

REFLEXIONES GENERALES SOBRE LA NUEVA LEY DE PROCEDIMIENTO LABORAL

SUMARIO. —1. Proceso de gestación. —2. Régimen jurídico del proceso laboral. —3. Normas procesales y Derecho sustantivo. —4. Proceso laboral y proceso civil. —5. Sobre la aprobación extemporánea del texto articulado. —6. Sobre la corrección de errores. —7. Entrada en vigor. —8. Sobre las reformas introducidas en el proceso laboral.

Tal y como su título indica, el objetivo de estas páginas no es otro que el ofrecer unas consideraciones acerca de una norma tan trascendente, para el ámbito del Derecho del Trabajo, como es el nuevo texto rituario. Su generalidad quiere subrayar que no se trata, en este momento, de entrar en detalles, sino de abordar cuestiones «externas» a su articulado y caracterizadoras de la norma en su globalidad, o de sus principales instituciones.

Por otro lado, el carácter urgente de estas notas explican la ausencia del habitual aparato científico y jurisprudencial con que es obligado acompañar toda exposición jurídica.

1. PROCESO DE GESTACIÓN

La aprobación del Real Decreto Legislativo 521/1990, de 27 de abril

(BOE de 2 de mayo; corrección de errores en BOE del 23) supuso la culminación de un dilatado y atormentado proceso de gestación:

– La ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio (BOE del 2), del Poder Judicial, introdujo importantes cambios en la configuración de los órganos jurisdiccionales en el orden social: • se creaban las Salas de lo Social en los Tribunales Superiores de Justicia y en la Audiencia Nacional, las Magistraturas de Trabajo pasaban a convertirse en Juzgados de lo Social, • desaparecía el Tribunal Central de Trabajo y se reordenaban las competencias de todos ellos, el tiempo que —en buena lógica— el sistema de recursos.

Consciente de los desajustes que habrían de originar tales previsiones, *el propio legislador* (disposición adicional decimosegunda) *encomendó al Gobierno que aprobase*, en el plazo de un año, un nuevo texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral «*en el que se contengan las modificaciones derivadas de la legislación posterior a la misma y se regularicen, aclaren y armonicen los textos legales refundidos*».

Sin embargo, el año transcurrió y lo preceptuado por el legislador fue incumplido; consecuencia de ello (por tratarse de una norma carente de sanción específica para su infractor) fue la continuidad del Texto Refundido que se aprobara por Real Decreto Legislativo 1568/1980, de 13 de junio.

– Por otro lado, la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto (BOE del 8), de Libertad Sindical, reclamaba la explícita instrumentación procesal del ejercicio de los fundamentales derechos en ella regulados, especialmente en cuanto a la fijación de reglas sobre la posición procesal del sindicato (legitimación, representación, etc.) y en cuanto a la ordenación de determinadas modalidades procesales (tutela de la libertad sindical, impugnación de estatutos sindicales, etc.).

– No menos importante es reseñar que el Tribunal Constitucional había ido generando una muy rica doctrina acerca de la interpretación que debía de darse a la Ley de Procedimiento Laboral, al tiempo que introducía nuevos criterios e instituciones, cuando no declarando contrarios a la Carta Magna ciertos preceptos o prácticas judiciales.

– Por su lado, la aprobación de la Ley 38/1988, de 28 de diciembre (BOE del 30), de Demarcación y Planta Judicial, articuló —por fin— la efectividad de las previsiones contenidas en la LOPJ e hizo más acuciente la necesidad de que, efectivamente, se reformase el texto que venía siendo aplicado.

– Las importantes novedades acaecidas desde que la LOPJ previese la elaboración de un nuevo texto rituario y el ya reseñado fracaso de la «operación refundidora» condujeron a que el legislador adoptase un nuevo camino –ampliando así las posibilidades y alcance de la reforma– a fin de ver culminado su propósito.

Surge así la Ley 7/1989, de 12 de abril (BOE del 13), autorizando al Gobierno para que, previa superación de diversos trámites, aprobase en el plazo de un año un texto articulado con arreglo a los principios y criterios que resultaban de sus cuarenta y una Bases. A su amparo es, justamente, como llega a aprobarse la nueva y vigente LPL, que motiva estas reflexiones.

– Desde luego, el Texto Articulado así aprobado, mediante el Real Decreto Legislativo ya reseñado es una norma con rango de Ley, bien que en los extremos en que se separe de la LBPL no suceda así.

2. RÉGIMEN JURÍDICO DEL PROCESO LABORAL

Aprobadas las sucesivas normas a que se ha aludido, y por descontado, no cabe duda de que el eje conductor de las actuaciones que se sigan ante los órganos de la jurisdicción social ha de ser, lógicamente, el contenido de los trescientos tres artículos, seis disposiciones adicionales y cuatro transitorias que la LPL alberga. Pero no sólo ello, claro está, pues sus previsiones resultarían incompletas –y aún ininteligibles en muchas ocasiones– si no se tomase en consideración el conjunto del bloque normativo que regula el proceso laboral. Especialmente, la Ley de Enjuiciamiento Civil junto con la Ley Orgánica del Poder Judicial así como, en menor medida, la Ley de Demarcación y Planta Judicial, han de ser muy tenidas en cuenta a tal respecto.

Y lo mismo cabe advertir sobre los mandatos constitucionales o la abundante doctrina del Tribunal Constitucional. La LPL ha incorporado buena parte de cuanto las sentencias de éste último venían preconizando, pero su doctrina sigue siendo íntegramente válida a la hora de interpretar los nuevos preceptos.

Por otro lado, el que las normas reguladoras del proceso laboral –frente a lo que sucede en los restantes órdenes jurisdiccionales– estén contenidas

✱

en norma con rango de Ley pero no aprobada por las Cortes Generales, sino por el Gobierno, aporta un elemento adicional de complejidad.

En efecto, la probidad de las formulaciones normativas no pende, entonces, sólo de su adecuación material a la Ley Fundamental sino también de su ajuste a los mandatos del legislador, debiéndose comprobar las posibles discordancias existentes entre el articulado de la LPL y las Bases que viene a desarrollar. En este sentido, la técnica de la inaplicación es mucho menos espectacular que la de «depuración directa», pero se encuentra al alcance de cualquier órgano jurisdiccional.

Quizá convenga recordar que la delegación legislativa «*se agota por el uso* que de ella haga el Gobierno mediante la publicación de la norma correspondiente» (art. 82.3 Const.), sin que con posterioridad pueda proceder a su modificación. En este sentido, no deja de resultar *problemática* la autorización concedida en la disposición adicional segunda LPL (sin apoyo en previsión expresa de la Ley de Bases) a fin de que el propio Gobierno pueda modificar determinados aspectos (cuantía mínima a efectos de suplicación, honorarios de los Letrados, sanciones, depósitos), por muy lógico que resulte el que tales extremos hayan de poder actualizarse con agilidad.

3. NORMAS PROCESALES Y DERECHO SUSTANTIVO

La interpenetración entre los preceptos sustantivos y los procesales aparece llevada a su más alto grado en la vigente LPL, de manera que muy difícilmente el ignorante de unos podrá considerarse entendido en los otros. En mayor o menor medida, por consiguiente, los institutos procesales siguen al servicio de la genérica finalidad «pro operario» que ha venido caracterizando esta rama del ordenamiento jurídico.

A este respecto es de obligado recordatorio la concepción constitucional del Derecho del Trabajo como «ordenamiento compensador e igualador en orden a la corrección, al menos parcialmente, de las desigualdades fundamentales», así como la circunstancia de que «a esta finalidad sirven no sólo las normas sustantivas, sino también las procesales, porque superando tendencias que creían que el Derecho Procesal era un conjunto de normas neutras y aisladas del Derecho sustantivo, resulta patente que ambos son realidades inescindibles» (por todas, sent. 3/1983).

4. PROCESO LABORAL Y PROCESO CIVIL

Tradicionalmente, el proceso laboral vino siendo considerado como un modelo a imitar por el ordinario: sus clásicos principios inspiradores (celeridad, oralidad, intermediación...) se contraponían tanto con la realidad existente en los juzgados civiles cuanto con las formalistas prescripciones de la Ley de Enjuiciamiento Civil.

Pero la Ley 34/1984 llevó a cabo una profunda reforma del texto rituario civil, intentando trasladar a ese campo los referidos valores, e incorporando también algunas de las orientaciones constitucionales. De este modo, la tardanza en modificar la LPL de 1980 supuso —si se permite la metáfora— que, en algunas cuestiones, el proceso ordinario pasara a erigirse en indicador o modelo a seguir cuando no, abiertamente, a estar regulado con menor complejidad, lo que no dejaba de resultar una considerable paradoja.

Ciertamente, *la LPL de 1990 «vuelve a poner las cosas en su sitio»*, en el sentido de que el proceso social retoma la delantera en agilidad, novedades técnicas e incorporación de valores constitucionales. Ahora bien, las precedentes reformas del orden civil, la puesta en marcha del principio de unidad jurisdiccional, incluida la desaparición de los Cuerpos funcionariales específicos del orden laboral, y la importante tarea del Tribunal Constitucional, extendiendo a todo tipo de proceso las consecuencias interpretativas derivadas de la Carta Magna, acabaron propiciando el que la LPL llevase a cabo una notable aproximación —que en algunos casos será equiparación— entre los procesos ordinario y social.

Así las cosas —y sin que, razonablemente, nadie cuestione la propia subsistencia de un proceso específicamente destinado a ventilar los litigios sociolaborales— lo cierto es que la supletoria aplicación de la Ley de Enjuiciamiento Civil (cfr. disp. adicional primera LEC) cada vez introduce piezas menos disfuncionales.

5. SOBRE LA APROBACIÓN EXTEMPORÁNEA DEL TEXTO ARTICULADO

Sin duda alguna, un tema de obligada alusión en estas reflexiones generales es el de la posible irregularidad producida por la aprobación del texto

articulado cuando el Gobierno ya no poseía habilitación al respecto.

No hace falta llamar la atención sobre las graves y drásticas consecuencias que se seguirían de resultar fundada tal argumentación, pues la actividad extemporánea del Gobierno comportaría, aunque por razones formales, la nulidad del producto normativo generado.

Conviene recordar que la Ley 7/1989, de 12 de abril, se publicó en el BOE del día inmediatamente siguiente, y que dicha norma concedía al Gobierno «el plazo de un año» a fin de que aprobase el texto articulado de Procedimiento Laboral. Pero, como se sabe, ello sólo tuvo lugar el 27 de abril de 1990, esto es, transcurrido ya el período de referencia. En lo fundamental, y por cuanto aquí interesa, ante ello caben dos interpretaciones:

a) Entender que la *vacatio legis* de veinte días, prevista con carácter general, carece de sentido cuando se trata, como en el caso de la Ley 7/1989, de una Ley de Bases.

– Un argumento para ello viene dado por el hecho de que la Ley de Bases ya haya marcado un plazo distinto (un año) para fijar sus efectos temporales, convirtiendo en inoperante el plazo general.

– De otro lado, el concreto destinatario de la Ley de Bases (el Gobierno) elimina la razón de ser del lapso de espera previsto por el artículo 2.1 del Código Civil.

b) Entender que la *vacatio legis* genérica se antepuso al inicio del cómputo del plazo anual, con lo que la aprobación del Texto Articulado estaría dentro de plazo.

Aunque sin que deba quedar libre de crítica el Ejecutivo por su tardanza en aprobar la LPL y por llevarlo a cabo en momento discutible, lo cierto es que parecen existir razones que sustentan esta tesis:

– Por lo pronto, una cosa es la entrada en vigor de la ley, y otra el transcurso del plazo conferido para acometer determinada empresa, y que sólo puede iniciarse a partir de que se haya producido la primera.

– El silencio de la LBPL acerca de su entrada en vigor conduce a que haya de aplicarse la regla general (art. 2.1 C.C.) y aguardar veinte días tras su íntegra publicación: sólo entonces cobran vigor sus mandatos y comienza a correr el plazo anual fijado por el legislador.

Precisamente, para evitar que hubiera de esperarse al transcurso de tales veinte días, la propia LBPL (art. 2.3 de la Base 41) dispuso la entrada en

vigor el mismo día de la publicación respecto de determinadas previsiones.

– En fin, tampoco es exacto que el Gobierno fuese el único destinatario de los preceptos incorporados a la LBPL, pues la aprobación del Texto Articulado precisaba «audiencia de los sindicatos y asociaciones empresariales más representativos, y previo informe del Consejo General del Poder Judicial y dictamen del Consejo de Estado» (art. 1 LBPL).

6. SOBRE LA CORRECCIÓN DE ERRORES

No terminan aquí las incidencias en la elaboración de la nueva Ley de Procedimiento Laboral: días después de su publicación, el BOE de 23 de mayo de 1990 incluyó una corrección de errores, impresionante por su extensión, mediante la cual se llevaban a cabo múltiples rectificaciones formales, pero también no pocos cambios de contenido. A las dudas sobre la aprobación extemporánea del texto articulado se sumaba, de esta forma, la acusación –formulada, aunque con diversa intencionalidad, tanto por sindicatos cuanto por la patronal– de que el Gobierno, so pretexto de corregir errores en la redacción de la norma, había alterado sensiblemente su alcance y contenido.

No cabe duda de que, desde una perspectiva técnica, en modo alguno la corrección de errores puede equivaler a la rectificación del contenido de la norma ya aprobada, y en los justos términos en que ello se hubiere producido; por el contrario, precisamente la finalidad de la rectificación es propiciar que quede nítido el precepto verdaderamente aprobado. Luego el triunfo de las impugnaciones formuladas a este respecto –según creo– habría de pasar por la previa demostración de que «alguien» manipuló las actas del Consejo de Ministros del 27 de abril, a fin de dar como allí aprobado algo distinto de lo real.

7. ENTRADA EN VIGOR

El Real Decreto Legislativo 521/1990 aprobando la LPL dispuso que «dicho texto articulado entrará en vigor a los dos meses de la fecha de su publicación» (art. único).

Como ya se ha dicho, en el Boletín Oficial del día dos de mayo apareció inserta la norma de referencia, de manera que su vigencia debiera datar del dos de julio siguiente; sin embargo, la muy relevante corrección de errores, a la que acaba de aludirse, impide que la norma pueda considerarse publicada con anterioridad.

Es sólo a partir de ese segundo momento, en consecuencia, cuando puede entenderse realizada la completa publicación (art. 2.1 Código Civil) y se inicia el cómputo del bimestre marcado como de *vacatio legis*. Carece de sentido jurídico y de apoyo legal la tesis sobre una fraccionada entrada en vigor, dividiendo en partes (afectadas o no por la rectificación de errores) una misma norma sin que así se haya dispuesto de forma expresa.

En todo caso, la efectividad de las previsiones contenidas en la LPL llegó de la mano de cuatro disposiciones transitorias cuyo resultado, no exento de complejidad, es el siguiente:

a) En materia de ejecución de sentencias, la aplicación de las previsiones normativas fue inmediata, llevándose a cabo respecto de «las ejecuciones en trámite a su entrada en vigor, siendo válidas las actuaciones realizadas al amparo de la legislación anterior» (disp. transitoria cuarta).

b) En los procesos especiales de conflictos colectivos y de impugnación de convenios lo decisivo para determinar la normativa aplicable es el momento de iniciación ante los órganos jurisdiccionales: si ello tuvo lugar tras la entrada en vigor de la LPL, ésta será la prevalente «aunque las actuaciones administrativas se hubieran tramitado antes de la vigencia de la misma» (disp. transitoria tercera).

c) Los recursos que ya estuvieren en trámite al entrar en vigor el Texto Articulado «continuarán rigiéndose por la normativa que se modifica» (disp. transitoria segunda). Así pues, la LPL de 1980 (derogada, que no modificada) siguió regulando tales recursos, lo que resulta congruente con los fundamentales cambios introducidos en la materia por su sucesora, cuya aplicación sobre la marcha o sobrevenida no habría dejado de plantear serios problemas.

d) En idénticos términos de vigencia diferida se enfocó la cuestión de los procesos que estuvieren tramitándose al entrar en vigor la LPL (disp. transitoria segunda), si bien con la importante matización que se verá seguidamente.

e) Así, a tenor de la disposición transitoria primera de la LPL «las

resoluciones judiciales que se dicten después de la entrada en vigor de esta Ley se acomodarán a ella en cuanto a los recursos que procedan contra las mismas y a los requisitos para interponerlos y formalizarlos».

A la postre, lo que se está haciendo es sentar una importante excepción al criterio de vigencia retardada antes examinado; una vez vigente la LPL, los procesos en trámite no se ven afectados por sus disposiciones... pero las resoluciones judiciales recaídas al hilo de los mismos pueden –y deben de serlo– impugnarse en base a la nueva Ley. La regla no vale sólo para la resolución que ponga fin al proceso sino para todas las recaídas durante el mismo, lo que contribuyó a aumentar la oscuridad de la transición entre cuerpos normativos, al poder alternarse en un mismo asunto fases o actos regulados por una y otra Ley de Procedimiento.

8. SOBRE LAS REFORMAS INTRODUCIDAS EN EL PROCESO LABORAL

Las grandes novedades que la LPL de 1990 presenta frente a su antecesora, de 1980, no son sino resultado de acoger las mutaciones experimentadas en el panorama jurídico durante un decenio. Ya antes, al contemplar las razones que motivan su génesis, se aludió a la promulgación de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, a la necesidad de aplicar las previsiones de la Ley Orgánica del Poder Judicial o a la incorporación de la rica doctrina emanada del Tribunal Constitucional, sin olvidar el deseo de mejorar técnicamente unas previsiones ya «rodadas» o de reflejar los cambios operados en el marco del proceso civil.

a) *Novedades en el Libro I de la LPL*

El Libro I («Parte General») aborda las cuestiones de base relativas a la solución jurisdiccional de los conflictos de trabajo: delimitación del ámbito sustantivo, funcional y territorial del orden jurisdiccional social; principios que rigen el proceso laboral; régimen de los conflictos de jurisdicción y de las cuestiones y conflictos de competencia; reglas de abstención y recusación de Jueces y Magistrados; régimen de actuaciones judiciales y acumulaciones procesales así como intentos de solución extraprosesal de conflictos.

Es de destacar la nueva dimensión de la «materia contenciosa laboral», entre la que destacan las cuestiones de índole colectiva o sindical: constitución y reconocimiento de la personalidad jurídica de los sindicatos y asociaciones empresariales, impugnación de los Estatutos de tales asociaciones, régimen jurídico sindical, responsabilidades por incumplimiento de la legislación social o tutela jurisdiccional de la libertad sindical.

Aparte de otras muchas innovaciones —como, por ejemplificar, la expresa inclusión de las reclamaciones contra el Fogasa, en línea con lo que dispuso la Ley 20/1988, de 14 de julio, o la inclusión de los litigios en materia de planes de pensiones y contratos de seguro que tengan su causa en la contratación laboral o colectiva— la nueva LPL ha querido clarificar algunas cuestiones tradicionalmente debatidas sobre la extensión objetiva de la jurisdicción social. Así, en tal sentido, se excluyen de esta órbita los asuntos sobre actos administrativos de contenido laboral, o la impugnación de los actos de gestión recaudatoria de la Seguridad Social, o, pese al trato normativo conjunto dispensado por el art. 1.2 LOLS, la tutela de la libertad sindical a funcionarios.

En este Libro I se encuentran también reglas del todo nuevas, y derivadas de aplicar las previsiones de la LOPJ, sobre competencia funcional y territorial de los órganos jurisdiccionales. Asimismo, son de reseñar las previsiones sobre configuración de las partes procesales o peculiaridades de la posición ocupada por el sindicato como coadyuvante, legitimado pasivo o accionante (defendiendo sus intereses como tal ente, actuando en defensa de los afiliados que así lo acepten o promoviendo procesos colectivos).

b) *Novedades en el Libro II de la LPL*

Se regula aquí el llamado, conforme a terminología consolidada, *proceso ordinario* así como las calificadas, de manera desafortunada, de *modalidades procesales*, que vienen a reemplazar a los conocidos «procesos especiales». Respecto de todos ellos la reforma operada gira alrededor de un triple eje:

– En vista de los intereses que viene a tutelar, el proceso laboral ha de estar exento de formalidades innecesarias (los formalismos «enervantes» a que vino aludiendo el Tribunal Constitucional). Así deben de explicarse preceptos tales como los existentes sobre admisión provisional de toda demanda (art. 81) o sobre el carácter oral de todos los actos procesales

(alegaciones, pruebas, conclusiones), excepción hecha de la demanda (cfr. art. 85 ss.).

– Por otra parte, la reforma trata de facilitar a los sujetos de las relaciones laborales el acceso al derecho a la tutela judicial efectiva. En este sentido, la Ley acentúa la garantía del derecho de defensa y el principio de igualdad procesal, aunque «en conexión con la naturaleza del ordenamiento laboral, que se caracteriza por un sentido compensador e igualador de las desigualdades que subyacen en las posiciones de trabajador y empresario» (E. de M. LBPL). Se recogen, en tal sentido, reglas como las de alteración del orden de intervención en los procesos por despidos, en los que, tras ratificar el trabajador su demanda corresponde al empresario «exponer sus posiciones en primer lugar» (art. 105.1) tanto en alegaciones cuanto en prueba o conclusiones. O bien la que establece la llamada inversión en la carga de la prueba cuando existan indicios de discriminación, correspondiendo al empleador demandado el aportar «una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad» (arts. 96 y 178.2). O la que veda al demandado la reconvencción hecha de modo sorpresivo, pues la misma ha de haberse anunciado en la conciliación o reclamación previa (art. 85.2).

– En fin, la reforma trata de adecuar la legislación procesal a los requerimientos procedentes de la sustantiva. De esta forma, y en correlación con el art. 10.3.3 LOLS se establece la nulidad de los despidos producidos sin la audiencia previa de los delegados sindicales (art. 108.2.c); o bien se contempla la impugnación de los Estatutos sindicales o de sus modificaciones (art. 164 ss.). Recogiendo orientaciones jurisprudenciales también se abre la posibilidad de impugnación directa de los convenios colectivos a sujetos privados (art. 162) y se confirma al proceso laboral como cauce «natural» para la tutela jurisdiccional de la libertad sindical y otros derechos fundamentales (art. 180).

c) Novedades en el Libro III de la LPL

El régimen jurídico de los «medios de impugnación» ha sido profundamente modificado a consecuencia de la LPL que, por lo pronto, ha alterado la frontera existente entre los dos fundamentales recursos en el orden social (casación y suplicación). Ante las Salas de lo Social de los TSJ podrán

residenciarse en suplicación la mayoría de las sentencias dictadas en la instancia por los Juzgados de lo Social, con independencia –una vez superado el mínimo y a salvo los asuntos irrecurribles– de la importancia cualitativa o cuantitativa de la litis. Por su lado, ante el Tribunal Supremo podrán impugnarse en casación las sentencias dictadas en única instancia por las Salas de lo Social de los TSJ o de la Audiencia Nacional.

La existencia de una pluralidad de Tribunales (y de Salas) competentes para resolver el recurso de suplicación –a diferencia de lo que ocurría mientras existió el Tribunal Central de Trabajo– plantea el inconveniente de la posible discrepancia entre sentencias, no ya de una misma Sala, sino de Salas distintas de los Tribunales Superiores o de tales Salas y la de lo Social del Tribunal Supremo. Para resolver esas divergencias y garantizar la unidad jurisprudencial, la nueva LPL regula el llamado «recurso de casación para la unificación de doctrina», sin duda, una de las más espectaculares y problemáticas innovaciones del nuevo proceso laboral.

También debe de hacerse referencia como novedad destacable en la ordenación de los recursos a la existencia de un trámite de inadmisión del recurso, destinado a eliminar las impugnaciones vacías de contenido y a facilitar el rápido funcionamiento de la administración de Justicia.

d) *Novedades en el Libro IV de la LPL*

A diferencia de su predecesora, la nueva LPL contiene diversas normas que regulan tanto, en general, la ejecución de sentencias firmes cuanto, en particular, la de aquéllas que imponen el pago de una condena dineraria, por ser la más común; dichas normas habrán de aplicarse con prioridad a la LEC, pese a la general remisión que a la misma efectúa el art. 234.1 LPL.

– Entre las reglas generales destaca la introducción de un procedimiento para dilucidar cuestiones incidentales, así como la amplia intervención que se permite a los terceros cuyos intereses pueden verse afectados por la ejecución. Muy trascendente es que tanto las tercerías de dominio como las de mejor derecho se configuran como incidencias de la ejecución en el orden social, siendo el órgano jurisdiccional laboral el encargado de resolverlas. Y si el pronunciamiento respecto de la tercería de dominio ha de tomarse como prejudicial, la decisión respecto de la segunda modalidad ha de tomarse como definitiva, incluso respecto de los acreedores no laborales.

No menos importancia reviste la atribución al ejecutor de amplias facultades de coerción, como la imposición de multas (hasta cien mil ptas. diarias) a las partes y a los terceros involucrados en el apremio.

– En la ejecución de sentencias condenatorias al pago de cantidad debe de reseñarse la obligación del deudor de manifestar los bienes de que dispone; la posibilidad de enajenar los bienes embargados por vías diversas de la clásica subasta judicial; la fijación de un *mínimum* al precio de adjudicación en tercera subasta; la suficiencia documental del acto de adjudicación de bienes a fin de acreditar la traslación de dominio; la acumulación de ejecuciones y el reparto proporcional de lo obtenido entre los diversos acreedores.

– La ejecución de sentencias firmes de despido ha aportado polémicas y profundas innovaciones, básicamente destinadas a disminuir la posibilidad de que en despidos nulos pueda sustituirse la readmisión por el abono de una indemnización.

– Respecto de la ejecución de sentencias provisionales quizá la novedad más significativa esté en la sustitución del viejo instituto de los anticipos reintegrables por un mecanismo más ágil tendente a abonar al trabajador las cantidades correspondientes.

En este Libro IV se encuentra la polémica previsión (art. 278.2) sobre una indemnización adicional de «hasta quince días de salario por año de servicio y un máximo de doce mensualidades» que el Juez puede acordar se abone al trabajador no readmitido regularmente. Con seguridad, los Tribunales habrán de pronunciarse acerca de si tal precepto se separa o no de las directrices fijadas en la LBPL y constituye, en consecuencia, una norma *ultra vires*.

Murcia, julio de 1990

ANTONIO-VICENTE SEMPERE NAVARRO
Catedrático de Derecho del Trabajo