos fines, con intentar esquematizar algunas de las más trascendentes con el único propósito de abrir la senda para la profundización por otras investigaciones que se acerquen más detenidamente a esta temática, no sin alertar que la relevancia de los instrumentos jurídico-laborales y su proyección transversal en la vida de las personas y en los índices económicos, contrasta con la escasa atención que su canalización procesal ha suscitado en este último paquete de reformas, infravalorando la necesidad de modernización de un orden social, que caracterizado históricamente por su capacidad de innovación, hace tiempo que está estancado e, incluso, presenta síntomas de desfase y obsolescencia respecto del camino de evolución de otros órdenes como el civil y el contencioso.

Bajo la aludida hipótesis metodológica de aportar una mera aproximación a las novedades de mayor enjundia introducidas por la Ley Orgánica 1/2025 en el proceso laboral, cabe señalar que, aun cuando su ámbito de conocimiento no ha sido afectado y muchas veces las modificaciones se limitan a introducir las reglas de un lenguaje inclusivo, lo cierto es que algunas presentan mayor fondo, a saber:

1º.-El punto de partida finalista no es otro que el objetivo de *racionalizar el modelo y la búsqueda de la eficiencia organizativa de la Administración de Justicia*. Actualmente, la mayor complejidad de las relaciones sociales y económicas y el importante incremento de la litigiosidad plantean nuevas exigencias en la organización de la Administración de Justicia. Además, se ha producido un avance espectacular en el campo de las tecnologías de la información y comunicación, así como en las infraestructuras de transporte que permiten una mayor movilidad y la concentración de población y servicios en torno a núcleos urbanos, por lo que el modelo tradicional de juzgado unipersonal ha ido quedándose obsoleto. La organización judicial tradicional ha provocado, con el paso del tiempo, una serie de disfunciones en el ámbito de la Administración de Justicia, como pueden ser la falta de especialización de los juzgados; la proliferación de órganos con idéntica competencia en cada partido judicial, conllevando una innecesaria dispersión de medios y esfuerzo; el favorecimiento de la justicia interina; y las desigualdades en la carga de trabajo y en el tiempo de resolución de asuntos, entre otras. Es por ello que la racionalización del modelo y la búsqueda de la eficiencia aconsejan que el primer nivel de organización judicial opere de forma colegiada, como también ocurre en las demás instancias judiciales, en la misma línea que otros países de nuestro entorno democrático. Es importante destacar que el modelo de los Tribunales de Instancia es un sistema de organización colegiada que no altera el ejercicio de la función jurisdiccional ni las competencias de los órganos de enjuiciamiento unipersonales (Preámbulo).

2º.-Incorpora una reforma de la estructura organizativa del orden social creando los denominados Tribunales de Instancia, dotados, junto a otras secciones, de una sección social, que viene a sustituir a los actuales juzgados de lo social, con el apoyo de unas oficinas judiciales que se

redefinen y concretan en servicios comunes. Esta transformación tendrá lugar el 31 de diciembre de 2025. Se constituirá así una sección de lo social específica dentro de todos los Tribunales de Instancia que tengan sede en la capital de cada provincia, con jurisdicción en toda ella, aunque también se contempla –sería impensable otra cosa por razones de todos conocidas– la posibilidad de que se establezcan secciones de lo social en Tribunales de Instancia con sede en poblaciones distintas de la capital de provincia, con jurisdicción en el ámbito territorial que a tal efecto se delimite. Excepcionalmente, las secciones de lo social podrían extender su jurisdicción a dos o más provincias dentro de la misma Comunidad Autónoma. El arco material de competencias de las secciones de lo social de los Tribunales de Instancia se extendería a todos aquellos asuntos que, siendo propios del orden jurisdiccional social, no estuvieran atribuidas a órganos judiciales de nivel superior[65]. El art. 84.6 LOPJ, aplicable a todos los órdenes jurisdiccionales, permite que la sección actúe en la instancia de manera colegiada, integrándose por tres miembros, cuando en atención al volumen, especial complejidad o el número de intervinientes de un procedimiento, ello favorezca la función jurisdiccional[66], pero con respeto a la independencia judicial de cada magistrado[67].

El objetivo de esta reconversión no es sino fomentar la especialización, unificar criterios y distribuir de manera más equilibrada las cargas de trabajo, optimizando los recursos disponibles y apostando por la innovación tecnológica, incluido el teletrabajo, también a fin de contribuir a la sostenibilidad ambiental del servicio público de justicia[68].

3º.- Aun cuando deja bien clara su voluntad de resolver el problema del retraso del servicio público de justicia reduciendo el número de conflictos que se convierten en litigios judiciales, preconizando vías extrajudiciales, lo cierto es que mantiene al orden social fuera de las reformas introducidas en la regulación civil y mercantil de los medios alternativos de solución de controversias al entender que la normativa laboral ya prevé instrumentos eficaces en los que se materializan soluciones pactadas. No obstante, procede a fomentar la concordia dentro del proceso al albur de la conciliación (mediación) inmediatamente previa al juicio junto a la conciliación (mediación) durante el juicio[69].

En este marco, cabe recordar que la inserción en la regulación de los procesos judiciales de nuevos y mayores márgenes para el acuerdo entre las partes litigantes, impulsando la conciliación o mediación como medios de evitación del proceso, fueron impulsadas por el Real Decreto Ley 6/2023, que ya había previsto los siguientes cambios no por conocidos menos dignos de reiteración[70]: 1) actualización de la lista de supuestos exceptuados de la regla general de conciliación previa y la referencia dentro de la misma a los entes públicos; 2) reformulación de los efectos de la solicitud de conciliación o de mediación en los plazos de prescripción o caducidad; 3) asignación de deberes de información con ocasión de esos trámites previos "a efectos de ulteriores actuaciones judiciales"; y 4)

[65] García Murcia, J.: "Las leyes de eficiencia del servicio público de justicia: visión general y posible incidencia en la jurisdicción social", *Revista Trabajo y Seguridad Social (Centro de Estudios Financieros)*, núm. 474, 2023, p. 68.

[66] Nores Torres, E.: "La incidencia de la Ley Orgánica 1/2025, de 2 de enero, en el ámbito laboral: una primera aproximación", *Brief AEDTSS*, https://www.aedtss.com/la-incidencia-de-la-lo-1-2025-de-2-de-enero-en-el-ambito-laboral-una-primera-aproximacion/

[67] De Lamo Rubio, J.: "Oficina judicial y Tribunales de Instancia: un camino por recorrer", *Diario La Ley*, núm. 10646, 2025.

[68] Molina Navarrete, C.: "Retos de la jurisdicción social en la nueva sociedad del trabajo 5.0: claves para una necesaria modernización", *Retos de la jurisdicción social en los nuevos escenarios del trabajo: balance y perspectivas de futuro. Liber Amicorum en homenaje al magistrado don Fernando Salinas Molina*, Guadalupe Hernández, H.; Segoviano Astaburuaga, M.L. y Molina Navarrete, C., Dirs.): Madrid, CEF, 2023, p. 24.

[69] García Murcia, J.: "Las leyes de eficiencia del servicio público de justicia: visión general y posible incidencia en la jurisdicción social", *Revista Trabajo y Seguridad Social (Centro de Estudios Financieros)*, núm. 474, 2023, p. 74.

[70] García Murcia, J.: "Las leyes de eficiencia del servicio público de justicia: visión general y posible incidencia en la jurisdicción social", *Revista Trabajo y Seguridad Social (Centro de Estudios Financieros)*, núm. 474, 2023, p. 77.

ampliación de las hipótesis de imposición de sanciones pecuniarias por incomparecencia injustificada al acto de conciliación o mediación.

Para conseguir el impulso de los actos de conciliación en el inicio o desarrollo del proceso las modificaciones son con la reforma de 2025 bastante más discretas, y se han concentrado prácticamente en la remodelación de los trámites del acto de conciliación y de las reglas de intervención del Letrado de la Administración de Justicia en el arreglo que pudieran alcanzar las partes en el momento previo al juicio o durante el devenir del proceso (arts. 62 a 84 LRJS). Se contempla, así, la posibilidad de disociar las fechas de celebración de los actos de conciliación anticipada (ante el Letrado/a de la Administración de Justicia) y juicio (ante el juez o tribunal), posibilitando con ello una agenda doble y compatible de trabajo, que podrá establecerse a instancia de cualquiera de las partes, si estimaran razonadamente que existe la posibilidad de llegar a un acuerdo conciliatorio, o de oficio por el Letrado/a de la Administración de Justicia, si entendiera que, por la naturaleza y circunstancias del litigio o por la solución dada judicialmente en casos análogos, pudiera ser factible que las partes alcancen un acuerdo, descargando así de trabajo al órgano judicial. Esta separación, en el esquema reformista de 2025, debería permitir efectuar un mayor número de señalamientos para conciliación que de juicio en una jornada, lo que coadyuvaría a la descongestión de los juzgados, favoreciendo una programación más eficaz, e impulsaría la verdadera labor mediadora del Letrado de la Administración de Justicia, al no estar mediatizados por la perspectiva de retrasar la labor judicial. Ello va acompañado a un cierto impulso a esta conciliación según se aprecia en el art. 84 LRJS, apartados 2 (anticipación por vía telemática) y 3 (el Letrado/a de la Administración de Justicia deja constancia de las razones que impiden la consecución del acuerdo lo cual podría tener trascendencia a la hora de valorar su conducta de cara a una eventual multa)[71]. Se prevé, además, que el acto de conciliación tenga lugar a partir de los diez días desde la admisión de la demanda y con una antelación mínima de treinta días a la celebración del acto de la vista, con el fin de poder dar una respuesta ajustada a lo que la realidad social exige. Además, se podrán imponer sanciones por faltar al acto de conciliación de manera injustificada.

4º.- Incentiva el impulso de la oralidad de las sentencias, con la finalidad de agilizar no sólo su dictado, sino también la notificación y la declaración de firmeza de estas, salvo cuando las partes comparezcan por ellas mismas (art. 50 LRJS).

5º.- Introduce ajustes en la concreción del cómputo de los plazos de prescripción y caducidad, que será efectiva desde la presentación de la solicitud de conciliación, especificando que transcurrido un plazo de 30 días hábiles sin haberse celebrado el acto de conciliación o sin haberse iniciado mediación o alcanzado acuerdo en la misma se tendrá por terminado el procedimiento y cumplido el trámite, recogiendo así doctrina jurisprudencial (art. 65 LRJS)[72].

6º.- Actualiza el importe mínimo de la multa por temeridad o mala fe, elevándolo de 180 a 600 euros (art. 75 LRJS).

7º.- Elimina la obligación de presentar copias de la demanda, recursos y documentos, lo cual resulta coherente con la generalización del expediente judicial electrónico y el propósito de acabar gradualmente con el papel (arts. 80.2, 196.1, 210.1 y 223.2 LRJS)[73].

[71] Nores Torres, E.: "La incidencia de la Ley Orgánica 1/2025, de 2 de enero, en el ámbito laboral: una primera aproximación", *Bief AEDTSS*, 08/01/2025.

[72] Tascón López, R.: *Hacia la eficiencia procesal en el orden social de la jurisdicción*, Pamplona, Aranzadi, 2023, p. 108.

[73] Cavas Martínez, F. y Ferrando García, F.: "Las reformas del proceso laboral de 2023 y 2025 en España: una visión panorámica", *Cielo Laboral*, https://adapt.us3.list-manage.com/track/click?u=477f592c29b5a739ce4cc8917&id=6af9aeaa0d&e=26ee5ea647

8º.- Amplía de cinco a diez días de antelación a la fecha del juicio el plazo para solicitar pruebas que requieren citaciones o requerimientos (art. 90.3 LRJS). Además, modifica sustancialmente la aportación de los medios de prueba al procedimiento, estableciendo el deber de las partes (ya no es una mera posibilidad) de presentar con diez días de antelación (antes cinco) los documentos o pericias de que intenten valerse en el acto del juicio (todos ellos, no sólo los que por volumen o complejidad aconsejen esa aportación anticipada) [nuevo art. 82.5 LRJS (antes art. 82.4 LRJS)][74]. Establece también que la prueba se deberá presentar en formato electrónico, salvo que la parte no venga obligada a relacionarse electrónicamente con la Administración de Justicia, en cuyo caso se admitirá la presentación en papel o en otros soportes no digitales.

9º.- Establece una nueva regulación del recurso de casación para la unificación de doctrina, modificando varios preceptos de la LRJS (arts. 219, 221, 224 y 225) con el propósito de aunar el alcance y finalidad de esta modalidad de recurso en todas las Salas del Tribunal Supremo y apreciar con mayor rigor el requisito de admisión. Coherentemente con su caracterización como recurso extraordinario y no como una tercera instancia, se incorpora la exigencia de interés casacional objetivo, siguiendo el ejemplo de los demás órdenes jurisdiccionales y del propio Tribunal Constitucional con la denominada "especial trascendencia constitucional". Considera, así, que existe interés casacional objetivo si concurren circunstancias que aconsejen un nuevo pronunciamiento de la Sala, cuando la cuestión posee una trascendencia o proyección significativa, o si el debate suscitado presenta relevancia para la formación de la jurisprudencia. Se añade, por tanto, una suerte de nueva *conditio sine qua non* a sumar a los requisitos tradicionales sobre: 1) contradicción entre sentencias de las Salas de lo Social de Tribunales Superiores de Justicia y las sentencias de otros Tribunales Superiores de Justicia o del Tribunal Supremo; 2) planteamiento de la controversia respecto de los mismos litigantes u otros en idéntica situación; y 3) concurrencia de la *triple identidad* (sustento en hechos, fundamentos y pretensiones sustancialmente iguales) (art. 219.1 LRJS).También habilita a la Sala de Gobierno del Tribunal Supremo para que pueda determinar la extensión máxima y el formato de los escritos que se presenten ante ella (art. 210 LRJS) e incorpora la irrecurribilidad de los autos que acuerden la inadmisión del recurso de revisión y del proceso por error judicial (art. 236 LRJS).

10º.- Establece que el tribunal, mediante auto, rechazará de plano y sin sustanciación alguna la demanda de tercería de dominio a la que no se acompañe un principio de prueba por escrito del fundamento de la pretensión del tercerista, así como la que se interponga con posterioridad al momento en que, de acuerdo con lo dispuesto en la legislación civil, se produzca la transmisión del bien al acreedor o al tercero que lo adquiera en pública subasta (art. 260.2 LRJS).

11º.- Reenvía la realización de los bienes embargados a lo dispuesto en la legislación procesal civil, con lo que desaparece la posibilidad (antes admitida) que, en caso de que la subasta quede desierta, los ejecutantes (o los responsables solidarios/subsidiarios) se adjudiquen el bien por el 30 por cierto del avalúo (art. 264 LRJS).

Terminar indicando que es cierto que la digitalización del proceso social puede impulsar, a corto plazo, una agilización de actuaciones, así como una interconexión de procesos y una mayor mecanización en labores puramente formales y burocráticas, lo cual ayudará en la celeridad de la tramitación de las demandas. No menos verdad es que la potenciación de los sistemas de conciliación y el uso decidido de la multa por temeridad o mala fe pueden servir de exponente para reducir la conflictividad. Ahora bien, un intento de solución realista y sincero de los retrasos en el foro exige dotar al orden jurisdiccional social de adecuados medios materiales y humanos, más allá de una mera transformación de los juzgados en tribunales de instancia. Si se quiere lograr un acortamiento

[74] Nores Torres, E.: "La incidencia de la Ley Orgánica 1/2025, de 2 de enero, en el ámbito laboral: una primera aproximación", *Bief AEDTSS*, 08/01/2025.

en los plazos de resolución de los litigios, evitando una justicia tardía y, por tanto, falta de tutela, deviene imprescindible que los órganos de la jurisdicción social funcionen adecuadamente contando con recursos suficientes como clave de la bóveda de futuras reformas[75]. Todo ello sin olvidar que la baja calidad de los textos normativos, promulgados a modo de aluvión (a menudo acompañado de los excesos patentes en la utilización de la legislación motorizada[76] de pretendida urgencia y necesidad, que va más allá de las previsiones finalistas ex art. 86 de nuestra Norma Fundamental[77], olvidando que puede hacerse reclamo alternativo -y no sólo complementario o sucesivo- a los proyectos de ley por el procedimiento de urgencia), puede entorpecer también la labor de interpretación y aplicación típica de jueces y tribunales. La buena arquitectura de las leyes contribuye a reducir la tasa de litigiosidad y, en consecuencia, a la minoración de la correspondiente carga procesal.

[75] El propio legislador es consciente de ello cuanto considera que el sistema de Justicia de nuestro país, que da soporte al ejercicio de la potestad jurisdiccional, padece desde hace décadas de insuficiencias estructurales, algunas de las cuales, sin justificación, han dificultado que ocupe plenamente el lugar que merece en una sociedad avanzada. No hay duda de que en algunos puntos del sistema puede haber déficit de recursos que haya que corregir, pero no parece que esta sea la causa principal de nuestros problemas crónicos, derivados más bien de la escasa eficiencia de las soluciones que sucesivamente se han ido implantando para reforzar la Administración de Justicia como servicio público (Preámbulo II).

[76] Carl Schmitt hizo referencia al "legislador motorizado" (como fuente creadora de la "legislación motorizada"), en el sentido de que el procedimiento legislativo era cada vez más rápido y sumario. E incluso, se llegaría a la situación de que la "ley" del Parlamento era desplazada por el "Decreto" gubernamental. Cfr. Schmitt, C.: "Die Lage der europäischen Rechtswissenschaft", en *Verfassungsrechtliche Aufsätze aus den Jahren 1924-1954*, Berlín, Duncker & Humblot, 1958, pp. 404-407.

[77] Recuérdese que según el art. 86 de la Constitución Española: "1. En caso de extraordinaria y urgente necesidad, el Gobierno podrá dictar disposiciones legislativas provisionales que tomarán la forma de Decretos-leyes y que no podrán afectar al ordenamiento de las instituciones básicas del Estado, a los derechos, deberes y libertades de los ciudadanos regulados en el Título I, al régimen de las Comunidades Autónomas ni al Derecho electoral general. 2. Los Decretos-leyes deberán ser inmediatamente sometidos a debate y votación de totalidad al Congreso de los Diputados, convocado al efecto si no estuviere reunido, en el plazo de los treinta días siguientes a su promulgación. El Congreso habrá de pronunciarse expresamente dentro de dicho plazo sobre su convalidación o derogación, para lo cual el Reglamento establecerá un procedimiento especial y sumario. 3. Durante el plazo establecido en el apartado anterior, las Cortes podrán tramitarlos como proyectos de ley por el procedimiento de urgencia". Conforme al art. 93.1 del Reglamento del Congreso de los Diputados los 10 de febrero de 1982 (objeto de sucesivas reformas): "A petición del Gobierno, de dos Grupos Parlamentarios o de una quinta parte de los Diputados, la Mesa del Congreso podrá acordar que un asunto se tramite por procedimiento de urgencia".