

## La Justicia Laboral

*Alfredo Montoya Melgar*

---

Arbor CLXXV, 691 (Julio 2003), 1331-1350 pp.

*Iniciada en el último cuarto del siglo XIX nuestra legislación laboral, pronto se plantea la exigencia de que las reglas sustantivas del nuevo Derecho vayan acompañadas de normas jurisdiccionales y procesales específicas, atentas a las exigencias de la justicia laboral.*

*Tras una etapa de justicia social paritaria, obrero-patronal, la jurisdicción laboral pasa a ser desempeñada por jueces profesionales centrándose en la Magistratura de Trabajo y consolidándose el diseño procesal en sucesivas Leyes de Procedimiento Laboral.*

*En la actualidad, y aunque la nueva Ley de Enjuiciamiento Civil ha incidido de modo relevante sobre el proceso laboral, es obvia la influencia que el modelo del proceso laboral ha ejercido con carácter previo sobre el nuevo proceso civil.*

---

*A la memoria de Manuel Alonso Olea,  
Maestro del Derecho Procesal del Trabajo.*

### **I. Derecho sustantivo y Derecho procesal del trabajo**

Con toda lógica, sólo se empieza a hablar de órganos dirimentes y procesos de carácter social o laboral, distintos de los comunes, cuando aparecen las primeras normas del que con el tiempo había de constituir el Derecho del Trabajo, sin duda la máxima innovación jurídica del siglo XX.

Si los litigios a que daban lugar los arrendamientos de servicios civiles se planteaban ante los órganos y mediante los procedimientos del enjuiciamiento civil, desde un principio las leyes especiales del trabajo (ya previstas respecto de las relaciones entre «amos y sirvientes» en el art. 1585 del Código Civil) son conscientes de la necesidad de que a las reglas sustantivas del nuevo Derecho social acompañen normas jurisdiccionales y procesales. Con todo, se advierte en las normas iniciales de la legislación social un mayor interés hacia las fórmulas dirigidas a la inspección y control administrativo de su cumplimiento que a las propiamente jurisdiccionales.

#### 1.1. *Justicia laboral paritaria y procesos rápidos y sencillos*

Los primeros, y ciertamente persistentes, intentos de crear con carácter general unos órganos y procedimientos específicos de solución de conflictos laborales abogan por una justicia paritaria, obrero-patronal, esbozada en torno a la figura, no estrictamente jurisdiccional, del jurado mixto y canalizada procedimentalmente a través de vías rápidas y sencillas, al alcance de los litigantes obreros.

En efecto, ya el fallido Proyecto de Alonso Martínez sobre la Ley para la Industria Manufacturera (presentado a las Cortes el 8 de octubre de 1855) dedicaba varias de sus veinticinco disposiciones a diseñar una jurisdicción propia de dicha materia, bajo la idea de resolver los conflictos «de una manera expedita y justa» (E. de M. del proyecto), autorizando la creación de unos «jurados de prohombres de la industria» (inspirados sin duda en los *Conseils de prud'hommes* franceses, creados en 1806). Tales jurados, de carácter paritario y presididos por el juez de paz, habían de resolver cuestiones de hecho («avenir con sus fallos a las partes disidentes» como dice la E. de M. del proyecto) y sancionar las infracciones a la Ley, conociendo siempre a través de un juicio verbal que culminaría en una decisión ejecutoria; decisión apelable ante la Audiencia cuando se cuestionara la competencia del jurado.

La que se tiene por primera ley laboral en sentido propio —la Ley de 24 de julio de 1873, de condiciones de trabajo en las fábricas, talleres y minas—, encomienda genéricamente su observancia a unos heterogéneos «Jurados mixtos de obreros, fabricantes, maestros de escuela y médicos, bajo la presidencia del Juez municipal» (art. 8), a los que se atribuían unas funciones entre jurisdiccionales e inspectoras que, transitoriamente y en tanto no se crearan dichos jurados, asumían los Jueces municipales.

«Tribunales o Jurados especiales» se prevén asimismo en la primera Ley de Accidentes del Trabajo, de 30 de enero de 1900, inspirada por D. Eduardo Dato; tales órganos habían de resolver los conflictos derivados de la aplicación de la ley y, en tanto no se crearan, se atribuían sus competencias a los Jueces de Primera Instancia, a través del procedimiento del juicio verbal y con los recursos previstos por la LEC (art. 14); competencias que el reglamento de la Ley de 1900 (RD de 28 de julio de 1900) permitía asumir a las Juntas locales y provinciales previstas en la Ley de 13 de marzo de 1900, sobre condiciones de trabajo de mujeres y niños.

Esta última ley, también debida al afán reformista de Dato, encomendaba a las citadas Juntas (paritarias, con presidencia gubernativa y presencia académica y eclesiástica) la resolución de reclamaciones, en tanto no se crearan los Jurados mixtos (art. 7).

Un proyecto de Ley de Jurados Mixtos había sido presentado a las Cortes por el Ministro de Fomento, D. José Fernando González, el 14 de agosto de 1873, sin llegar a convertirse en ley. Tal proyecto configuraba «un jurado por cada industria», formado paritariamente por «obreros» y «capitalistas», y concebido como «el único tribunal competente para resolver las cuestiones civiles que concurren entre capitalistas y obreros con motivo de los contratos que hayan sido celebrados entre sí, siendo en estos asuntos su fallo inapelable y ejecutivo». En el mismo sentido se pronunciaba, años más tarde, el Proyecto de Ley de Contrato de Trabajo presentado por D. Gumersindo de Azcárate al Instituto de Reformas Sociales el 20 de abril de 1902, cuya Base XXVII disponía que las cuestiones suscitadas acerca de la interpretación o cumplimiento de los contratos de trabajo serían decididas por los Jurados mixtos de patronos y obreros; los Tribunales ordinarios mantenían interinamente su competencia, y recibían la de ejecutar los acuerdos de los Jurados. Una variante a esta regla se contenía en el Proyecto de Ley de Contrato de Trabajo presentado a las Cortes por el Ministro de la Gobernación, D. Bernabé Dávila, el 1 de noviembre de 1906; en defecto de Jurados, la competencia radicaba en los jueces de primera instancia, si bien las partes podían someterse a la decisión de las Juntas locales de Reformas Sociales a través de un procedimiento arbitral.

Un curioso diseño procedimental, que tampoco pasó de proyecto, es el contenido en las Bases aprobadas por la Real Orden de 9 de noviembre de 1902, que encomendaba a la Comisión General de Codificación la elaboración de un proyecto de ley de reforma del contrato de trabajo. Dichas Bases ideaban, parece que para la solución de con-

flictos colectivos, unos Tribunales de arbitraje dotados de competencia conciliadora y presididos por el respectivo Alcalde e integrados por «dos arbitradores» patronos y otros dos obreros; para el caso de no lograrse avenencia, se contemplaban unos singulares «Tribunales ejecutivos», formados por «el Párroco, Juez municipal, Alcalde, Registrador y un mayor contribuyente», a los que correspondía resolver de modo equitativo y «sin forma judicial». Sin clara diferenciación respecto de estos litigios, los planteados entre «los amos y patronos y una junta de asociados» se habían de formalizar ante el Juez de Primera Instancia, con posible apelación ante la Audiencia. Los conflictos individuales («reclamaciones singulares...entre amos y jornaleros») habían de dirimirse ante los Jueces municipales, en juicio verbal, con posible apelación ante el Juez de Primera Instancia.

Sin abandonar el principio de la justicia mixta o paritaria, la Ley de 19 de mayo de 1908 da un importante paso al regular los Tribunales Industriales, presididos por un Juez de Primera Instancia e integrados por tres jurados obreros y tres patronos (dos y dos en la reforma llevada a cabo por la Ley de 19 de mayo de 1912<sup>1</sup>). La Ley, pese a su brevedad, regulaba tanto los aspectos orgánicos como los procesales, centrándose en el procedimiento de elección de los jurados y en la tramitación del proceso. A los Tribunales Industriales se atribuye competencia para conocer tanto «de las reclamaciones civiles que surjan entre patronos y obreros, ó entre obreros del mismo patrono, sobre incumplimiento ó rescisión de los contratos de arrendamiento de servicios, de los contratos de trabajo ó de los de aprendizaje», como «de los pleitos que surjan en la aplicación de la ley de Accidentes del trabajo» (art. 5). Se advierte aquí la incipiente vinculación procesal de materias que, en el plano sustantivo, presentan grandes conexiones desde sus orígenes: la materia del Derecho del trabajo estricto y la de los seguros sociales. El proceso laboral diseñado en las Leyes de Tribunales Industriales de 1908 y 1912, y respecto del que la LEC era supletoria (art. 34), se rige por principios de brevedad y sencillez: el proceso se reputa urgente (art. 23 de la Ley de 1912), no se exige la intervención de abogado y procurador (art. 4), por lo que los litigantes pueden comparecer personalmente o por medio de cualquier representante en pleno ejercicio de sus derechos civiles (art. 22 de la Ley de 1912), se prevé una conciliación judicial (art. 18), las cuestiones previas han de proponerse y resolverse junto con el fondo del asunto (art. 19), las pruebas se reciben y practican en el acto de juicio (art. 23), los términos judiciales son perentorios e improrrogables (art. 23 de la Ley de 1912). Las sentencias del Tribunal eran recurribles en

apelación ante el Tribunal pleno (formado por siete jurados por cada parte: art. 28), cabiendo en ciertos supuestos recurso de nulidad ante la Audiencia territorial (art. 30). La Ley de 1912 alteró el sistema de recursos, permitiendo el de casación ante el Tribunal Supremo contra las sentencias de los Tribunales Industriales (art. 48). Por su parte, el ambicioso Código del Trabajo (RDL de 23 de agosto de 1926) acogió en su Libro IV la regulación precedente de los Tribunales Industriales, con algunas modificaciones; por ejemplo, en cuanto al ámbito de esa jurisdicción, a la restricción del recurso de casación y a la efectividad de la ejecución de las sentencias. Otro gran principio de la justicia social —el de gratuidad— está presente en la reforma de la Ley de 1908 operada por la ya citada de 1912 (art. 19 de esta última).

Si la Ley de Tribunales Industriales se proponía la regulación de los litigios laborales y de accidentes de trabajo, otra Ley de igual fecha (19 de mayo de 1908) abordaba, después de varios intentos fallidos, la creación de órganos destinados específicamente a la solución de conflictos colectivos: los Consejos de Conciliación y Arbitraje Industrial, de carácter paritario, obrero-patronal. Conflictos colectivos eran también los que podían resolver por vía de conciliación los Comités paritarios creados para el comercio de Barcelona (RD de 24 de abril de 1920), y los Comités paritarios que generaliza el RD de 5 de octubre de 1922.

No a los Jurados sino a los Tribunales Industriales (creados justamente la víspera por la Ley de 19 de mayo de 1908) se refiere el Proyecto de Ley de Contrato de Trabajo presentado a las Cortes por el Ministro de la Gobernación D. Juan de la Cierva el 20 de mayo de 1908; su artículo 11 preveía además que donde no existieren tales Tribunales conocería de la materia el Juez municipal. Variante de esta regulación fue la introducida en el Proyecto de Ley de Contrato de Trabajo presentado a las Cortes por el también Ministro de la Gobernación D. Fernando Merino el 16 de julio de 1910 (reproducida en los Proyectos de los Ministros del ramo Sánchez Guerra, presentado el 12 de junio de 1914, y Ruiz Jiménez, presentado el 22 de mayo de 1916): a falta de Tribunal Industrial, la competencia la asumía el Juez de primera instancia, sin perjuicio de la facultad de las partes de someterse al arbitraje de la Junta Local de Reformas Sociales (art. 30). También la Ley de 17 de julio de 1911 (sobre contrato de aprendizaje) atribuía a los Tribunales Industriales el conocimiento de las correspondientes discordias, y, donde no existieran, a las Juntas Locales de Reformas Sociales y, en defecto de ellas, a los Jueces municipales.

Lógicamente, las normas laborales posteriores a la Ley de Tribunales Industriales remiten a éstos la solución de los conflictos derivados de su aplicación. Así ocurre, aparte de con las citadas, con la Ley de Jornada en la dependencia mercantil de 4 de julio de 1918, que, curiosamente, prevé el acceso a dichos tribunales como medida subsidiaria<sup>2</sup> cuando «resultase estéril la acción gubernativa» (art. 20), y así también con el RD de 3 de abril de 1919, regulador del trabajo nocturno en panaderías, con la Ley de 10 de enero de 1922, de accidentes del trabajo (art. 35) y con el RD de 26 de julio de 1926, sobre trabajo a domicilio (art. 20). Pese a ello, los aires pre-corporativistas que llegan a nuestro país tras la Primera Guerra Mundial se manifiestan en muy diversas disposiciones y proyectos. Tal sucede con el anuncio de creación de Consejos y Comités paritarios para la solución de conflictos obrero-patronales hecho por el RD de 15 de marzo de 1919 (sobre jornada en la construcción) y el RD de 3 de abril de 1919 (jornada máxima en todos los trabajos), así como con la previsión de constitución de tales Comités para la solución de conflictos colectivos (RD de 25 de agosto de 1923, sobre huelgas y paros). Tal es también la concepción que abraza otro Proyecto de Ley de Contrato de Trabajo, frustrado como todos los anteriores: el presentado a las Cortes por el Ministro de la Gobernación D. Manuel Burgos y Mazo el 14 de noviembre de 1919. El art. 105 de este extenso proyecto atribuía la solución arbitral de las diferencias ocurridas entre obreros y patronos a consecuencia del contrato de trabajo a los Consejos paritarios o, en su defecto, al Tribunal arbitral paritario constituido para la ocasión. En fin, el último de los fallidos proyectos de Ley de Contrato de Trabajo —el del Instituto de Reformas Sociales de 16 de octubre de 1922—, respondiendo asimismo a las ideas corporativistas del momento, configura un complejo sistema de solución de conflictos de trabajo que parte de la distinción entre cuestiones de interpretación de las normas y condiciones del contrato de trabajo y cuestiones de incumplimiento del contrato.

El citado Proyecto de 1922 ofrece para la solución de las cuestiones de interpretación dos instrumentos jurídicos, ambos para el caso de que el «contrato individual» o el «contrato colectivo» no contuvieran reglas para resolver tales problemas (arts. 67 y 68). El primero, la conciliación facultativa, que se encomienda a una serie heterogénea de órganos y funcionarios: los Comités paritarios (también con funciones arbitrales: art. 82.3º) donde los hubiere o, en su defecto, la autoridad municipal o provincial, los funcionarios del Ministerio (entonces, de Trabajo, Comercio e Industria) y los del Instituto de Reformas Sociales; los laudos emitidos podían ser recurridos ante el Consejo de Dirección

del Instituto de Reformas Sociales siempre que no hubieran sido adoptados por unanimidad (art. 68). El segundo pilar, a falta de conciliación, el arbitraje, que se encomienda a los Tribunales Industriales y, donde no existieran, a los Jueces de Primera Instancia. El procedimiento cuando intervenían aquellos Tribunales era el previsto en su Ley reguladora; en los demás casos, se preveía un procedimiento «breve y sencillo», de acuerdo con los principios inherentes a la justicia social.

En cuanto a las cuestiones de incumplimiento del contrato (o, genéricamente, «cualquier otra de carácter civil»: entiéndase, siempre que se derive del contrato de trabajo y no sea puramente interpretativa), el Proyecto de 1922 prevé el sometimiento voluntario de las partes al juicio arbitral o de amigables compondores y, en defecto de ello, atribuye competencia juzgadora a los Tribunales Industriales donde los hubiere o a los Jueces de Primera Instancia; las sentencias recaídas eran impugnables en casación.

Consagrado plenamente el corporativismo durante la Dictadura del general Primo de Rivera, se acentúan las dificultades de coexistencia de los Comités paritarios y los Tribunales Industriales. Así, por una parte, el RD Ley de 26 de noviembre de 1926, sobre Organización Corporativa Nacional, reconocía a los organismos paritarios las amplísimas facultades de «prevenir los conflictos industriales e intentar solucionarlos, si llegan a producirse» y de «resolver las diferencias individuales o colectivas entre patronos y obreros que les sometan las partes» (art. 17, 2º y 3º) —regla reiterada en el RD de 22 de julio de 1928 y en el de 8 de marzo de 1929—; y por otra, esa misma importante norma traspasaba de los Tribunales Industriales a las Comisiones mixtas del Trabajo (agrupaciones de Comités homogéneos) las competencias para resolver conflictos derivados del contrato de trabajo (art. 21).

En particular, el RD de 22 de julio de 1928 atribuye a dichos Comités el conocimiento de las reclamaciones frente a despidos, en las que el Comité actuaba como jurado y su presidente como «Magistratura del Trabajo» (denominación de inspiración italiana, que anuncia al órgano jurisdiccional social de la era de Franco). Por otra parte, el citado RD prohíbe que los Tribunales Industriales intervengan en las reclamaciones sobre extinción del contrato de trabajo de las que vengan ya conociendo los Comités paritarios (art. 13).

La organización corporativa de la jurisdicción social alcanzó también a los litigios sobre seguros sociales. Así ocurrió con las reclamaciones en materia de seguro de maternidad, que se planteaban ante las Co-

misiones paritarias de los Patronatos de Previsión Social , cuyos fallos eran recurribles en alzada ante una Comisión paritaria presidida por un Magistrado designado por el Presidente del Tribunal Supremo (RD Ley de 22 de marzo de 1929, art. 18).

Establecida la II República, la figura de los Comités paritarios es continuada por la de los Jurados mixtos, que recuperan esta antigua denominación. Estos Jurados, formados por vocales patronos y obreros, eran presididos por persona propuesta por unanimidad de aquéllos<sup>3</sup> y tenían, en la materia que nos ocupa, la facultad de decidir sobre «todas las cuestiones que se sometían a su conocimiento sobre pago de horas extraordinarias, diferencia de jornales y otras análogas, derivadas de la interpretación y cumplimiento de las obligaciones contractuales», siempre que no superaran un límite cuantitativo (2.500 ptas.). En particular, era objeto de prolija regulación el juicio de despido, así como el procedimiento de reclamación de salarios y horas extraordinarias. Además de estos conflictos típicamente individuales, la Ley de Jurados Mixtos, de 27 de noviembre de 1931, les encomendaba la misión, situada más en la órbita de lo colectivo, de «prevenir los conflictos entre el capital y el trabajo, procurando la avenencia en los casos en que aquélla vaya a producirse». Y aún había lugar para atribuir a los Jurados una difusa función arbitral: «intervenir en las diferencias entre patronos y obreros en materias en que no aparezca determinada estrictamente su competencia, si patronos y obreros se someten de un modo expreso a su resolución arbitral» (art. 20). Todavía subsistían los Tribunales Industriales, a los que, por ejemplo, seguían remitiéndose los Reglamentos de Accidentes del trabajo en la agricultura (Decreto de 28 de agosto de 1931, art. 135) y en la industria (Decreto de 31 de enero de 1933, art. 210<sup>4</sup>). En fin, la Ley de Bases de 16 de julio de 1935 suprimía los Tribunales Industriales (supresión reiterada, por cierto, por el Decreto de 13 de mayo de 1938) , y el Texto Refundido de la legislación de Jurados Mixtos procedía a una detallada regulación de la organización y funcionamiento de éstos, y de los distintos procedimientos, colectivos e individuales, de los que conocía; procedimientos que, con el objetivo de «una justicia social rápida, expedita y conciliadora», regulaba pormenorizadamente el Decreto de 11 de noviembre de 1935, que introducía la apelación ante el Tribunal Central del Trabajo del Ministerio de Trabajo, Justicia y Sanidad, formado por tres magistrados, dos patronos y dos obreros, cuyas resoluciones eran revisables ante la Sala de Cuestiones Sociales del TS en determinados asuntos.

### 1.2. *La judicialización del proceso laboral: Magistratura del Trabajo y Ley de Procedimiento Laboral*

Esta larga y constante tradición de justicia social paritaria — complicada, como se ha podido ir viendo, con la coexistencia de órganos y procedimientos de distinta naturaleza— se interrumpe radical y definitivamente, en plena Guerra civil, con la promulgación del Fuero del Trabajo (Decreto de 9 de marzo de 1938), cuya Declaración VII anunciaba la creación de «una nueva Magistratura del Trabajo, con sujeción al principio de que esta función de justicia corresponde al Estado». La reforma orgánica anticipaba consecuentemente una reforma procesal. En cuanto a lo primero, el Decreto de 13 de mayo de 1938 instituyó efectivamente las Magistraturas de Trabajo, promulgándose seguidamente la Ley orgánica reguladora de éstas, de 17 de octubre de 1940. La nueva ordenación supuso la derogación del sistema de justicia paritaria encarnado en los Jurados mixtos y su sustitución por órganos servidos por jueces profesionales, que pronto se encuadraron en un Cuerpo independiente con escalafón propio.

Frente a la pluralidad de órganos a los que precedentemente se atribuían funciones jurisdiccionales en materia social (Tribunales Industriales, Jurados mixtos, Jueces de Primera Instancia y municipales, etc.), la Magistratura del Trabajo se erige en la «única institución contenciosa en la rama social del derecho» (art. 1 de la Ley de 17 de octubre de 1940). Además, la Magistratura es un órgano exclusivamente jurisdiccional, a diferencia de lo que fueron los Jurados mixtos y su antecedente los Comités paritarios. Recuérdese que los Jurados eran «instituciones de derecho público encargadas de regular la vida de la profesión o profesiones y de ejercer funciones de conciliación y de arbitraje» (art. 1 de la ley de 17 de noviembre de 1931). Las funciones del Jurado, en consonancia con esta amplia noción legal, se dirigían, sí, a la solución de cuestiones litigiosas, pero también a la fijación de normas sectoriales («bases de trabajo»), a la inspección del trabajo, elaboración de censos, etc.

La estructura orgánica de la justicia social —Magistraturas que conocían en única instancia, Tribunal Central de Trabajo que resolvía en suplicación y Sala de lo Social del Tribunal Supremo que conocía de los recursos de casación y en interés de ley— sufrió una enorme transformación como consecuencia del diseño jurisdiccional y autonómico contenido en la Constitución y desarrollado por la Ley Orgánica del Poder Judicial, de 1 de julio de 1985. Para significar la unidad de la Jurisdicción, se habla ahora de «orden social jurisdiccional», sin

perjuicio de la especialidad de sus órganos; éstos pasan a ser los Juzgados de lo Social (en realidad, nueva denominación de las Magistraturas), y las Salas de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia radicados en las Comunidades Autónomas, de la Audiencia Nacional y del Tribunal Supremo. El Tribunal Central de Trabajo, de gloriosa trayectoria, quedó suprimido el 23 de mayo de 1989.

Si el cambio orgánico en la jurisdicción social fue, a partir de 1938, radical y rápido, no ocurrió lo mismo con el cambio procesal. Se suceden así diversas normas hasta que la Ley de 24 de abril de 1958 ordena la elaboración de un texto refundido que, efectivamente, fue aprobado por Decreto de 4 de julio del mismo año. Ulteriores modificaciones y cambios no sólo afectaron al articulado de la «Ley de Procedimiento Laboral» sino que obligaron a nuevas tareas de legislación delegada (textos articulados o refundidos), cumplidas sucesivamente en 1963, 1966, 1973, 1980, 1990 y 1995.

Pese a esa serie ingente e incesante de cambios normativos, que han afectado a lo largo del tiempo tanto a los órganos dirimientes de conflictos laborales como a los correspondientes procesos, los principios del proceso laboral permanecen. Expresos unas veces e implícitos otras, los principios de oralidad, celeridad, gratuidad, inmediatez y concentración (que por primera vez enuncia la ley de Bases de 1989) no han dejado de sustentar al proceso laboral desde sus orígenes. No en vano el reformismo social que se despliega en España a partir del último cuarto del siglo XIX tiene entre sus objetivos más firmes el de la instauración de un proceso laboral sencillo, rápido y accesible.

Sin entrar ahora en la discusión acerca de si el proceso laboral es un proceso especial o un proceso civil especializado, es evidente que en los últimos tiempos se ha producido una profunda alteración en la relación tradicional entre proceso civil y proceso laboral; relación tradicional que consistía en el carácter ágil y accesible del proceso de trabajo frente a las rigideces, formalismos y lentitud del proceso civil. La alteración se debe a la promulgación de la vigente Ley 1/2000, de Enjuiciamiento Civil.

## **2. El proceso laboral y el nuevo proceso civil**

Siendo indudable que la nueva Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil, ha incidido de modo relevante sobre el texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral (RD/Lg 2/1995, de 7 de abril; en lo sucesivo LPL), sería injusto ignorar la influencia que la LPL, y,

más en general, el modelo del proceso laboral, han ejercido a su vez sobre el diseño del nuevo proceso civil.

Las invocaciones de la E. de M. de la vigente LEC en pro de respuestas judiciales más prontas, así como a favor del acercamiento de la Justicia al justiciable, del fomento de la oralidad y la inmediación procesales y de la simplificación de los procedimientos, resultan propuestas bien familiares para los estudiosos y los aplicadores del proceso laboral, de siempre el proceso rápido, oral y alejado de formalismos perturbadores por excelencia.

En la aludida E. de M. de la LEC se ponen de manifiesto los objetivos de fondo y forma que ésta persigue. En cuanto a los primeros, el legislador aspira a lograr la plenitud de las garantías procesales, así como la respuesta judicial más pronta a las pretensiones de los justiciables. Se advierte aquí, como ya hemos indicado más arriba, un saludable fenómeno de «laboralización» del proceso civil, en el que la «celeridad» ha sido siempre principio cardinal (tal cualidad del proceso se recoge expresamente en el art. 74.1 de la LPL). El legislador procesal civil declara que quiere obtener, pues, «una tutela judicial que se demore sólo lo justo, es decir, lo necesario para la insoslayable confrontación procesal» (más exactamente tal vez, habría que haber propuesto una tutela judicial que *dure* lo justo; pues la palabra demora implica ya una tardanza indebida que excede de la duración justa). Expresiones aparte, lo cierto es que la LEC «reduce drásticamente trámites y recursos» (algún comentarista ha aludido, sin embargo, al riesgo de que el acortamiento de plazos de las partes no se acompañe en la práctica del acortamiento de los plazos de que disponen los jueces), estableciendo para ello «plazos breves pero suficientes» y, en particular, ordenando la «concentración de la práctica de la prueba» en el juicio. Igualmente, la LEC acoge el tradicional principio procesal laboral de la oralidad, tanto en el juicio declarativo como, particularmente, en el «juicio verbal», así como el de principio de «inmediación» (ambos presentes en el art. 74.1 LPL), en virtud del cual se exige la «presencia judicial en declaraciones, pruebas y vistas». Manifestaciones de esta orientación de la nueva LEC son asimismo la sustitución de la prueba de confesión por el interrogatorio de las partes «libre y espontáneo», mediante declaraciones no preparadas; nuevamente, la LPL (art. 91) sirve de inspiración a la LEC cuando ésta abandona la figura de los pliegos de posiciones por escrito prevista en la LEC de 1881.

Aun siendo muchas y claras las influencias del proceso laboral sobre el nuevo proceso civil, no puede llegarse a la conclusión de que este último sea ya, en la medida en que se ha actualizado y agilizado

mirándose en el espejo del proceso laboral, suficiente para canalizar las pretensiones de orden social, y resulte por tanto superfluo mantener un proceso laboral especial. Por el contrario, la «materia contenciosa laboral», en la denominación clásica de ALONSO OLEA, sigue requiriendo de unos cauces procesales propios, en buena medida distintos de los del proceso civil, a través de los cuales se atiende a las específicas necesidades de los litigantes, poniendo a su disposición procesos laborales ordinarios y aun especiales. La propia LEC reconoce paladinamente la exigencia de que el proceso laboral mantenga su autonomía frente al civil, ello sin perjuicio de proclamar el carácter de aquélla como «Ley procesal común». (E. de M., V).

En definitiva, la idea motriz de la nueva LEC es la de simplificar y racionalizar una vasta y compleja legislación, objeto de sucesivas reformas parciales, acentuando la efectividad de la tutela judicial, de acuerdo con lo previsto en el art. 24.1 CE; un objetivo éste en el que el legislador procesal civil sigue al laboral e incluso, en no pocos extremos, llega a aventajarle.

La nueva LEC persigue también la innovación desde el punto de vista formal; así, su E. de M. destaca el propósito, en el que también la LPL fue adelantada, de alcanzar un lenguaje que, sin detrimento de la técnica jurídica, «resulte más asequible para cualquier ciudadano», eliminando arcaísmos y «hasta la apariencia de doctrinarismo» que conduciría a una complejidad léxica excesiva. Quedan así suprimidas expresiones de la anterior LEC «hoy obsoletas o difíciles de comprender» (v.g.: actuario, Escribanía, absolución de posiciones...), y la redacción de los preceptos busca —hasta donde ello es posible en materia jurídica tan técnica y especializada— su general entendimiento.

### 2.1. *La nueva LEC y las reformas procesales pendientes*

Pese a su indudable trascendencia, la nueva LEC no cierra completamente el círculo de las reformas procesales civiles, lo que en determinados casos repercute sobre la ordenación de la materia contenciosa laboral, que queda también abierta y pendiente de reformas.

Ciertamente, si bien la nueva LEC ha querido poner fin a la larga historia de reformas parciales que incidieron sobre su antecesora de 1881, ofreciendo un texto innovador de nueva planta, su contenido no alcanza de modo absoluto a todas las regulaciones procesales civiles. De un lado, en efecto, la LEC renuncia a normar determinadas materias, como es el caso de los procesos concursales (que quedan deferidos a

la Ley Concursal), de la jurisdicción voluntaria (que habrá de regularse por una ley también específica, a la que «han de llevarse las disposiciones sobre una conciliación que ha dejado de ser obligatoria y sobre la declaración de herederos sin contienda judicial»: E. de M.,V, LEC), y de la ejecución en España de sentencias extranjeras, materia de la que se ocupará una Ley de Cooperación Judicial Internacional. Ello significa que, tras la entrada en vigor de la nueva LEC (el 8 de enero de 2000, esto es, al año de su publicación en el BOE, según establece su Disp. final 21<sup>a</sup>), siguen transitoriamente vigentes diversas disposiciones de la LEC de 1881.

De otro lado, y ya con incidencia sobre el régimen procesal social, la LEC no ha podido ser acompañada de la necesaria reforma simultánea de determinados preceptos de la LOPJ —relativos al régimen de abstención y recusación, así como al de nulidad de actuaciones y aclaración y corrección de resoluciones— en los que se anclan las correspondientes reglas procesales civiles y sociales. No pudo procederse a esa ineludible reforma por problemas de «aritmética parlamentaria» que impidieron que la reforma de la LOPJ contara con la mayoría (absoluta) de votos requerida. Tal circunstancia supone que hasta tanto no se modifiquen los preceptos en cuestión de la LOPJ, la correspondiente regulación de la nueva LEC (contenida en los arts. 101 a 119, Disp. final 11<sup>a</sup>.2; y arts. 225 a 230 y 214), en cuanto basada en esa reforma frustrada, ha de quedar en suspenso, como se encarga de puntualizar la Disp. final 17<sup>a</sup>. de la misma. La repercusión que esos aplazamientos tiene sobre el proceso laboral es evidente, dada la remisión que el art. 15.1 LPL hace a las reglas de la LEC y la LOPJ.

## 2.2. *La incidencia de la LEC sobre la LPL*

La LEC está llamada a ejercer una indudable influencia sobre la LPL. Tal influencia discurre a través de tres cauces, en cuanto que: 1º) la LEC es, genéricamente, supletoria de la LPL; 2º) la LPL remite numerosas regulaciones a la LEC; y 3º) la LEC procede a modificar, con mayor o menor alcance según los casos, determinados preceptos de la LPL.

### a) *Supletoriedad de la LEC respecto de la LPL*

Por lo pronto la influencia de la LEC sobre la LPL deriva del carácter supletorio de aquélla respecto de ésta; una circunstancia que

acompaña al proceso laboral desde sus orígenes históricos y que hoy proclaman tanto la ley adjetiva civil como la laboral. En efecto, las lagunas que presente la regulación de la LPL deben suplirse acudiendo a lo que al respecto disponga la LEC.

La declaración de supletoriedad de la ley procesal civil respecto de la laboral venía correspondiendo tradicionalmente a las leyes procesales laborales, pues, obviamente, la LEC de 1881 mal podía considerarse a sí misma supletoria de una legislación (la procesal laboral) que aún no existía en la fecha de su promulgación. De este modo, el art. 34 de la vieja Ley de Tribunales Industriales de 19 de mayo de 1908 procedía a remitir a la de Enjuiciamiento Civil en «todo lo no previsto» por ella misma; en idéntica línea, el art. 498 del Código del Trabajo de 1926 declaraba la aplicación supletoria de la LEC para cubrir los vacíos de regulación del Código en materia de Tribunales Industriales.

Esa tradición según la cual la Ley procesal laboral se encarga de proclamar el carácter supletorio de la LEC se mantiene hasta nuestros días; la Disp. adic. 1ª.1 de la LPL establece que en lo no previsto en ella rige como supletoria la LEC. La novedad consiste hoy en que también la LEC declara su carácter supletorio respecto de la regulación de los procesos laborales [art. 4: «En defecto de disposiciones en las leyes que regulan los procesos (...) laborales (...), serán de aplicación, a todos ellos, los preceptos de la presente ley»]. La significación y el alcance de esa supletoriedad son, —habida cuenta de la modernización del proceso civil, de la que son ejemplo sus notables aproximaciones al laboral—, más intensos a partir de la entrada en vigor de la nueva LEC.

Con tal doble regla —civil y laboral— de supletoriedad de la LEC respecto de la LPL, la naturaleza «común» del proceso civil queda reafirmada frente al laboral, al que, en ese sentido, procede calificar como «especial».

El carácter supletorio de la LEC respecto de la LPL se traduce necesariamente en el hecho de que determinadas e importantes innovaciones de aquella inciden sobre ésta. Así ocurre, por ejemplo, respecto de la figura de la reconvencción, de la que ahora exige la LEC que sea «conexa» con la demanda (art. 406.1 LEC), lo que también regirá en la materia procesal social, al igual que la ampliación de los posibles destinatarios de la reconvencción (art. 407.1 LEC). Asimismo, en materia probatoria, la nueva LEC amplía los poderes del juzgador para acordar de oficio la práctica de pruebas (art. 282) y dicta diversas normas sobre el régimen de los distintos medios de prueba, con evidente repercusión sobre el proceso laboral (LUJÁN ALCARAZ).

También en lo que se refiere al régimen de medidas cautelares, destinadas a garantizar la efectividad de las resoluciones judiciales, la nueva LEC parte de una concepción unitaria de las que la LPL llama medidas precautorias, amplía el ámbito de éstas (el art. 722 extiende tales medidas a los procedimientos arbitrales y a los procesos que se sigan en país extranjero), separa las diligencias preliminares de las medidas cautelares, y establece determinados trámites —audiencia del demandado, prestación de caución a cargo de éste—; todo ello de aplicación subsidiaria al proceso laboral (MARÍN CORREA). Consecuentemente, está clara la incidencia de la reordenación unitaria de las medidas cautelares previstas en el Capítulo III, Título VI de la LEC (embargos preventivos, intervenciones y administraciones judiciales, depósito, inventarios y anotaciones, mandatos judiciales de no hacer, etc.) sobre las medidas precautorias en el proceso laboral; y específicamente la incidencia de los arts. 721 y ss. de la LEC sobre la regulación contenida en el art. 78 de la LPL en cuanto a la práctica anticipada de la prueba.

Si los cambios expresos de la LPL debidos a la nueva LEC son claros, mucho más complejo es señalar las cuestiones en las que la falta de regulación específica de la LPL provoca la aplicación supletoria de la LEC en cumplimiento de lo previsto en el art. 4 de ésta y en la Disp. adic. 1<sup>a</sup>. 1 de la LPL.

### b) *Remisiones de la LPL a la LEC*

La LPL no se limita a proclamar genéricamente el carácter supletorio de la LEC con relación a ella (supletoriedad reafirmada por la nueva LEC), sino que, además, declara directa y expresamente la aplicación al proceso laboral de determinadas normas procesales civiles, a veces haciendo la reserva de que ciertas particularidades laborales se mantienen.

Así ocurre con la remisión del art. 14 de la LPL a la LEC en materia de cuestiones de competencia; artículo en el que, no obstante la desaparición en la nueva LEC del binomio excepciones dilatorias y perentorias, a favor de la distinción entre excepciones materiales y procesales, las declinatorias se siguen planteando como excepciones perentorias, y se mantienen formalmente las inhibitorias pese a su supresión de la LEC. Cabe cuestionarse ante ello la repercusión que tendrá la supresión de la inhibitoria (a favor de la persistencia de la declinatoria, por más que se permita que ésta se interponga no sólo

ante el Juez que conoce del asunto sino también ante el del domicilio del demandado) en la LEC sobre la regulación de estas figuras en la LPL; tema dudoso puesto que la LEC no ha derogado, pudiendo haberlo hecho, la regulación que sobre la inhibitoria contiene el art. 14,b) de la LPL. En todo caso, la irregular situación normativa ha hecho «dudar seriamente» sobre la pervivencia de la inhibitoria en el proceso laboral (LUJÁN ALCARAZ).

Igualmente se plantea un serio interrogante respecto de la posible incidencia de la nueva ordenación del recurso de casación en la LEC. En efecto, el art. 477 de ésta reduce los anteriores motivos de casación a uno solo: la infracción de las normas aplicables al caso; simplificación que contrasta con la pluralidad de motivos de casación que prevé el art. 205 de la LPL, basándose en la LEC de 1881 (modificada en 1984) y a cuyo tenor, además de la infracción de las normas (y la jurisprudencia), son motivos de casación el defecto, exceso o abuso de jurisdicción, la incompetencia o inadecuación del procedimiento, el quebrantamiento de las formas esenciales del proceso y el error en la apreciación de la prueba. Abierta queda también la interrogante sobre la repercusión que en la materia contenciosa laboral habrá de tener el nuevo recurso extraordinario por infracción procesal, cuya creación por la LEC sustrae al recurso de casación el conocimiento de estas cuestiones. Asimismo se plantea el grado de incidencia de la supresión de las diligencias para mejor proveer en la nueva LEC, que ha preferido regular unas llamadas «diligencias finales», sobre la regulación que de las mismas contiene el art. 88 LPL. Éstas y otras posibles discordancias entre la nueva LEC y la LPL han de ser abordadas con un criterio atento al posible alcance modificativo/derogatorio de la Ley procesal civil sobre la laboral. Por el momento, el legislador ha dejado clara su voluntad de derogar o modificar ciertas normas de la LPL y sólo ellas, por lo que, en principio, hay que presumir su voluntad de mantener todas las demás disposiciones no afectadas por esas derogaciones o modificaciones expresas. La norma derogatoria general, verdadera regla «de estilo» tomada del Código Civil, según la cual se consideran derogadas cuantas normas se opongan o sean incompatibles con lo dispuesto en la nueva Ley (Disp. derogatoria única, 3, de la LEC) ha de interpretarse muy cautelosamente en cuanto a las relaciones entre LEC y LPL; interpretación nada fácil porque opera sobre principios distintos: de un lado, y dada la especialidad del proceso laboral, contraria por definición a un tratamiento unitario y homogéneo de este proceso y el civil, se impone el respeto de las particularidades sociales; pero de otro lado, el juego de la regla de supletoriedad puede conducir a

interpretaciones «comunes» de la norma procesal laboral (que hoy, paradójicamente, serían más progresivas que las «especiales» laborales). Los problemas de coordinación entre el proceso laboral y el nuevo proceso civil exigirán sin duda una reforma global de la LPL destinada a adecuar el texto de ésta a la nueva LEC en las materias en que resulta necesario.

En fin, remisión de la LPL a la Ley rituarial civil se encuentra también en el art. 183 de aquélla, en cuanto al régimen de audiencia al demandado rebelde. Igual ocurre con la remisión del art. 334 a la LEC en lo referente al recurso de revisión. Y lo mismo sucede, en ejemplo bien significativo, con el art. 235.1 LPL, a cuyo tenor las sentencias firmes (del Orden social) han de llevarse a efecto de acuerdo con las normas de la LEC —Libro III de ésta— sobre ejecución de sentencia; de este modo, las normas procesales civiles sobre tramitación de la ejecución (y singularmente el régimen de la ejecución dineraria) incidirán necesariamente sobre la ejecución laboral, sin perjuicio de las especialidades previstas en la propia LPL (tales especialidades se centran en el embargo preventivo regulado en el art. 79 de dicha Ley). La misma situación se da con el art. 303 LPL, que en materia de ejecución provisional de sentencias favorables a trabajadores o beneficiarios prevé la aplicación de la LEC (remisión que tendrá efectos, entre otros, sobre la cuantía máxima de los anticipos reintegrables: RÍOS SALMERÓN).

En éstos y otros supuestos, es evidente que ascienden a primer plano de aplicación en el proceso laboral las respectivas reglas de la LEC, que unas veces se aplican lisa y llanamente, y otras con adaptaciones o peculiaridades reguladas en la propia LPL. En no pocos casos se produce una inversión respecto de la situación anterior: si tradicionalmente el proceso laboral aventajó al civil como instrumento más ágil y progresivo de la tutela judicial, se vuelven las tornas y la nueva LEC se constituye ahora en modelo del proceso social. Como se ha dicho respecto de la ejecución provisional, y se puede repetir en relación con otras instituciones procesales, «la norma común es mucho más atrevida y generosa que la norma social», y ello con independencia de que, en ésta y en otras materias, «los problemas de coordinación [entre LPL y LEC] no serán de fácil solución» (RÍOS SALMERÓN).

c) *Modificaciones de la LPL impuestas por la LEC*

Con independencia de su carácter supletorio, la LEC incide sobre el proceso laboral a través de derogaciones y modificaciones directas

y expresas de normas de la LPL, relacionadas en la importante Disp. final 11ª. de aquélla. Ciertamente, no es sólo la LPL la que se ha visto afectada por la nueva LEC, pues ésta ha repercutido también sobre otras muchas disposiciones principales de nuestro Ordenamiento: Código Civil, Ley de Arrendamientos Urbanos, Ley de Propiedad Horizontal, Ley de Propiedad Intelectual, Ley de Patentes, Ley de Enjuiciamiento Criminal, Ley de Arbitraje, Ley Hipotecaria...

Ciñéndonos a los cambios expresos que la promulgación de la LEC supone respecto de la LPL, éstos son —en buena parte, consistentes sólo en obligadas actualizaciones de remisiones normativas— los siguientes:

- Art. 2.d) LPL: la reforma operada por la LEC excluye del ámbito de la jurisdicción social los litigios entre Mutualidades y sus asociados cuando aquéllas estén «establecidas por Colegios Profesionales», al tiempo que precisa cuál es la normativa reguladora de las Mutualidades (la L. 30/1995, de 8 de noviembre, de Ordenación y Supervisión de los Seguros Privados).
- Art. 15.1 LPL: la nueva LEC procede a distinguir entre los aspectos sustantivos y los procesales de la abstención y recusación de jueces, magistrados, etc., y, en consecuencia, atribuye a la LOPJ la fijación de las causas de abstención y recusación, mientras que se reserva a sí propia la fijación de las oportunas reglas de procedimiento. Esta dualidad de competencias se traduce en la nueva redacción del art. 15.1 de la LPL, que abandona su anterior remisión única a la LOPJ para abrir una remisión dual a la LOPJ y a la LEC. Bien entendido que (Disp. final 17ª. LEC) mientras no se reforme la LOPJ en estas materias, no serán aplicables los artículos correspondientes (101 a 109) de la nueva LEC.
- Art. 47.2 LPL: la inclusión en la nueva LEC de un precepto específico (art. 213) dedicado al llamado «libro de sentencias» en el que han de constar las resoluciones definitivas de los correspondientes órganos judiciales, justifica el cambio formal de remisión, que deja de hacerse al art. 265 de la LOPJ para hacerse al art. 213 de la LEC.
- Art. 50.1 LPL: igualmente, y en la misma línea de separar cuestiones orgánicas y procesales, una remisión a la LOPJ se sustituye por otra a la LEC; así, la consignación en acta de la sentencia *in voce* se llevará a cabo con el contenido y requisitos

- «establecidos en la Ley de Enjuiciamiento Civil» (en su art. 210) desplazándose con ello la anterior remisión al art. 248 de la LOPJ.
- Art. 183.1 LPL: respecto de la audiencia del demandado rebelde, se produce un mero cambio de la parte de la LEC a la que el precepto remite; en lugar de al Título IV, Libro II, de la LEC de 1881, ahora el reenvío es al Título V del Libro II de la LEC.
  - Art. 186 LPL: la sustanciación de los recursos de revisión y súplica se remite al régimen de la LEC sobre recurso de reposición, en lugar de hacerse, como antes, un reenvío genérico a la LEC. La explicación de este cambio reside en que mientras que la LEC de 1881 contemplaba un recurso de reposición (ante jueces) y otro de súplica (ante salas de tribunales), en la actual LEC desaparece el recurso de súplica, procediendo el de reposición contra providencias y autos de cualquier órgano judicial (art. 451).
  - Art. 234 LPL: con relación al recurso de revisión, se producen también correcciones en cuanto a la remisiones, que dejan de hacerse al recurso «previsto en el Libro II, Título XXII de la Ley de Enjuiciamiento Civil», para hacerse al «recurso...previsto en la Ley de Enjuiciamiento Civil». El recurso se interpone, en la nueva redacción del precepto, ante la «Sala de lo Social del Tribunal Supremo» —antes se decía ante la «Sala IV»—, y la resolución del recurso se remite a «lo dispuesto en dicha Ley de Enjuiciamiento [Civil]» —antes se remitía al Título XXII de ésta—.
  - Art. 235.1 LPL: en cuanto a la ejecución definitiva de las sentencias, se produce una remisión a lo dispuesto en la materia por la LEC, «con las especialidades previstas» en la propia LPL; fórmula que desplaza a la anterior que remitía a las normas establecidas en la LEC «para la ejecución de las sentencias dictadas en los juicios verbales».
  - Art. 261 LPL: En cuanto a la venta de valores embargados, se produce un mero cambio de remisión: en lugar de remitir, como hacía anteriormente el precepto, al art. 1.482 de la LEC de 1881, hoy reenvía genéricamente a «la Ley de Enjuiciamiento Civil» (en concreto, es el art. 635 de ésta el que regula la materia de referencia).

### **Bibliografía básica**

ALONSO GARCÍA, R.M<sup>a</sup>: *El proceso de trabajo y la nueva Ley de Enjuiciamiento Civil*, Civitas, Madrid, 2001.

- ALONSO OLEA, M.: «Sobre la historia de los procesos de trabajo», *Revista de Trabajo*, nº 15, 1966.
- HINOJOSA FERRER, J.: *El enjuiciamiento en el Derecho del Trabajo*, Editorial Revista de Derecho Privado, Madrid, 1933.
- LUJÁN ALCARAZ, J.: «La nueva Ley de Enjuiciamiento Civil y su influencia sobre el proceso laboral ordinario», *Aranzadi Social*, nº 3, 2000.
- MARÍN CORREA, J.M.: «La nueva Ley de Enjuiciamiento Civil y las medidas precautorias y la ejecución provisional de sentencias en la Ley de Procedimiento Laboral», *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, nº 28, 2001.
- MARTÍN VALVERDE, A., et al.: *La legislación social en la historia de España. De la revolución liberal a 1936*, Congreso de los Diputados, Madrid, 1987.
- MONTOYA MELGAR, A., et al.: *Comentarios a la Ley de Procedimiento Laboral*, 2ª ed., Aranzadi, Pamplona, 2001.
- RÍOS SALMERÓN, B.: «La incidencia de la nueva Ley de Enjuiciamiento Civil en la ejecución laboral», *Revista de Derecho Social*, nº 10, 2000.
- RÍOS SALMERÓN, B., y SEMPERE NAVARRO, A.V. (coords.): *Incidencias de la Ley de Enjuiciamiento Civil en el procedimiento laboral*, Aranzadi, Elcano, 2001.

## Notas

<sup>1</sup> Esta Ley añadió unas reglas de competencia, la principal de las cuales era la de que «En toda contienda judicial (...) en defecto de sumisión expresa o tácita, será Tribunal competente el del lugar de la prestación de los servicios». Las cuestiones de competencia se sustanciaban ante el Juez de Primera Instancia con sujeción a la LEC.

<sup>2</sup> «Medida defectiva», según puntualizaba el art. 75 del Reglamento provisional de la citada Ley (RD de 16 de octubre de 1918). Una construcción parecida, aunque no igual, está presente en el Reglamento del Retiro Obrero (RD de 21 de enero de 1921), que pone en marcha la acción del Juez de Primera Instancia ante el incumplimiento por el patrono del pago de las cuotas debidas, comprobado por la Inspección (art. 49).

<sup>3</sup> Art. 18 de la Ley de 27 de noviembre de 1931. El Texto Refundido de la legislación sobre Jurados Mixtos (D. de 29 de agosto de 1935) determinó que los Presidentes de los Jurados habían de ser funcionarios de la carrera judicial o fiscal (art. 21).

<sup>4</sup> La competencia del Tribunal Industrial se extendía hasta el momento de declaración de la incapacidad o del derecho a renta; a partir de ese momento, las cuestiones litigiosas eran conocidas por las Comisiones paritarias de Previsión.