

La crisis de la garantía judicial de los derechos laborales

JOSÉ JOAQUÍN PÉREZ-BENEYTO ABAD*

1. El intercambio entre trabajo y salario –lo propio de la relación salarial- en el interior del **contrato de trabajo** siempre es paradójica pues se realiza bajo una simultánea situación: **entre la inflación legislativa y la legislación ausente**. Aunque tal paradoja no es inocente, ni casual. Responde a la idea de que los derechos de libertad solo pueden ser comprometidos por el poder público y se obvia que en la sociedad civil se generan formas de dominio.

La inflación legislativa en el mundo del trabajo tiene el mismo efecto que la ausencia de legislación. Se legisla en determinadas materias de manera compulsiva para desregular –el eufemismo de la flexibilidad- y se mantiene el silencio del legislador en otras materias para preservar formulas de regulación privatistas. Y pese a la paradoja, la relación salarial se regula y además con coherencia, con la coherencia que exige el mercado.

2. De esa situación paradójica emerge un poder empresarial libre en la determinación de las condiciones de trabajo. Emerge un poder privado con facultades normativas, y se entroniza **un poder empresarial**

* José Joaquín Pérez-Beneyto Abad, Magistrado Especialista Orden Social. Ponencia presentada en el II Congreso de Buenas Prácticas, los días 21 de noviembre en la Facultad de Ciencias del Trabajo de la Universidad de Sevilla y el día 22 en la Universidad Ignacio de Loyola de Córdoba.

Buenas prácticas jurídico procesales para reducir el gasto social (II)

exorbitante tanto en sus facultades de seleccionar el tipo contractual, como en el reforzamiento de sus potestades de extinción del contrato, o en las facultades de modificación las condiciones de trabajo, de modo que la norma estatal y la autonomía colectiva no son ya el suelo mínimo normativo. Emerge el nudo poder del empresario.

Se ha sustituido la **bilateralidad de una relación de trabajo**, mediada por un contrato estatutario, por un esquema de adhesión del trabajador individual a las sucesivas modificaciones del contenido de la prestación laboral, que es como se concreta la voluntad empresarial, desapareciendo toda mediación colectiva de esos poderes. Se niega la contractualidad y se cumple lo que G. Orwell dijo a propósito de la desigualdad: respecto de su subordinado, el empleador es “más” igual.

El trabajo, que se mide tan sólo en términos económicos, se convierte en un espacio habitado por sujetos cada vez menos ciudadanos.

Se concluye en un proceso acentuado de crisis de la garantía judicial de los derechos laborales, fruto tanto en mil reformas sustantivas como procesales que denotan también una crisis en las formas de producción del derecho.

3. La **crisis de la garantía judicial** de los derechos laborales se concreta en las **reformas sustantivas** que se arrastran desde hace años.

La reforma de 1994 ya supuso la ruptura de la constitución del trabajo del Estado Social - abordada en la reforma de 1984 con la masiva introducción de la temporalidad en los contratos- deviniendo la norma laboral en un instrumento del mercado, pasando por la reforma del despido improcedente en el año 2002 -en que se legaliza el fraude de ley, creando un sumidero por el se fueron a la calle mas de millón y medio de trabajadores en menos de un año-, acentuada de forma imponente en las reformas del 2010 y del 2012 mediante la descausalización de las decisiones extintivas del empresario y concediendo al empresario la posibilidad de administrar unilateralmente la relación laboral; en suma, se reduce el control judicial a la monetización, a ínfimo coste, de las acciones antijurídicas del empresario. El huracán legislativo no paró ahí, sino que en el 2012 fue a destruir las garantías colectivas en los procesos de modificación y reestructuración empresarial hasta lle-

La crisis de la garantía judicial de los derechos laborales

gar a implantar una negociación colectiva de proximidad e incentivar la iniciativa empresarial para descolgarse del convenio. Y seguimos. Se impuso un modelo que no pone límites al dominio de las razones económicas, decretándose la muerte del contrato que instituye la relación de trabajo. Se impuso el principio de la teoría neoclásica de que toda recuperación económica pasa por un retroceso de la legalidad en los lugares de trabajo.

4. La paradoja, en la que se haya la relación salarial, entre la inflación legislativa y la legislación ausente, produce también una **crisis en las formas de producción del derecho** y así, y en especial desde 1994, se suceden normas, una tras otra, que consideran el espacio de la contratación laboral –el eufemismo de la tan citada flexibilidad- y de la extinción de los contratos, la negociación colectiva y la alteración de las condiciones de trabajo, como materias que requieren cambios consecutivos y permanentes derivados de una permanente situación de urgencia, reclamándose, casi diariamente, medidas perentorias que se traducen en una inflación legislativa.

Lo que se consigue con esta convulsión normativa es generar regímenes jurídicos diferentes, superpuestos unos a otros, impidiendo las garantías jurisdiccionales al diluirse el principio de legalidad y de taxatividad de las normas. El juez laboral empieza a no sujetarse a norma a alguna –la primera fuente del derecho pasa a ser una base de datos-, y derivando en un gran número de ocasiones –en los cada vez más numerosos casos en los que se invoca una lesión de un derecho fundamental, como último asidero del trabajador ante la nula protección de la norma ordinaria- a un modelo principalista de la ponderación; en fin, convirtiendo su poder en discrecional. Esta convulsión normativa hace las delicias de los tertulianos de las patronales pues se les pone en bandeja la propia independencia del juez por su falta de sujeción a la ley y por la discrecionalidad, impropia de la jurisdicción. Los grandes bufetes no paran de clamar por cláusulas compromisorias para que los conflictos laborales se sometan a arbitrajes, y gran número de jueces se arriman a ellos al socaire de pregonar las virtudes del arbitraje o de la mediación.

Buenas prácticas jurídico procesales para reducir el gasto social (II)

La paradoja en la que se sitúa la relación salarial, entre la inflación legislativa y la legislación ausente, denota también una **crisis en la fundamentación democrática y constitucional de la regulación del trabajo**, pues este modelo de norma laboral no solo propaga un desequilibrio radical entre la libertad de empresa y el derecho al trabajo, de manera que el contenido laboral de este último queda anulado, sino que las mil reformas del mercado de trabajo han eliminado el principio de igualdad sustancial en la relación de empresarios y trabajadores.

La paulatina pérdida de la capacidad de interlocución de los sujetos colectivos, hasta llegar a negárseles la capacidad de ser parte en un proceso de negociación política o de concertación, es una mera deriva de lo que ya se viene realizando con ese doble proceso inflacionario y de silencio normativo. Desaparecidos los sujetos colectivos de la relación salarial, desaparece el D^o. del Trabajo.

5. Como muestra de **las reformas procesales que agravan la crisis de la garantía jurisdiccional** de los derechos laborales, en pleno estallido de la Gran Crisis se aborda una reforma de la legislación procesal laboral, que bajo los eufemismos de siempre de la eficiencia, mejorar las garantías, etc... lo que realmente se hace es **separar juicio y proceso** –precedido por una reforma de la oficina judicial en el año 2009- y este se le entrega al secretario judicial como si el juicio fuera un objetivo externo al proceso, olvidando que el proceso no es otra cosa que juicio y formación del juicio –la jurisdicción es un poder cognoscitivo-. Un proceso sin juicio es una contradicción en los términos y además acentúa el poder de la jurisdicción en detrimento del saber, deslegitimándola.

La consecuencia ha sido la casi desaparición del poder de control de los jueces laborales sobre el válido ejercicio del poder privado empresarial, por una mala gestión del proceso laboral, que de ser bastante eficaz, rápido y garantista, ha pasado a ser lento, torpe, plagado de mil trámites, limitándose el juez en un gran número de casos a conformar un título que solo otorga unos derechos mínimos económicos garantizados por el Estado. Si se le suma el alud de causas que se ha precipitado sobre los juzgados sociales como consecuencia de la Gran Crisis, la situación deviene dantesca: miles de procedimientos atascados, esperando años

La crisis de la garantía judicial de los derechos laborales

para realizar el juicio, y gestionados burocráticamente por unos secretarios cuya principal encomienda es el número estadístico. La garantía de tutela judicial se ha convertido en una quimera.

6. **Las cifras se comentan solas:** De un total de 3.894 órganos judiciales –desde las Salas de los TSJ hasta los juzgados- 1.695 superan el 150% de su carga ordinaria de trabajo, es decir un 43,53%. De esos números, 295 son Juzgados de lo Social (con ejecuciones) de los que 184 superan el 150% de su carga ordinaria de trabajo y 46 son Juzgados de lo Social (sin ejecuciones) de los que 45 superan el 150% de su carga ordinaria de trabajo. De una duración media de los procesos en los Juzgados de lo Social en el año 2006 de 5,3 meses se ha pasado a más de 18 meses.

Las precedentes cifras, en lo que se refiere a la jurisdicción social, traen causa tanto en las reformas laborales últimas –RDL 10/2010, Ley 35/2010, Ley 27/2011, Ley 28/2001, RDL 10/2011, RDL 14/2011, RDL 3/2012 etc- como de la andadura de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social –Ley 36/2011 de 10 de octubre-, publicada en plena Gran Crisis.

7. El como se ha llegado a la situación límite, que denotan esas cifras, se explica por las sucesivas reformas que al socaire de la recuperación económica alteraron los instrumentos reguladores de la relación salarial.

La supresión del “despido exprés” ex art. 56.2 ET, que operó como el gran instrumento regulador de la flexibilidad externa de las empresas durante 10 años, y la sustitución por otro más barato en términos de coste para las empresas como es el despido objetivo por causa económica, productiva u organizativa supuso un incremento exponencial de casos para la jurisdicción. Si le sumamos la supresión de los salarios de trámite y la reducción de las cuantías de las indemnizaciones, que hace a la conciliación intraprocesal carente de sentido, la consecuencia es un incremento del número de causas que finalizan con sentencia, puesto que la expectativa de una sentencia adversa ya no es tan gravosa como antes.

La privatización, o bilateralidad extrema, de la relación contractual y la desaparición de su carácter tradicional estatutario, con la exacerba-

Buenas prácticas jurídico procesales para reducir el gasto social (II)

ción de los poderes empresariales, deja a la **acción judicial como “ultima ratio” para gran parte de los trabajadores.**

Al convertirse la acción judicial como “ultima ratio”, unido a la **desaparición del contrato de trabajo como contrato estatutario**, se acuden a derechos fundamentales inespecíficos como modo de defensa; al igual que como reacción a ese escenario post-Reformas, se plantean cada vez más supuestos de nulidad, fraudes de ley, extensiones de responsabilidad a través de las figuras de los grupos de empresas, sucesión, cesión ilegal, buscando la responsabilidad solidaria como mayor seguridad para el cobro del crédito salarial frente a las mil formas que adopta la empresa, justo para ahorrar costes. Todo ello implica tanto una dificultad probatoria, de difícil gestión procesal, como una dificultad resolutive. La duración de los juicios y la dificultad de las sentencias se incrementan.

Pero también la reforma procesal que supuso la LRJS, en lo referente a la regulación de la tramitación previa al juicio, lo ha hecho de modo tan farragoso que si además le añadimos la bicefalia reinante en la instancia, la situación deviene caótica: desde el sistema de requerimientos ex art. 81 LRJS para subsanar la demanda con una práctica procesal extremadamente burocrática –la estadística es la meta de tales requerimientos-, incremento exponencial de las suspensiones, una manifiesta disminución del número de juicios señalados, pasando por el nuevo régimen de acumulaciones de acciones o de causas, siguiendo por el incremento de las solicitudes de cada vez más diligencias preparatorias de prueba, o de prueba anticipada, junto a la oposición a las mismas, etc... y, todo esto junto a la mayor complejidad del proceso, el bajo nivel de la defensa profesional de las partes, constituyen una suma de déficits que complican notablemente la función jurisdiccional tanto en la gestión previa del juicio, el juicio mismo y su resultado, la elaboración de la sentencia. El **principio de accionabilidad** de los derechos laborales palidece ante ese panorama.

8. La radical modificación del marco de relacionales laborales –mas los cambios productivos, de ciclo económico, incluso de paradigma social con la muerte de todo referente colectivo- conlleva esencialmente la aparición de un **poder empresarial exorbitante** en detrimento de los

derechos de los trabajadores que solos, ante ese poder privado, ven en la acción judicial su única defensa.

Tal poder privado exorbitante **cuestiona el papel de la jurisdicción social** impugnando el **principio de jurisdiccionalidad**.

Ese poder privado si ya rechaza la expansión de las garantías primarias, derogando toda norma que le limite, mas impugna todo espacio de las garantías secundarias o jurisdiccionales.

La lectura de la llamada prensa salmón es una buena muestra de esta impugnación diaria. Se rechaza la correlación entre estado de derecho y jurisdicción, pues si el estado de derecho supone la sujeción del poder al derecho, expandiendo espacios para el desarrollo del sistema de límites y vínculos legales a todo poder, en el fondo ese poder privado está impugnando a ambos. No es casual la fascinación occidental por la economía China y su modo de gobierno.

Esta situación obliga a un replanteamiento del papel de los jueces de lo social, en su función de garantía del estatus de ciudadanía del trabajador subordinado, no solo en la vertiente de reinterpretación o cuestionamiento de los cambios normativos que sobrepasen los límites constitucionales, comunitarios o internacionales¹ -la legalidad supraestatal supraordenada a la legalidad nacional-, ni en la de creador de nuevos criterios jurisprudenciales que respondan al marco actual normativo, sino en su papel de garante de derechos fundamentales, que nunca hay que olvidar son derechos que virtualmente están contra las mayorías requiriendo ese papel al juez social de ejercicio de su **función de garantía secundaria** contra las contingentes mayorías políticas.

También, y en relación con esa legalidad supranacional, el juez social debe colmar las lagunas de garantías secundarias, máxime cuando el ordenamiento internacional carece casi por completo de instituciones de garantía secundaria de los derechos sociales.

En fin, el juez social como institución tercera encargada de la resolución de conflictos y de la satisfacción de demandas de justicia y derechos debe **cubrir el vacío que en ese orden deja las instituciones políticas de gobierno**. Ante la debilidad de las respuestas políticas y

¹ Cfr. Cristina Sánchez-Rodas Navarro ; La Residencia en España desde el Prisma del Derecho del Trabajo y la Seguridad Social. Aranzadi. Pamplona. 2014 ; pp.203-213.

Buenas prácticas jurídico procesales para reducir el gasto social (II)

su sometimiento a los dictados del mercado –poderes económicos y financieros-, la jurisdicción social es un espacio elegido por los trabajadores subordinados para hacer oír su voz, para hacer valer sus derechos de ciudadanía. La jurisdicción se ha convertido en un lugar privilegiado de reconocimiento de los derechos de la persona frente a las ineficiencias, lagunas o desidias en las respuestas políticas.

No es casual que ante esta expansión del papel de la jurisdicción en los estados constitucionales en los treinta gloriosos, por la vía de los hechos –infradotación material y humana, deslegitimación diaria en los medios, invasión de los aparatos partidarios de las cúpulas jurisdiccionales y de su órgano de garantía de independencia etc...- la hayan llevado a ser una bella promesa. En esas se debate la jurisdicción y la social en especial.

9. Propuestas.

La jurisdicción social, como **poder de censura que interviene en los espacios ilegítimos de un poder privado, precisa de diversas condiciones:**

- a) Una concepción y práctica **garantista** de la jurisdicción: el juez independiente debe someterse a límites y vínculos rigurosos, condiciones de su legitimidad.
- b) Una **reserva de estatuto**: se precisa refundar la legalidad laboral y oponer freno a la inflación legislativa, que perjudica tanto la efectividad del derecho como su papel garantista.
- c) Una **deontología judicial**: prudencia de juicio, humildad cognoscitiva, respeto a las partes, rechazo de todo protagonismo y activismo judicial, son reglas morales del juez que es consciente de la naturaleza probabilista de la verdad obtenida en el juicio.
- d) Extensión y realidad del **principio de accionabilidad**: para que exista una jurisdicción social es condición necesaria que exista la posibilidad de activarla. Los derechos laborales lesionados deben poder accionarse en juicio. Toda violación jurídica que sufra el trabajador subordinado precisa la garantía secundaria de la intervención de un juez. Tal garantía es ineficaz cuando el juez social no es accesible a los trabajadores cuyos derechos han sido lesionados.

La crisis de la garantía judicial de los derechos laborales

Hoy tal garantía lleva camino de desaparecer. La dilación de los procesos hace ilusoria la garantía secundaria de la intervención de un juez. Dilación por sobrecarga de trabajo y por déficits procesales; a estos dedicamos lo que sigue con la conciencia de ser mínúsculas medidas que en algo incrementaríamos la garantía secundaria de los derechos laborales cuando el problema radica en la propia garantía primaria de tales derechos que está dejando de existir.

10. Algunas **pequeñas medidas**, que a corto plazo, podrían mejorar la garantía jurisdiccional de los derechos laborales:

a) Limitar **la carga de trabajo** en la instancia: que se repartan un limitado número de asuntos al mes. La calidad no es una opción en la jurisdicción, lo es todo.

Limitación en el reparto de asuntos haciendo uso del art. 167 LOPJ cuando dispone que “las normas de reparto se aprobarán por las Salas de Gobierno del TSJ a propuesta de la junta de jueces del respectivo orden jurisdiccional”. Y la propuesta debería ser que, a instancias de las juntas de jueces, se repartiera exclusivamente la carga de trabajo que se valorara como razonable.

b) Derogar el Capítulo I, del Título V, de la LRJS atinente a la **conciliación y mediación previa**.

Carece de sentido el modelo de **conciliación administrativa previa**, en el que no existe mediación de ningún tipo y las reuniones entre las partes son meramente formales, a los únicos efectos de firmar el acta de no avenencia (salvo que previamente hayan llegado a un acuerdo). Desde el RD-L 5/1979 los servicios de conciliación y mediación son hasta la actualidad unos organismos que sirven para dar formato de título al acuerdo conciliatorio de las partes cuando éstas por sí mismas lo han alcanzado.

Del mismo modo carece de sentido la conciliación ante el secretario judicial pues amen de haberse convertido en un trámite burocrático más, duplicado, no deja ser un acto reglado y como tal carente de flexibilidad.

c) Acentuar **la conciliación judicial** con aportación y exhibición de medios de prueba al modo del proceso civil ordinario norteamericano.

Buenas prácticas jurídico procesales para reducir el gasto social (II)

La conciliación judicial es intraprocesal, como parte del juicio y del proceso, que por definición son inescindibles, de modo que no se entiende las críticas a esta conciliación sustentadas en los argumentos de que se vería el juez contaminado por las informaciones que en ese acto se obtuvieran, cuando estas se obtienen en el interior del proceso mismo.

Juicio y proceso no pueden separarse puesto que el proceso no es otra cosa que juicio y formación del juicio –la jurisdicción es un poder cognoscitivo-. Un proceso sin juicio es una contradicción en los términos.

Así, por ejemplo, las advertencias de las consecuencias legales de lo que allí se va a realizar –el juicio, que ya se está realizando– salvo que se caiga por el juez en la imprudencia de adelantar el fallo como algo ineludible, entra en los límites fijado a ese acto por el TEDH en la Application núm. 14063/1988 en el caso Søren Erik Jensen against Denmark, donde la Resolución de inadmisibilidad de la Comisión de 7-1-1991 razonaba, tras advertir de la necesidad de agotar los remedios internos –como la recusación– que “La Comisión recuerda que la sesión preliminar del Tribunal... pretendió obtener la máxima claridad sobre las posiciones de las partes e identificar las circunstancias de hecho y legales del caso, en atención a lo cual... no existe vulneración del art. 6.1 del Convenio si un Juez advierte a los litigantes del posible resultado de un caso. No hay indicios de que el Juez se excediera de sus competencias por ejemplo ejerciendo una presión indebida sobre el demandante. Por lo tanto ninguna cuestión se suscita sobre la imparcialidad por el hecho de que el mismo Juez seguidamente participara en el examen del caso”.

d) **Limitar las modalidades procesales a dos** y eliminar las múltiples modalidades existentes.

Uno para litigios complejos para reclamaciones de cantidad superiores a 3.000€, despidos, extinciones y resoluciones de contratos, las iniciadas de oficio por la autoridad laboral o la inspección de trabajo, los conflictos colectivos, la impugnación de convenios, la impugnación de estatutos sindicales o su modificación, tutela de

La crisis de la garantía judicial de los derechos laborales

derechos fundamentales. Como subespecialidad de este nuevo procedimiento “ordinario” se configuraría un procedimiento revisor de todo tipo de actos administrativos atribuidos a esta jurisdicción social.

Todo otro litigio en el que, por las partes o la materia, se ventilaran controversias distintas de las que deben enjuiciarse por el procedimiento verbal.

Las diferencias entre ambos vendría dado por el **tipo de sentencia** que se dictase, pudiendo incluso en la segunda modalidad introducirse modelos tipos, de escueta motivación, como en las revisiones de grado en la prestaciones de incapacidad permanente, etc...

El procedimiento monitorio debe abandonar toda referencia a las reglas del proceso ordinario debiendo la LRJS contener una regulación autosuficiente y así debe estar precedido de una demanda, con menos requisitos que los del art. 8o LRJS, mejor regulación de la tramitación escrita, entre ellas los motivos de oposición del deudor. En último extremo configurarlo como una fase previa al proceso declarativo posterior, y para ello debe ser un proceso jurisdiccional, ante el juez.

e) Modificar el régimen de **las acumulaciones** reformando, simplificando la regulación de las secciones 1ª y 2ª del Cap. I del Tit III de la LRJS.

Incentivar y exigir procesalmente la acumulación de procesos y acciones, sustrayéndolas del principio dispositivo, de modo que su admisibilidad ni descansa en la discrecionalidad del juez ni en la voluntad de las partes.

Así, por ejemplo, en caso de acumulación de procesos, si derivan de la misma causa de pedir, deberán ser acumulados al juzgado que primero conoció de ellos aun cuando sean distintos los demandantes.

La justificación a todo ello se encuentra en dos razones: garantizar la seguridad jurídica y economizar al máximo los recursos en la administración de justicia.

Buenas prácticas jurídico procesales para reducir el gasto social (II)

f) Modificación del art. 81 LRJS para que sea el juez quien realice la **admisión de la demanda**, y no el secretario judicial.

La razón primera de esta modificación es de orden constitucional: no puede pender el principio de accionabilidad de quien no es juez.

La segunda razón es de orden práctico: el juez, con los requerimientos acota el objeto procesal, conoce a fondo el asunto, mejora su gestión del juicio, incrementa los señalamientos, disminuyen las suspensiones. En fin, una vuelta a lo que funcionaba y se abandonó por un acuerdo de fin de huelga con los secretarios.

g) Una mejor regulación del art. 85.1 LRJS de modo que se convierta en **una real vista preliminar** o “audiencia de saneamiento procesal” **concentrada** de modo que se obvian las tentaciones de dobles y triples comparecencias que se están realizando para sanar lo que por vía de con el primitivo art. 81 LPL se realizaba.

Eludir toda posibilidad de introducir una contestación escrita a la demanda pues ello supondría desconocer que el pleito laboral, es un pleito domestico, no acaece entre partes desconocidas que tienen un encuentro fortuito en sus vidas, sino entre quienes están conviviendo a lo largo de la duración del contrato de tracto sucesivo.

h) Necesidad de un **acta sucinta** en el acto del juicio oral. Los actos jurídicos precisan de constancia escrita. La sola grabación como modo de documentación incrementa la indefensión.

i) Mejor regulación de **la sentencia** que la contenida en el art. 97 LRJS de modo que se diferencia entre las dictadas en el procedimiento ordinario, de la dictada en el otro procedimiento –en el sistema dual de procedimientos–, de la dictada resolviendo el recurso de suplicación o casación.

Es esencial en ambos tipos de sentencias insistir en la motivación fáctica por el juez de instancia –recordando que es de instancia única– tanto identificando los elementos de prueba empleados para su obtención, tras reseñar los hechos controvertidos, enumerando qué medios de prueba de los practicados en juicio le han conducido a cada uno de ellos, expresando los razonamientos in-

La crisis de la garantía judicial de los derechos laborales

ferenciales como deductivos que le conducen a fijar el relato histórico. Es el único modo de plasmar la esencia de la jurisdicción que es esencialmente una actividad cognoscitiva.

La motivación jurídica es obvio que habría que diferenciar entre ambos tipos de sentencias, pero ambas no se pueden construir a partir de los retales del corta y pega de los tratamientos de textos y las bases de datos, pues eso nada tiene que ver con una actividad jurisdiccional y sí con una más próxima a la actividad del Cadí. La paradoja es que a mayor extensión de las sentencias va disminuyendo la motivación, por lo general.

- j) **Objetivación en el art. 97.3 LRJS de determinadas conductas como constitutivas de temeridad o mala fe** (cosa juzgada material en sentido negativo no positivo...).
- k) **Modificación del art. 234 LRJS sobre acumulación de recursos en la Sala.** Introducir una mejor regulación de las normas de reparto entre secciones y ponentes, de modo que o por vía de acumulación de recursos o por vía de reparto a la misma sección o/y ponente, todos los asuntos de igual o similar objeto sean resueltos de modo igual, evitando las contradicciones. El reparto debe hacerse por Magistrados, además de utilizar los mil sistemas que las TIC facilitan para lograr tal fin.
- l) **Preservar el actual sistema de recursos**, sustentado en una instancia única y un recurso extraordinario, al que se le debe, y puede extraer, el máximo de rendimiento con la regulación actual. Sería un contrasentido que cuando la práctica civil del recurso de apelación tiende a aproximarse a la de un recurso extraordinario, en la jurisdicción social se pretenda ir al modelo que se abandona.
- m) **La ejecución debe mantener su impulso de oficio**, apartándose del modelo de ejecución de la LEC.
Dictada resolución judicial susceptible de ser ejecutada, el juez pierde su posición neutral –en relación al principio dispositivo-. Desde ese momento debe conseguir que la sentencia se cumpla –art. 117.3 CE- poniendo en marcha todos los mecanismos constrictivos necesarios para que el ejecutado cumpla o incluso con el embargo de sus bienes y derechos.

Buenas prácticas jurídico procesales para reducir el gasto social (II)

En esta fase el impulso del proceso debe asumirse de oficio por el juzgado sin esperar a la iniciativa del ejecutante, lo que no significa que, por aplicación del principio dispositivo, el ejecutante pueda desistir en todo momento de la ejecución por él iniciada, pero si la mantiene, cuenta con el impulso de oficio del órgano judicial en todas las fases de proceso de ejecución sin que sea preciso, como sigue ocurriendo en la jurisdicción civil, que cada paso que se camina en la ejecutoria sea a instancia del ejecutante. Es cierto que por su propio interés, la ejecutoria será mas certera y veloz cuanto más datos precisos sobre bienes se aporten.

El papel del **secretario judicial** en esta fase de ejecución cobra especial relevancia dada la literalidad del art. 117.3 CE de modo que el juez hace ejecutar lo juzgado con el despacho de ejecución, pero tal actividad la deriva para que se haga por otros.

No existe, por tanto, ninguna duda de que la actividad judicial en la ejecución debe constreñirse a: Ordenar que una resolución judicial se ejecute; resolver, a través del recurso que proceda en su caso, las controversias que en dicha ejecución se originen cuando determinados derechos procesales de las partes y otros intervinientes se puedan ver conculcados por las decisiones del secretario judicial.

La tramitación de esta fase del proceso debe ser asumida por el secretario judicial que deberá adoptar de oficio todas las actuaciones, diligencias y resoluciones precisas para alcanzar el fin propuesto que es el cumplimiento real de la sentencia.

Es como tienen sentido los servicios comunes de ejecución y la elaboración de protocolos para la tramitación de las ejecutorias, con controles internos adecuados.