

ESTUDIO COMPARATISTA DEL CONTENCIOSO LABORAL DE PRIMERA INSTANCIA FRANCÉS Y ESPAÑOL

M^a DEL MAR FERREIRO BROZ

Doctora en Derecho

RESUMEN

Sobre la base de que los Juzgados de lo Social son, en España, los órganos estelares de la jurisdicción social (ya que conocen, inicialmente, de toda clase de pleitos atribuidos a dicha jurisdicción), el presente trabajo estudia sus equivalentes en el ordenamiento jurídico francés, encarnados en los Consejos de Hombres Prudentes (*Conseils de Prud'Hommes*).

Se trata de órganos formados por representantes de los trabajadores y de los empresarios, con una tradición jurídica mucho mayor que la de nuestros Juzgados de lo Social, puesto que su existencia se remonta con claridad a una ley promulgada en Francia en 1806. Su regulación se ha incorporado a los sucesivos códigos de Trabajo, siendo incesantemente modificada por varias leyes desde el 2008.

Son, además, órganos jurisdiccionales laborales de primera instancia en la medida en que personifican una jurisdicción que es a la vez electiva y paritaria, que conoce exclusivamente de conflictos individuales, frente al carácter unipersonal y exclusivamente profesional de nuestros Juzgados de lo Social, cuya competencia se extiende, asimismo, a los conflictos colectivos.

PALABRAS CLAVE: Contencioso laboral de primera instancia; Juzgados de lo Social en España; *Conseils de Prud'Hommes*; Representantes de los trabajadores y de los empresarios; Carácter profesional y exclusivamente profesional.

ABSTRACT

Based on the fact that Social Courts in Spain are the pre-eminent bodies of social jurisdiction (as they deal, in the first instance, with all kinds of lawsuits attributed to that jurisdiction), this essay examines their counterparts in the French legal system, embodied in the Employment Tribunals (Conseils de prud'hommes).

These bodies consist of representatives of workers and employers, with a much longer tradition than our Social Court since they clearly date back to a law enacted in France in 1806. Its regulation has been incorporated into successive work codes, and repeatedly modified through the passing of several laws since 2008.

They are Labor Courts of First Instance to the extent that they personify a joint, elective jurisdiction, one that is responsible for individual conflicts only, compared to the sole and exclusively professional character of our Social Courts, whose jurisdiction also extends to industrial disputes.

KEY WORDS: First Instance Labour Litigation; Social Courts in Spain; Conseils de Prud'Hommes; Representatives of workers and employers; Sole and exclusively professional character

SUMARIO:

INTRODUCCIÓN.

I.-LA COMPARACIÓN DESDE EL PUNTO DE VISTA ORGÁNICO.

- A) *La organización de los Consejos de Hombres Prudentes*
- B) *Las garantías de los consejeros de Hombres Prudentes*
- C) *La competencia territorial de los Consejos de Hombres Prudentes*
- D) *El régimen de adopción de sus resoluciones por los Consejos de Hombres Prudentes*

II.-LA COMPARACIÓN DESDE EL PUNTO DE VISTA PROCESAL

- A) *Las peculiaridades de la competencia material de los Consejos de Hombres Prudentes, como punto de partida*
- B) *Los trámites preprocesales ante los Consejos de Hombres Prudentes*
- C) *La pluralidad de procesos laborales españoles frente a la unicidad del proceso laboral francés de instancia.*

a) Las modalidades del proceso laboral ordinario, y su crecimiento, imparable, en España.

b) La Oficina de Enjuiciamiento de los Consejos de Hombres Prudentes, y la regulación del proceso laboral único ante ella.

D) La recurribilidad de las decisiones de los Consejos de Hombres Prudentes

E) La ejecución de las decisiones de los Consejos de Hombres Prudentes

a) Los contrastes existentes sobre la regulación del tema en España y en Francia

b) El procedimiento común de ejecución de las decisiones de los Consejos de Hombres Prudentes.

BIBLIOGRAFÍA

INTRODUCCIÓN

El Derecho regulador de nuestros Juzgados de lo Social se halla diverso en una pluralidad de leyes, de las que las más importantes son, desde un punto de vista orgánico, la Ley Orgánica 6/85, de 1 de julio, del Poder Judicial y desde un punto de vista procesal, la Ley 6/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social. En Francia, por contraposición, los Consejos de Hombres Prudentes, órganos estelares de este trabajo, se regulan en el vigente Código francés de Trabajo (Code du Travail) de 2008, concretamente en su Libro IV¹. Desde un punto de vista formal-estructural, se trata de un Código que tiene muy poco que ver con los Códigos españoles, que traen causa del movimiento codificador del siglo XIX. Ante todo, porque aparece estructurado en dos grandes Partes, recogiendo en la primera de ellas los preceptos con rango de ley formal, mientras que en la segunda, se recogen los preceptos dotados de rango reglamentario.

A pesar de que en países carentes de jurisdicción laboral paritaria, como sucede actualmente en España, suelen darse argumentos contrarios a la existencia de dicho tipo de jurisdicción, en cambio, en Francia, nadie discute su jurisdicción laboral paritaria, centrándose incluso los estudios históricos sobre ella en precisar cuál fue el primer texto jurídico, obviamente prerrevolucionario, en que aparece la expresión «hombres prudentes». Según informa la doctrina científica francesa que se ha ocupado de este tema, la expresión “prud’homme” se remonta incluso a la Baja Edad Media, apareciendo ya utilizada en estatutos gremiales datables en 1268 y 1296, en un contexto de creación de tribunales gremiales para la solución de los conflictos existentes entre

¹ Para entender la división en partes y preceptos del Code du Travail véase J. MARTÍNEZ GIRÓN y A. ARUFE VARELA, Fundamentos de Derecho comunitario y comparado, europeo y norteamericano, del Trabajo y de la Seguridad Social. Foundations on Community and Comparative, European and USA, Labor and Social Security Law, 2ª edic., cit. Pág 19

maestros². Esta tradición cristalizó, poco después de concluida la Revolución francesa, con la promulgación de una Ley de 18 de marzo de 1806, promulgada a instancia de Napoleón, que procedió a crear el primer Consejo de Hombres Prudentes en la ciudad de Lyon (“se establecerá en Lyon un Consejo de Hombres Prudentes, compuesto por nueve miembros, de los que cinco son negociantes-fabricantes, y cuatro jefes de taller”)³

Entre 1830 y 1847 llegaron a crearse hasta 53 Consejos de Hombres Prudentes, teniendo en cuenta que el de París solo se creó muy tardíamente, en 1845, en relación con la industria de los metales, que es una de las secciones actuales de un Consejo de Hombres Prudentes. El período cronológico que acabamos de acotar resulta jurídicamente muy significativo, puesto que el siguiente mojón normativo en la evolución histórica de la institución está marcado por la promulgación de una Ley de 27 de mayo de 1848⁴. Se trata de una norma crucial, pues frente a la falta de paritarismo originaria, impuso que los Consejos de Hombres Prudentes tuviesen un carácter estrictamente paritario, confiriendo al tiempo el carácter de electores a todos los patronos, jefes de taller, contra maestros, obreros y oficiales de al menos 21 años de edad, declarando asimismo elegibles a todos ellos, supuesto que supieran leer y escribir.

Durante el siglo XX, un nuevo hito fue marcado por la Ley de 27 de marzo de 1907. Se trata de una norma que operó reformas múltiples en el régimen jurídico de los Consejos de Hombres Prudentes, alguna de las cuales han pervivido hasta nuestros días (así, por ejemplo la división de tales Consejos en “secciones”, el establecimiento de los Consejos en cada ciudad, la creación de los colegios electorales distintos para empresarios y trabajadores y, sobre todo, la declaración de que las mujeres podrían ser electoras en los Consejos de Hombres Prudentes, convirtiéndose en elegibles en 1908). Solo dos años después comenzaron los trabajos de elaboración y promulgación del instrumento normativo clave del ordenamiento jurídico laboral francés, que es el Código del Trabajo, viendo la luz el primero de ellos en 1924. Hasta 1973 no se promulgó el segundo, teniendo que aguardar hasta 2008 para publicarse el tercer y vigente Código. A pesar de tratarse de una regulación novísima, existe ya una buena masa de jurisprudencia laboral de la Corte de Casación relativa a la misma, integrada incluso por Sentencias de su Sala de lo Social «publicadas en el Boletín». Por lo demás, esta regulación del vigente Código del Trabajo no deja de ser incesantemente modificada, habiéndose operado modificaciones hasta por ocho Leyes distintas promulgadas en el período comprendido entre 2009 y julio de 2014.

² Véase M. DAVID, “L’évolution historique des Conseils de prud’hommes en France”, *Droit Social*, núm 2 (1974), págs. 5 y ss; y C. ORLIAC, “Propositions de réforme de la juridiction prud’homale”, *Droit Social*, núm 3 (1992), págs. 373 y ss.

³ Artículo 1, apartado 1

⁴ Sobre el contexto jurídico-laboral que explica que se promulgase esta Ley, véase Y. GUIN, “Au coeur du libéralisme: la loi du 22 de mars 1841, relative au travail des enfants dans les manufactures, usines ou ateliers” en LE CROM, J.P. (Director), *Deux Siècles de Droit du Travail, L’histoire par les lois*, Les éditions de l’atelier (París, 1998), pág. 29 y ss.

Considerando que los aspectos orgánicos y los procesales de nuestros Juzgados de lo Social aparecen regulados no con carácter unitario, como sucede en Francia, sino con un carácter disperso, centrado en dos leyes claramente diferenciadas, he considerado pertinente dividir este pequeño trabajo en dos partes

I –LA COMPARACIÓN DESDE EL PUNTO DE VISTA ORGÁNICO

A) LA ORGANIZACIÓN DE LOS CONSEJOS DE HOMBRES PRUDENTES

Resulta abrumador el contraste entre nuestros Juzgados de lo Social (“órganos jurisdiccionales de carácter unipersonal, radicados en las capitales de provincia, en principio, y servidos por un juez, que es –como la totalidad de los jueces y magistrados- independiente, inamovible, responsable y sometido únicamente al imperio de la ley”)⁵ y los órganos jurisdiccionales laborales de primera instancia. En efecto, según el Código francés del Trabajo, “el Consejo de Hombres Prudentes es una jurisdicción electiva y paritaria⁶, que está “compuesto, al igual que sus diferentes formaciones, por un número igual de trabajadores y de empresarios”⁷.

En consecuencia, el Consejo de Hombres Prudentes es un órgano jurisdiccional colegiado, aunque su carácter colegial nada tenga que ver tampoco con el de las Salas de lo Social de nuestra Audiencia Nacional, nuestros Tribunales Superiores de Justicia o nuestro Tribunal Supremo, pues está servido por jueces no profesionales o consejeros - lo que explica que el Código tenga que dedicar una atención muy especial al asunto de la formación de los mismos-, de carácter electivo (elegidos por cinco años y pudiendo ser reelegibles, con un vastísimo régimen electoral⁸), no tratándose de un órgano de composición meramente mixta, sino radicalmente paritaria. Su paritarismo es total⁹

El Consejo de Hombres Prudentes se divide en secciones autónomas¹⁰, que son: sección de cuadros, de la industria, del comercio y de los servicios comerciales, de la agricultura y de actividades diversas, teniendo en cuenta que “cada sección comprende, al menos, tres consejeros de Hombres Prudentes empresarios y tres trabajadores”¹¹ y que los asuntos se reparten entre las secciones del Consejo de Hombres Prudentes, aplicando los artículos relativos a la pertenencia de los trabajadores a las secciones. Además, se pueden constituir varias salas en el seno de una sección, teniendo en cuenta que cada sala comprende, al menos, cuatro consejeros empresarios y cuatro consejeros trabajadores, y que cuando una sección comprenda varias salas, una de ellas es competente para conocer de las diferencias y litigios relativos a los despidos por motivo

⁵ Al respecto, véase J. MARTÍNEZ GIRÓN, A. ARUFE VARELA y X.M. CARRIL VÁZQUEZ, *Derecho del Trabajo*, 2ª ed, Netbiblo (A Coruña, 2006), págs.. 526-527

⁶ Artículo L-1421-1, párrafo primero

⁷ *Ibidem*, párrafo segundo

⁸ Véanse artículos L-1442 y ss y R-1441 y ss.

⁹ Sobre el tema, véase G.ADAM “Les salariés et les conseils de prud’hommes”, *Droit Social*, núm 2 (1974), págs.70 y ss

¹⁰ Artículo L 1423-1, párrafo primero

¹¹ Artículo R-1423.

económico. En cualquier caso, lo que resulta preceptivo es que cada Sección del Consejo de Hombres Prudentes o, cuando esté dividido en salas, cada sala comprende, al menos, los órganos verdaderamente importantes desde el punto de vista del justiciable, que son una Oficina de conciliación y una Oficina de enjuiciamiento, teniendo en cuenta que el Consejo de Hombres Prudentes incluye una formación común interdictal.

Cada Consejo de Hombres Prudentes tiene un presidente, que será un empresario o un trabajador, alternativamente. Será la suerte quien determine la condición del que sea elegido por vez primera. Cuando el presidente sea elegido de entre los consejeros trabajadores, el vicepresidente habrá de serlo entre los consejeros empresarios, y viceversa. Ambos son elegidos por un año.

La asamblea general del Consejo de Hombres Prudentes nuevamente creada propone, en un plazo de tres meses a contar desde la toma de posesión del Consejo, un reglamento de régimen interior, que fija señaladamente los días y horas de las audiencias, teniendo en cuenta que los calendarios y los horarios se determinan por analogía con los de las jurisdicciones de Derecho común que tengan su sede en la demarcación de la Corte de apelación a que pertenezca el Consejo.

La secretaría de la jurisdicción laboral francesa de primera instancia resulta igualmente contrastante con la de nuestros Juzgados de lo Social, pues carece de todo tipo de funciones jurisdiccionales.

B) LAS GARANTÍAS DE LOS CONSEJEROS DE HOMBRES PRUDENTES

Lógicamente, los consejeros trabajadores de los Consejos de Hombres Prudentes, supuesto que sean trabajadores asalariados, necesitan un estatuto protector especial, al resultar previsible que el ejercicio de sus funciones jurisdiccionales colisione con el cumplimiento de sus deberes derivados del contrato de trabajo. Al respecto, el Código francés del Trabajo no utiliza la expresión «garantías» de dichos consejeros trabajadores, aunque regula una pluralidad de ellas en el Capítulo II del Título IV del Libro IV de su Parte Primera, artículos L 1442-1 a L 1442-19, bajo el rótulo genérico «Estatuto de los Consejeros de Hombres Prudentes». Resulta preciso advertir que se trata de un conjunto de normas reguladoras no sólo de derechos, sino también de deberes de los consejeros, muchos de los cuales se predicen no sólo de los consejeros trabajadores, sino igualmente de los consejeros empresarios. Podemos dividir estas garantías en dos grupos.

El primero se refiere a las garantías que tienen que ver con el tiempo de trabajo y la jornada, recogiendo el Código los siguientes aspectos:

- 1) “los empresarios conceden a los trabajadores de su empresa, miembros de un Consejo de Hombres Prudentes, si lo solicitan tras su elección y para las necesidades de su formación, permiso para ausentarse, con el límite de seis

semanas por mandato, pudiendo ser fraccionadas, teniendo en cuenta que “estas ausencias se remuneraran por el empresario”¹²

- 2) “los empresarios dejan a los trabajadores de su empresa, miembros de un Consejo de Hombres Prudentes, el tiempo necesario para acudir y participar en las actividades de los Hombres Prudentes que se determinan por decreto adoptado en Consejo de Estado”¹³
- 3) “el tiempo pasado fuera de la empresa por los consejeros de Hombres Prudentes del colegio de los trabajadores para el ejercicio de sus funciones se asimila al tiempo de trabajo efectivo para la determinación de los derechos que al trabajador otorgan su contrato de trabajo, las disposiciones legales y las estipulaciones convencionales”¹⁴
- 4) “las ausencias de la empresa de los consejeros de Hombres Prudentes del colegio de trabajadores, que se justifiquen en el ejercicio de sus funciones, no conllevan ninguna discriminación en sus remuneraciones ni en las ventajas correspondientes”
- 5) “el trabajador miembro de un Consejo de Hombres Prudentes, que trabaje en jornada continua o a turnos, tiene derecho a una reestructuración horaria de su trabajo, de forma que se le garantice un tiempo de descanso mínimo”¹⁵

El segundo grupo de garantías se refiere al ejercicio del poder disciplinario del empresario, afirmando al respecto el Código que “el ejercicio de las funciones de consejero de Hombres Prudentes y la participación en las actividades mencionadas en los artículos L-1442-2 y L-1442-5 no pueden ser causa de sanción o de ruptura del contrato de trabajo”¹⁶, y además, que “el despido del consejero de Hombres Prudentes se somete al procedimiento de autorización administrativa prevista en el Libro IV de la Segunda Parte”.

Es asimismo reseñable el régimen de recusación ya que se centra plenamente en las peculiaridades atinentes a cuáles pueden ser las causas justificativas de tal incidente, referido bien a empresarios, bien a trabajadores.

C) LA COMPETENCIA TERRITORIAL DE LOS CONSEJOS DE HOMBRES PRUDENTES

Desde un punto de vista comparatista, la regulación que del tema de la competencia territorial efectúan nuestra Ley 36/2011 y el Código francés del Trabajo presenta diferencias muy notables, que no pueden pasarse por alto, y que reconducimos a dos. En primer lugar, la relativa a que en la hipótesis española resulta preciso distinguir entre competencia territorial y competencia objetiva de nuestros tribunales laborales, lo que en absoluto ocurre en Francia. En segundo lugar, la relativa al hecho de que nuestra Ley

¹² Art. L-1442-2

¹³ Art. L-1442-5

¹⁴ Art. L-1442-6

¹⁵ Art. L-1442-7

¹⁶ Art. L-1442-19

36/2011 prescinde de tratar todo lo relativo al asunto de la demarcación territorial de nuestros tribunales laborales. Este tipo de asuntos aparece regulado en la Ley 38/1988, de 28 de diciembre, de Demarcación y Planta Judicial. Mientras que, en cambio, en la hipótesis del Código francés del Trabajo se entremezclan asuntos de competencia territorial y de demarcación territorial de los Consejos de Hombres Prudentes, en línea con el hecho de que dicho Código sea, en lo tocante a la jurisdicción laboral, a la vez una ley orgánica y una ley procesal.

Lógicamente, la regulación del tema contenida en el Código del Trabajo aparece presidida por la regla de que “el empresario y el trabajador resuelven sus diferencias y litigios ante el Consejo de Hombres Prudentes territorialmente competente”¹⁷, fijando inmediatamente a continuación un fuero electivo, que coincide – en lo esencial- con el fuero electivo general, y tradicional, a que se refiere nuestra Ley 36/2011, Reguladora de la Jurisdicción Social. Como se sabe, el art. 10 de esta última, rotulado “Competencia territorial de los Juzgados de lo Social”, afirma que “con carácter general será juzgado competente el del lugar de prestación de los servicios o el del domicilio del demandado, a elección del demandante”, presuponiendo que este último es normalmente el trabajador (en consecuencia, la parte débil de la relación laboral, que debe tener derecho a elegir). En la misma línea y en términos parecidos – aunque más prolijos- el Código del Trabajo indica que el Consejo de Hombres Prudentes territorialmente competente es, “bien el de la demarcación territorial donde esté situado el centro de trabajo donde se desarrolle el trabajo, bien si el trabajo se desarrolla a domicilio o fuera de la empresa o centro de trabajo, el de la demarcación en que esté situado el domicilio del trabajador”, teniendo en cuenta que “el trabajador puede igualmente invocar los Consejos de Hombres Prudentes del lugar donde el compromiso ha sido contratado o el del lugar donde el empresario esté establecido”.

Frente al artículo 10 de nuestra Ley 36/2011, que contiene un buen número de especificaciones por razón de la materia –que incluso pueden llegar a alterar los términos del fuero electivo tradicional-, el Código del Trabajo solo contiene dos especificaciones relativas al lugar de la prestación de servicios. En ellas, de un lado, se afirma que “cuando un trabajador es temporalmente destacado al territorio nacional por una empresa establecida en otro Estado miembro de la Comunidad Europea, los litigios...pueden ser traídos ante el Consejo de Hombres Prudentes de la demarcación en que la prestación es o ha sido ejecutada”¹⁸; y de otro lado, que “cuando la prestación es o ha sido ejecutada en la demarcación de varios Consejos de Hombres Prudentes, estos litigios se plantean ante una cualquiera de estas jurisdicciones”.

D) EL RÉGIMEN DE ADOPCIÓN DE SUS RESOLUCIONES POR LOS CONSEJOS DE HOMBRES PRUDENTES

¹⁷ Art. R-1412-1

¹⁸ Art. R-1412-5

Por lo demás, frente a la regulación sistemática española (contenida en el Capítulo II del Título IV del Libro I de la Ley 36/2011, cuya rúbrica genérica es «De las resoluciones procesales»), las muy diversas resoluciones que los Consejos de Hombres Prudentes pueden dictar aparecen mencionadas, sin ningún tipo de sistema, a todo lo largo y ancho de la regulación que el Código del Trabajo efectúa de los órganos jurisdiccionales laborales franceses de primera instancia. Aunque ocasionalmente se hable de «Sentencias [Arrêts]», «Fallos [Jugements]», «Ordenanzas [Ordonnances]», la expresión más frecuentemente utilizada para aludir a los escritos redactados por estos órganos jurisdiccionales es «decisiones».

En el Código del Trabajo –frente a lo que sucede en nuestro ordenamiento– existe, en cambio, una minuciosa regulación del tiempo que los consejeros de Hombres Prudentes deben invertir en la realización de actividades jurisdiccionales. Ello se debe al hecho de que los mismos perciben “dietas”, teniendo en cuenta que “el consejero de Hombres Prudentes trabajador...percibe una asignación por sus dietas, cuya tarifa es igual para el consejero empresario, cuando éste último ejerce sus actividades antes de las 8 horas y después de las 18 horas”¹⁹, ya que cuando ejerce alguna de estas actividades fuera de dicho horario, la tarifa se duplica.

Tratándose —recuérdese— de «una jurisdicción electiva y paritaria», resulta lógico que el Código del Trabajo prevea la existencia de discordias en el seno del Consejo de Hombres Prudentes, a la hora de tener que adoptar sus «decisiones», habilitando normas muy detalladas para la resolución de las mismas. De algún modo evocan las reglas sobre solución de discordias contenidas en nuestra Ley Orgánica 6/1985, de 1 julio, del Poder Judicial (aplicables, lógicamente, sólo a órganos jurisdiccionales colegiados), presididas por la afirmación general de que “cuando en la votación de una sentencia o auto no resultare mayoría de votos sobre cualquiera de los pronunciamientos de hecho o de derecho que deban hacerse, volverán a discutirse y a votarse los puntos en que hayan disentido los votantes”²⁰, teniendo en cuenta que “si no se obtuviere acuerdo, la discordia se resolverá mediante celebración de nueva vista, concurriendo los Magistrados que hubieran asistido a la primera, aumentándose dos más, si hubiese sido impar el número de los discordantes, y tres en el caso de haber sido par. Concurrirá para ello, en primer lugar, el Presidente de la Sala, si no hubiere ya asistido; en segundo lugar, los Magistrados de la misma Sala que no hayan visto el pleito; en tercer lugar, el Presidente de la Audiencia, y finalmente, los Magistrados de las demás Salas, con preferencia de los del mismo orden jurisdiccional”

Podemos sintetizar la regulación del tema en cinco puntos:

1) En caso de empate, el asunto se remite a la misma Oficina de conciliación, a la misma Oficina de enjuiciamiento o a la misma formación interdictal, presidida por un

¹⁹ Art. D-1423-57

²⁰ Art. 262

Juez del tribunal de instancia en la demarcación en la que esté situada la sede del Consejo de Hombres Prudentes o el Juez de instancia designado por el presidente primero, teniendo en cuenta que el asunto se retoma en el plazo de un mes.

2) El presidente primero de la Corte de apelación designa cada año los jueces encargados de estas funciones, cuando la circunscripción del Consejo comprenda uno o varios tribunales de instancia

3) En caso de pluralidad de Consejos de Hombres Prudentes en la circunscripción de un tribunal de gran instancia, el presidente primero de la Corte de apelación, si la actividad lo justifica puede designar los jueces del tribunal de instancia de la circunscripción de aquél en que esté situada la sede del tribunal de gran instancia

4) Cuando un consejero de Hombres Prudentes esté impedido de acudir a la audiencia de desempate, es reemplazado dentro de los límites y según las modalidades determinadas por Decreto

5) Si, durante la audiencia de desempate, la Oficina de conciliación, la Oficina de enjuiciamiento o la Formación interdictal no puede reunirse al completo, el juez desempata decide en los términos fijados por un Decreto adoptado en Consejo de Estado.

II.-LA COMPARACIÓN DESDE EL PUNTO DE VISTA PROCESAL

A) LAS PECULIARIDADES DE LA COMPETENCIA MATERIAL DE LOS CONSEJOS DE HOMBRES PRUDENTES, COMO PUNTO DE PARTIDA

El término de comparación francés con los artículos 2 y 3 de nuestra Ley 36/2011 son los artículos L 1411-1 a L 1411-6. Se trata de seis preceptos legales totalmente carentes de desarrollo reglamentario en la parte correspondiente del Código francés del Trabajo. Y al igual que sucede en España, se trata de preceptos que poseen la naturaleza jurídica de verdadero orden público procesal —lo que explica la existencia de una jurisprudencia francesa relativamente abundante sobre el tema, suscitada incluso de oficio—, afirmando al respecto el artículo L 1411-4, de un lado, que «el consejo de hombres prudentes es el único competente, cualquiera que sea la cuantía de la demanda, para conocer de las diferencias mencionadas en el presente capítulo»; y de otro lado, que «todo acuerdo contrario se tiene por no puesto».

De acuerdo con esta regulación, la regla general es la de que los Consejos de Hombres Prudentes conocen de los litigios entre trabajadores y empresarios derivados del contrato de trabajo, afirmando al respecto el artículo L 1411-1 que «el consejo de hombres prudentes resuelve por la vía conciliatoria las diferencias que puedan producirse con ocasión de todo contrato de trabajo sometido a las disposiciones del presente código, entre los empresarios o sus representantes y los trabajadores que emplean, teniendo en cuenta que «juzga los litigios cuando la conciliación no ha tenido éxito y además, según el artículo L 1411-2, que «el consejo de hombres prudentes resuelve las diferencias y litigios del personal de los servicios públicos, cuando se

emplean según las condiciones del Derecho privado». Aunque —de acuerdo con estos dos preceptos— el título jurídico del que trae causa la competencia material de los órganos jurisdiccionales laborales franceses de primera instancia sea precisamente el contrato individual de trabajo, el artículo L 1411-3 —que es un precepto que tuvo su *pendant* español durante décadas y décadas, hasta la promulgación de nuestra sexta Ley de Procedimiento Laboral de 1990— también afirma que «el consejo de hombres prudentes resuelve las diferencias y litigios nacidos entre trabajadores con ocasión del trabajo»

A diferencia de nuestros Juzgados de lo Social, los Consejos de Hombres Prudentes son incompetentes para conocer de los conflictos colectivos de trabajo, incluso jurídicos.

Se trata de un tema implícitamente aludido por el artículo L 1411-4²¹, allí donde afirma que «el consejo de hombres prudentes no es competente para conocer de los litigios atribuidos por ley a otra jurisdicción

En este caso, la Ley tácitamente reseñada es el Título II (rotulado «Procedimiento de solución de los conflictos colectivos») del Libro V (rotulado «Los conflictos colectivos») de la Parte Segunda (rotulada «Las relaciones colectivas de trabajo») del Código del Trabajo, artículos L 2521-1 a L 2225-2. Se trata de una regulación articulada alrededor de procedimientos convencionales de solución de conflictos colectivos, a la que se añaden otros legales de conciliación, de mediación y de arbitraje, ostentando un papel estelar entre estos últimos la denominada «Corte Superior de Arbitraje [*Cour Supérieure d'Arbitrage*]», regulada en los artículos L 2524-7 a L 2524-11, pues «conoce de los recursos por exceso de poder o violación de la ley interpuestos por las partes contra los laudos arbitrales»²², estando «compuesta de forma paritaria de consejeros de Estado en activo u honorarios y de altos magistrados del orden judicial en activo u honorarios

Por lo demás, también a diferencia de nuestros Juzgados de lo Social, los órganos jurisdiccionales franceses de primera instancia son igualmente incompetentes para conocer de los pleitos de seguridad social. Desde un punto de vista negativo (y además, explícitamente), el Código francés del Trabajo matiza la competencia de los órganos jurisdiccionales laborales de primera instancia, al afirmar que «el Consejo de Hombres Prudentes no es competente para conocer de los litigios atribuidos por ley a otra jurisdicción, especialmente por el Código de Seguridad Social en materia de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales»²³. En relación con este último, lo que más radicalmente caracteriza el contencioso de la Seguridad Social francés es su naturaleza

²¹ Clásico sobre el tema, véase A. JEAMMAUD, «Les contentieux des conflits du travail», *Droit Social*, núms. 9-10 (1988), págs. 689 y ss.

²² Artículo L 2524-7.

²³ Artículo L 1411-4, párrafo segundo.

fragmentaria²⁴, afirmándose al respecto por la doctrina científica que «la reglamentación de los litigios sobre él se encuentra desperdigada entre diversas jurisdicciones»²⁵ e, incluso, que aunque «la unificación de los regímenes de seguridad social no es sin duda realizable hoy», la «de los contenciosos no parece inconcebible ni irrealizable, aunque sólo fuera para permitir al justiciable saber a qué juez dirigirse»²⁶. Esta fragmentación trae causa de la regulación fragmentaria que también posee en Francia, a su vez, el Derecho sustantivo de la Seguridad Social²⁷, al aparecer regulado hasta en tres Códigos distintos, de los cuales el estelar es, sin duda, el citado Código de la Seguridad Social, donde aparece contenido el grueso del Derecho sustantivo sobre el tema («seguro de enfermedad»²⁸, «seguro de maternidad y permiso de paternidad»²⁹, «seguro de invalidez»³⁰, «seguro de vejez-seguro de viudedad»³¹, «seguro de muerte»³², «accidentes de trabajo y enfermedades profesionales»³³, «prestaciones familiares y prestaciones asimiladas»³⁴, etc.), y en el que se regula un contencioso de la Seguridad Social asimismo fragmentado (como enseguida se verá, en un contencioso «general»³⁵ y diversos contenciosos «técnicos»³⁶).

El contencioso «general» de la Seguridad Social aparece regulado en el Libro I del Código de la Seguridad Social, artículos L 142-1 a L 142-9 y R 142-1 a R 142-52, afirmando al respecto el artículo L 142-1 que a través de este conjunto de normas «se instituye una organización del contencioso general de la seguridad social. Sobre él, los legalmente denominados «Tribunales de Asuntos de Seguridad Social [*Tribunaux des affaires de sécurité sociale*]»³⁷ son los tribunales competentes para conocer en primera instancia de dicho contencioso «general», afirmando al respecto el artículo L 142-1 (que es un precepto que a detallar concretas materias litigiosas) que dicho contencioso comprende «las diferencias a que da lugar la aplicación de las legislaciones y reglamentaciones de seguridad social y de la mutualidad social agrícola, y que no correspondan por su naturaleza, a otro contencioso»³⁸.

²⁴ Sobre la estructuración de la Seguridad Social francesa en una pluralidad de «regímenes», clarificador, véase X.M. CARRIL VÁZQUEZ, *La Seguridad Social de los trabajadores del mar*, Civitas (Madrid, 1999), págs. 11 y ss.

²⁵ Véase F. KESSLER, *Droit de la Protection Sociale*, 2ª ed., Dalloz (París, 2005), pág. 597.

²⁶ Véase J.-P. CHAUCHARD, *Manuel de Droit de la Sécurité Sociale*, 2ª ed., LGDJ (París, 1998), pág. 227.

²⁷ Sobre el término comparatista español, que seguimos, véase F.J. GÓMEZ ABELLEIRA, *El proceso especial de seguridad social*, EDERSA (Madrid, 2000), págs. 25 y ss.

²⁸ Cfr. artículos L 321-1 a L 325-3.

²⁹ Cfr. artículos L 330-1 a L 333-3.

³⁰ Cfr. artículos L 341-1 a L 342-6.

³¹ Cfr. artículos L 351-1 a L 357-21.

³² Cfr. artículos L 361-1 a L 361-5.

³³ Cfr. artículos L 411-1 a L 482-5.

³⁴ Cfr. artículos L 511-1 a L 584-1.

³⁵ Véase *infra*, núm. 8.

³⁶ Véase *infra*, 9.

³⁷ Esta denominación es relativamente reciente (procede de una Ley de 3 enero 1985), pues antes de la promulgación de esta norma se denominaban «comisiones de primera instancia» (cfr. F. KESSLER, *Droit de la Protection Sociale*, 2ª ed., cit., pág. 607 y nota 30).

³⁸ Párrafo segundo.

Aparte el contencioso «general», el Código de la Seguridad Social regula otros dos contenciosos más de Seguridad Social³⁹, asignándoselos a tribunales distintos de los recién citados Tribunales de Asuntos de Seguridad Social. Cabe conceptuarlos con toda propiedad como contenciosos «técnicos»⁴⁰, siendo esta adjetivación precisamente la que utiliza el propio Código de la Seguridad Social para bautizarlos

B) LOS TRÁMITES PREPROCESALES ANTE LOS CONSEJOS DE HOMBRES PRUDENTES

Como se sabe, el sistema conciliatorio español previo a la solución judicial de un litigio (aplicable cuando se litiga frente a entes de Derecho privado) tiene un carácter relativamente complejo, al estar articulado alrededor de dos trámites. De un lado, la conciliación preprocesal —de carácter administrativo—, respecto de la que la Ley 36/2011 afirma (bajo el rótulo genérico «Conciliación o mediación previas») que «será requisito previo para la tramitación del proceso el intento de conciliación o, en su caso, de mediación ante el servicio administrativo correspondiente o ante el órgano que asuma estas funciones que podrá constituirse mediante los acuerdos interprofesionales o los convenios colectivos a los que se refiere el artículo 83 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como mediante los acuerdos de interés profesional a los que se refieren el artículo 13 y el apartado 1 del artículo 18 de la Ley del Estatuto del trabajo autónomo»⁴¹; y de otro lado, la conciliación intraprocesal, respecto de la que la propia Ley indica que «la celebración de los actos de conciliación y juicio, el primero ante el secretario judicial y el segundo ante el juez o Magistrado, tendrá lugar en única convocatoria pero en sucesivos actos, debiendo hacerse a este efecto la citación en forma, con entrega a los demandados, a los interesados y, en su caso, al Ministerio Fiscal, de copia de la demanda y demás documentos»⁴², de manera que «el secretario judicial intentará la conciliación, llevando a cabo la labor mediadora que le es propia, y advertirá a las partes de los derechos y obligaciones que pudieran corresponderle»⁴³, y teniendo en cuenta que «en caso de no haber avenencia ante el secretario judicial y procederse a la celebración del juicio, la aprobación del acuerdo conciliatorio que, en su caso, alcanzasen las partes en dicho momento corresponderá al juez o tribunal ante el que se hubiere obtenido mediante resolución oral o escrita documentada en el propio acuerdo»⁴⁴. En cambio, el sistema conciliatorio francés —de

³⁹ El contencioso que este Código menciona aparte en el Capítulo 6 del Título IV de su Libro I, relativo al «Contencioso del control técnico en Nueva Caledonia y en la Polinesia Francesa», no es más que una subespecie del contencioso «técnico» que se menciona inmediatamente a continuación.

⁴⁰ En ocasiones, también se les denomina contenciosos «particulares». Al respecto, véase J.-P. CHAUCHARD, *Manuel de Droit de la Sécurité Sociale*, 2ª ed., cit., págs. 233 y ss.

⁴¹ Artículo 63.

⁴² Artículo 82, apartado 2, inciso primero.

⁴³ Artículo 84, apartado 1, párrafo primero, inciso primero.

⁴⁴ *Ibidem*, apartado 3, inciso primero.

naturaleza estrictamente jurisdiccional— es sencillo, apareciendo articulado alrededor de un único trámite (eso sí, complejo) previo al enjuiciamiento del litigio⁴⁵.

Se trata de un tema regulado por el Código del Trabajo en la sección 4 del Capítulo III del Título II del Libro IV de su Parte legislativa Primera, bajo el rótulo genérico —que subraya la naturaleza jurisdiccional (y por ello mismo, paritaria) del trámite— «Oficina de conciliación, Oficina de enjuiciamiento y formación interdictal», afirmando que «la oficina de conciliación [*bureau de conciliation*] y la formación interdictal se componen de un consejero empresario y de un consejero trabajador»⁴⁶. El tema lo desarrolla luego —dentro del propio Libro IV citado— el Capítulo IV de su Título V, en el que el asunto de mayor enjundia allí tratado es, como cabría esperar —supuesto el carácter paritario del órgano jurisdiccional—, el del necesario «desempate [*départage*]», afirmándose al respecto que «en caso de desempate, el asunto se remite a la misma oficina de conciliación ..., presidida por un juez del tribunal de instancia del lugar donde esté situada la sede del consejo de hombres prudentes o el juez de instancia designado por el presidente primero»⁴⁷, teniendo en cuenta que entonces «el asunto será retomado en el plazo de un mes

En cumplimiento de estas previsiones, la Parte Reglamentaria del Código del Trabajo procede a tratar el asunto, de un lado, en los artículos R 1423-34 y R 1423-35; y de otro lado, en los artículos R 1454-7 y siguientes. Los dos primeros preceptos recién citados se limitan a afirmar que «cada sección del consejo de hombres prudentes o, cuando esté dividida en salas, cada sala comprende, al menos ... una Oficina de conciliación»⁴⁸, e innecesariamente, que «la Oficina de conciliación se compone al menos de dos empresarios y de dos trabajadores»⁴⁹. La segunda tanda de preceptos aclara —a propósito siempre de la oficina de conciliación— que «el reglamento particular de cada sección establece una rotación entre todos los consejeros de hombres prudentes trabajadores y empresarios»⁵⁰; que «la presidencia pertenece alternativamente al trabajador y al empresario, siguiendo la rotación establecida por este reglamento»⁵¹, teniendo en cuenta que «el primero que presida la oficina es designado por sorteo»⁵²; y por último, que «las sesiones de la oficina de conciliación tienen lugar al menos una vez por semana excepto si no tienen ningún asunto registrado»⁵³, aclarándose inmediatamente a continuación que «no son públicas» el acto de iniciación, que no es ninguna «papeleta» de conciliación —como sucede en España—, sino una verdadera «demanda». La conciliación alcanzada equivaldrá a un título ejecutivo

⁴⁵ Sobre la postulación facultativa en él, véase A. SUPLOT, «La protection du droit d'agir en justice», *Droit Social*, núm. 11 (1985), págs. 774 y ss.

⁴⁶ Artículo L 1423-13.

⁴⁷ Artículo L 1454-2, párrafo primero, inciso primero.

⁴⁸ Artículo R 1423-34, número 1°.

⁴⁹ Artículo R 1423-35.

⁵⁰ Artículo R 1454-7, párrafo primero, inciso segundo.

⁵¹ *Ibidem*, párrafo segundo, inciso primero.

⁵² *Ibidem*, inciso segundo.

⁵³ Artículo R 1455-8, inciso primero.

C) LA PLURALIDAD DE PROCESOS LABORALES ESPAÑOLES FRENTE A LA UNICIDAD DEL PROCESO LABORAL FRANCÉS DE INSTANCIA

a) Las modalidades del proceso laboral ordinario, y su crecimiento, imparable, en España

Si tomamos como referente nuestra segunda Ley de Procedimiento Laboral de 1963⁵⁴, que incorporaba ya el que acabará revelándose luego como crucial proceso laboral especial de conflicto colectivo, no queda más remedio que concluir que desde entonces el crecimiento de las modalidades del proceso laboral español sólo puede ser calificado de imparable⁵⁵. En efecto, se trataba de una norma que regulaba hasta nueve procesos laborales especiales («Despidos y sanciones»⁵⁶, «Despidos especiales»⁵⁷, «Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales»⁵⁸, «Procedimiento de oficio»⁵⁹, «Agentes ferroviarios»⁶⁰, «Responsabilidades en el trabajo»⁶¹, «Seguros sociales y Mutualismo laboral»⁶², «Reclamaciones inferiores a 1.500 pesetas»⁶³ y «Conflictos colectivos»⁶⁴). Ahora bien, aunque con el paso del tiempo alguno de esos nueve procesos laborales especiales acabó cayéndose de la lista (con la sexta Ley de Procedimiento Laboral de 1990, por ejemplo, desapareció el citado proceso de «reclamaciones inferiores a 1.500 pesetas», que era «algo anacrónico y que resultaba, incluso, de una anomalía extraordinaria»⁶⁵ dejando de existir procesos laborales especiales por razón de la cuantía de lo litigado, pasando con ella a hablarse de «modalidades» del proceso laboral ordinario), lo cierto es que esa cifra creció y creció, hasta llegar a «casi dos decenas (“especiales” siempre por razón de la concreta materia litigada, no de la cuantía), que la Ley [36/2011] Reguladora de la Jurisdicción Social se ha visto obligada a tener que regular»⁶⁶.

Esta característica estructural de nuestros procesos laborales de instancia, en las antípodas —como veremos dentro de un momento⁶⁷— de lo que sucede en Francia, ha obligado al legislador a tener que efectuar una cierta criba entre ellos, que permite

⁵⁴ Aprobada por Decreto 149/1963, de 17 enero.

⁵⁵ Sobre la contextualización de nuestras siete Leyes de Procedimiento Laboral, véase J. MARTÍNEZ GIRÓN, A. ARUFE VARELA y X.M. CARRIL VÁZQUEZ, *Derecho del Trabajo*, 2ª ed., Netbiblo (A Coruña, 2006), págs. 74 y ss., y 564 y ss.

⁵⁶ Cfr. artículos 93 y ss.

⁵⁷ Cfr. artículos 103 y ss.

⁵⁸ Cfr. artículos 114 y ss.

⁵⁹ Cfr. artículos 119 y ss.

⁶⁰ Cfr. artículos 123 y ss.

⁶¹ Cfr. artículo 128.

⁶² Cfr. artículos 129 y ss.

⁶³ Cfr. artículo 147.

⁶⁴ Cfr. artículos 148 y ss.

⁶⁵ Véase J. MARTÍNEZ GIRÓN, A. ARUFE VARELA y X.M. CARRIL VÁZQUEZ, *Derecho del Trabajo*, 2ª ed., cit., pág. 565.

⁶⁶ Véase J. MARTÍNEZ GIRÓN y A. ARUFE VARELA, *Derecho crítico del Trabajo. Critical Labor Law*, 2ª ed., Netbiblo (A Coruña, 2012), pág. 235.

⁶⁷ *Infra*, núms. 22 y ss.

distinguir —desde el punto de vista de la celeridad procesal, crucial para prácticos del foro— entre procesos laborales especiales urgentísimos y otros que son menos (o incluso, nada) urgentes. En relación con este punto, seguimos a aquella doctrina científica en la que se afirma que «la solución ideada por ... [la Ley 36/2011] ha sido la de priorizar y jerarquizar, dando trato preferente a la tramitación de algunos procesos laborales especiales, aunque con una regulación del asunto totalmente asistemática y —quizá por ello mismo— bastante caótica, dado que: 1) respecto del proceso especial de tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas, afirma que su tramitación “tendrá carácter urgente a todos los efectos, siendo preferente respecto de todos los que se sigan en el juzgado o tribunal”; 2) respecto del proceso especial de despidos colectivos, establece que “la preferencia en el despacho de estos asuntos será absoluta sobre cualesquiera otros, salvo los de tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas”, pero volviendo a repetir luego exactamente lo mismo, a propósito ahora del proceso especial de conflictos colectivos; y 3) respecto de hasta cinco procesos laborales especiales más, distintos de los anteriores, indica —sin establecer ninguna priorización entre los cinco— que “el procedimiento será urgente y se le dará tramitación preferente” (o también, que se “señalará el juicio con el carácter de urgente”), pero teniendo en cuenta que menciona asimismo ocho procesos especiales, tres de los cuales carecen de la declaración legal expresa de urgencia, en relación con los cuales afirma que si se invocase “lesión de derechos fundamentales y libertades públicas se tramitarán inexcusablemente, con arreglo a la modalidad correspondiente ..., dando carácter preferente a dichos procesos”»⁶⁸. Las disfunciones provocadas por esta regulación explican —según la misma doctrina científica—, de un lado, que «el arrinconamiento del proceso laboral ordinario —acentuado, además, por el hecho de que no pueda tramitarse durante el mes de agosto— pretende compensarlo la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social con una nueva variante abreviada del mismo, denominada “proceso monitorio”, cuya tramitación (confiada al secretario judicial) resulta posible sólo “en reclamaciones frente a empresarios que no se encuentren en situación de concurso, referidas a cantidades vencidas, exigibles y de cuantía determinada ..., que no excedan de seis mil euros”»⁶⁹; y además, de otro lado, que «la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social ... [tenga que prever] ahora la tramitación urgentísima (más que meramente urgente) de medidas cautelares (en realidad, procesos interdictales), antes incluso de que llegue a formularse la demanda, poniendo fin a un vacío de regulación que venía cubriendo a su modo la jurisprudencia laboral»⁷⁰.

De entre el cúmulo citado de las casi dos decenas actuales de procesos laborales especiales, merece mención especial —por razones comparatistas, vista la regulación existente en Francia⁷¹— el proceso laboral especial de más reciente creación, que es el proceso laboral especial de «Despidos colectivos por causas económicas, organizativas,

⁶⁸ Véase J. MARTÍNEZ GIRÓN y A. ARUFE VARELA, *Derecho crítico del Trabajo. Critical Labor Law*, 2ª ed., cit., pág. 235.

⁶⁹ *Ibidem*, pág. 236.

⁷⁰ *Ibidem*.

⁷¹ Al respecto, *infra*, núms. 25 y ss.

técnicas o de producción o derivados de fuerza mayor», regulado en el artículo 124 de la Ley 36/2011, tras una enmienda operada en la misma por el Real Decreto-ley 3/2012, de 10 febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral⁷², y muy condicionado por las reformas sustantivas que viene padeciendo últimamente el Derecho español del Trabajo⁷³. Se trata de un precepto que procede «a regular, en realidad, dos modalidades procesales distintas y nuevas del proceso laboral ordinario, aunque profundamente interconectadas entre ellas, pues —de acuerdo con el mismo— “en ningún caso podrán ser objeto de este proceso [de impugnación colectiva del despido colectivo] las pretensiones relativas a la inaplicación de las reglas de prioridad de permanencia previstas legal o convencionalmente o establecidas en el acuerdo adoptado en el período de consultas”, dado que “tales pretensiones se plantearán a través del procedimiento individual al que se refiere el apartado 11 [*sic*; en realidad, apartado 13] del presente artículo”»⁷⁴. Desde un punto de vista comparatista y en relación con la legitimación activa de la parte trabajadora «en la modalidad procesal de impugnación colectiva del despido colectivo», llama sobre todo la atención el hecho de que —según el apartado 1 del citado artículo 124— «la decisión empresarial podrá impugnarse por los representantes legales de los trabajadores a través del proceso previsto en los apartados siguientes»⁷⁵, teniendo en cuenta que «cuando la impugnación sea formulada por los representantes sindicales, éstos deberán tener implantación suficiente en el ámbito del despido colectivo»⁷⁶.

b) La Oficina de Enjuiciamiento de los Consejos de Hombres Prudentes, y la regulación del proceso laboral único ante ella

Supuesto que el litigio no haya podido ser resuelto por la Oficina de Conciliación del Consejo de Hombres Prudentes, en los términos examinados antes⁷⁷, se abre el trámite de intervención de la llamada «Oficina de Enjuiciamiento [*Bureau de jugement*]» del propio Consejo de Hombres Prudentes, ante la cual se desarrolla el «Enjuiciamiento [*jugement*]». Se trata de un tema muy sumariamente regulado en la Parte Legislativa del Código del Trabajo, y más en concreto, en el Título V del Libro IV de su Parte Primera, bajo el rótulo genérico «Procedimiento ante el Consejo de Hombres Prudentes [*Procédure devant le conseil de prud'hommes*]», artículos L 1453-1 y siguientes, donde aparecen entremezcladas la conciliación y el «juicio» en sentido estricto, resultando clave la regla general de que «se pueden designar uno o dos consejeros ponentes para que el asunto esté en posición de ser juzgado [*un ou deux conseillers rapporteurs peuvent être désignés pour que l'affaire soit mise en état d'être jugée*]»⁷⁸. Esta sumaria

⁷² Sobre él, véase A. ARUFE VARELA, «Defectos de técnica legislativa en la regulación de la nueva modalidad procesal de impugnación colectiva del despido colectivo: la necesidad de una reforma inaplazable», *Relaciones Laborales*, núm. 12 (2013), págs. 165 y ss.

⁷³ Véase F. MANRIQUE LÓPEZ, «La reforma laboral. Una aproximación», *Boletín de Estudios Económicos*, vol. 68-núm. 209 (2013), págs. 205 y ss.

⁷⁴ *Ibidem*, pág. 166.

⁷⁵ Inciso primero.

⁷⁶ Inciso segundo.

⁷⁷ Véase *supra*, núms. 15 y ss.

⁷⁸ Artículo L 1454-1, párrafo primero, inciso primero.

regulación legal aparece, sin embargo, desarrollada en la Parte Reglamentaria del propio Código. Se trata de los artículos R 1454-19 a R 1454-28. Estos diez preceptos reglamentarios, que proceden a regular —en principio— un único proceso laboral de instancia, aparecen agrupados bajo el rótulo genérico «Enjuiciamiento», que abordan no sólo la problemática procesal en sentido estricto, sino también la derivada del carácter paritario que posee la Oficina de Enjuiciamiento, y específicamente atinente a la decisión del litigio en cuestión.

Como excepción a la regla general de que el procedimiento ante los Consejos de Hombres Prudentes es único, cualquiera que sea la materia litigada, la Parte Reglamentaria del Código del Trabajo procede a regular un solo proceso laboral especial, en el Capítulo VI del Título V del Libro IV de su Parte Primera, bajo el rótulo genérico «Litigios en materia de despido por causa económica [*Litiges en matière de licenciements pour motif économique*]». Se trata de una regulación que resultaría ininteligible, si es que no se hace referencia a la regulación sustantiva del despido económico, tal y como aparece contenida en el propio Código del Trabajo⁷⁹. En efecto, de acuerdo con esta última, es claro que los Consejos de Hombres Prudentes sólo conocen de una eventual impugnación individual del despido por motivo económico, dado que: 1) «el acuerdo colectivo mencionado en el artículo L1233-24-1, el documento elaborado por el empresario mencionado en el artículo L1233-24-4, el contenido del plan de salvaguardia del empleo, las decisiones tomadas por la Administración al amparo del artículo L1233-57-5 y la regularidad del procedimiento de despido no pueden ser objeto de un litigio distinto del relativo a la decisión de convalidación u homologación mencionada en el artículo L 1233-57-4»⁸⁰, teniendo en cuenta que «estos litigios pertenecen a la competencia, en primera instancia, del tribunal administrativo, con exclusión de cualquier otro recurso administrativo o contencioso

D) LA RECURRIBILIDAD DE LAS DECISIONES DE LOS CONSEJOS DE HOMBRES PRUDENTES

Como es sabido, nuestros Juzgados de lo Social pueden ser calificados como verdaderos órganos jurisdiccionales soberanos, dada la existencia de toda una multiplicidad de supuestos en los que sus resoluciones judiciales más importantes resultan irrecurribles, apareciendo relatados estos supuestos en el apartado 2 del artículo 191 de la Ley 36/2011, en el que se matiza la regla general, inmediatamente precedente, relativa a que «son recurribles en suplicación las sentencias que dicten los Juzgados de lo Social en los procesos que ante ellos se tramiten, cualquiera que sea la naturaleza del asunto, salvo cuando la presente Ley disponga lo contrario»⁸¹. Dicho apartado 2 ejemplifica

⁷⁹ Con este planteamiento, véase F.-J. PANSIER, *Droit du Travail. Relations individuelles et collectives*, 4ª ed., LexisNexis (París, 2005), págs. 203 y ss.

⁸⁰ Artículo L 1235-7-1, párrafo primero.

⁸¹ Apartado 1.

procesos relativos a hasta siete grupos distintos de «materias» en los que la Sentencia que les pone fin no resulta susceptible de recurso (literalmente, «no procederá recurso de duplicación en los procesos relativos a las siguientes materias»)⁸², apareciendo estas últimas ordenadas por letras, de la a) a la g), aunque luego resulta que una de ellas lo que establece es la irrecurribilidad por razón de la cuantía de lo litigado (literalmente, «reclamaciones cuya cuantía litigiosa no exceda de 3.000 euros»)⁸³. Por razones estrictamente comparatistas, este último es el supuesto de hecho que más nos interesa resaltar, debiendo ponerse de relieve al respecto que la Ley 36/2011 incluyó en su artículo 192 muy complejas y detalladas reglas sobre la «determinación de la cuantía del proceso», en la que se concreta el tema a propósito de «si fuesen varios los demandantes o algún demandado reconviniese»⁸⁴, «si el actor formulase varias pretensiones y reclamare cantidad por cada una de ellas»⁸⁵, «cuando en un mismo proceso se ejerciten una o más acciones acumuladas de las que solamente alguna sea recurrible en duplicación»⁸⁶, y por último —dada la competencia de los Juzgados de lo Social no sólo para resolver litigios laborales, sino también pleitos de seguridad social—, «cuando la reclamación verse sobre prestaciones económicas periódicas de cualquier naturaleza o diferencias sobre ellas»⁸⁷, y «en impugnación de actos administrativos en materia laboral y de Seguridad Social»⁸⁸.

En Francia, la determinación de la cuantía de lo litigado ante los Consejos de Hombres Prudentes tiene una importancia radical, si es que se enfoca el tema desde el punto de vista de la eventual irrecurribilidad de lo decidido por dichos órganos jurisdiccionales laborales de primera instancia⁸⁹. En efecto, el Código del Trabajo prescinde —como regla— de una enumeración de concretas materias litigadas, limitándose a especificar un solo supuesto en el que los Consejos de Hombres Prudentes actúan como órganos jurisdiccionales de «última instancia», de manera que en esta hipótesis su soberanía jurisdiccional es plena, al no resultar posible la interposición de recurso frente a lo decidido por ellos. Se trata de un asunto regulado en dos concretos —y muy breves— preceptos del Código del Trabajo, que han necesitado de un imprescindible complemento jurisprudencial, ubicados en su Parte Legislativa y en su Parte Reglamentaria. El primero de estos preceptos (ubicado en la regulación del recurso de casación, quizá para resaltar la plena soberanía de los Consejos de Hombres Prudentes cuando proceden a resolver este concreto tipo de asuntos), tras sentar la regla general de que «las decisiones de los Consejos de Hombres Prudentes son recurribles en apelación»⁹⁰, indica que «de todos modos, deciden en última instancia por debajo de la cuantía fijada por decreto [*toutefois, ils statuent en dernier ressort en dessous d'un taux*

⁸² Párrafo primero.

⁸³ Cfr. letra g), inciso primero.

⁸⁴ Cfr. apartado 1.

⁸⁵ Apartado 2, párrafo primero.

⁸⁶ *Ibidem*, párrafo segundo.

⁸⁷ Cfr. apartado 3.

⁸⁸ Cfr. apartado 4.

⁸⁹ Con carácter general, véase R. SCHMELCK, «La Cour de Cassation: une “entreprise en difficulté”», *Droit Social*, núm. 5 (1980), págs. 84 y ss.

⁹⁰ Artículo L 1462-1, párrafo primero.

fixé par décret]»⁹¹. Esta cuantía aparece fijada en la Parte Reglamentaria del propio Código, en un precepto en el que se afirma —supuesta la irrecurribilidad «cuando el valor total de las pretensiones de alguna de las partes no excede de la competencia por razón de la cuantía fijada por decreto»⁹²— que «la competencia por razón de la cuantía en última instancia del Consejo de Hombres Prudentes es de 4.000 euros⁹³, habiendo sido fijada esta cuantía por Decreto 2008-244, de 7 marzo 2008⁹⁴. Frente a esta regla, existe una excepción por razón de la materia litigada. Según ella, la decisión del Consejo de Hombres Prudentes resulta igualmente irrecurrible «cuando la demanda se dirija, incluso bajo multa, a la entrega de certificados de empresa, nóminas o cualquier documento que el empresario esté obligado a remitir, a menos que el fallo no sea en primera instancia por razón de la cuantía de otras demandas⁹⁵. Debe tenerse en cuenta, sin embargo, que esta irrecurribilidad lo es sólo desde el punto de vista del recurso de apelación, pero no desde el punto de vista del recurso de casación. El hecho de que en los mismos quepa la casación *per saltum* ante la Sala de lo Social de la Corte de Casación se desprende, con claridad, del dato de que tales supuestos aparezcan tratados por el Código del Trabajo, a propósito precisamente del «recurso de casación».

Desde el punto de vista de la recurribilidad de las decisiones de los Consejos de Hombres Prudentes, el contraste con la recurribilidad de las resoluciones de nuestros Juzgados de lo Social es claro, dado que frente a estas últimas sólo cabe la interposición de recurso extraordinario, frente a las Salas de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia, mientras que el Código francés del Trabajo prevé expresamente, por el contrario, que frente a las de los Consejos de Hombres Prudentes cabe, como regla, la interposición de recurso de apelación. En efecto, nada hay parecido en el Código francés al crucial artículo 193 de la Ley 36/2011, sobre el «objeto del recurso de suplicación», a cuyo tenor dicho recurso sólo podrá tener por objeto, bien «reponer los autos al estado en el que se encontraban en el momento de cometerse una infracción de normas o garantías del procedimiento que haya producido indefensión»⁹⁶, bien «revisar los hechos declarados probados, a la vista de las pruebas documentales y periciales practicadas»⁹⁷ —aunque teniendo en cuenta, a propósito de este motivo crucial, que «habrán de señalarse de manera suficiente para que sean identificados, el concreto documento o pericia en que se base cada motivo de revisión de los hechos probados que se aduzca e indicando la formulación alternativa que se pretende»⁹⁸—, bien «examinar las infracciones de normas sustantivas o de la jurisprudencia»⁹⁹. Lógicamente, el paralelismo entre ambas jurisdicciones se estrecha un poco más cuando se aborda el

⁹¹ *Ibidem*, párrafo segundo.

⁹² Artículo R 1462-1, número 1º.

⁹³ Artículo D 1462-3.

⁹⁴ Cfr. su artículo IV.

⁹⁵ Artículo R 1462-1, número 2º.

⁹⁶ Número 1º.

⁹⁷ Número 2º.

⁹⁸ Artículo 196, apartado 3.

⁹⁹ Número 3º.

tercer grado de la jurisdicción laboral, al resultar procedente en Francia, por aplicación de las reglas comunes de procedimiento civil, la interposición de recurso de casación frente a la resolución dictada en apelación por los tribunales de segunda instancia.

E) LA EJECUCIÓN DE LAS DECISIONES DE LOS CONSEJOS DE HOMBRES PRUDENTES

a) Los contrastes existentes sobre la regulación del tema en España y en Francia

Como es sabido, la Ley 36/2011, Reguladora de la Jurisdicción Social, en línea con sus precedentes en nuestras diversas Leyes de Procedimiento Laboral, contiene una detalladísima regulación de los procesos de ejecución en su Libro IV, artículos 237 a 305, bajo el rótulo genérico «De la ejecución de sentencias». Se trata de una regulación que acepta con naturalidad —por imperativo constitucional¹⁰⁰— el hecho de que los Juzgados de lo Social sean competentes para ejecutar las resoluciones que dictan, afirmando al respecto lo siguiente: 1) «la ejecución se llevará a efecto por el órgano judicial que hubiere conocido del asunto en instancia, incluido el supuesto de resoluciones que aprueben u homologuen transacciones judiciales, acuerdos de mediación y acuerdos logrados en el proceso»¹⁰¹; 2) «cuando en la constitución del título no hubiere mediado intervención judicial, será competente el juzgado en cuya circunscripción se hubiere constituido»¹⁰²; y 3) «donde hubiere varios Juzgados de lo Social podrá establecerse, en los términos previstos en la Ley Orgánica del Poder Judicial, que el conocimiento de las ejecuciones se asuma en exclusiva por determinados juzgados de la misma circunscripción, con exclusión total o parcial del reparto de otros asuntos»¹⁰³. En Francia, en cambio, los Consejos de Hombres Prudentes carecen de competencia para ejecutar las resoluciones que dictan, incluso si se trata de resoluciones de carácter firme, afirmando al respecto el Código del Trabajo que «los Consejos de Hombres Prudentes no conocen de la ejecución forzosa de sus decisiones [*les conseils de prud'hommes ne connaissent pas de l'exécution forcée de leurs jugements*]»¹⁰⁴, limitándose a indicar al respecto qué fallos poseen o no el carácter de verdaderos títulos ejecutivos, como cuando afirma, por ejemplo, en su artículo R 1454-28, que «son ejecutivos a título provisional [*sont de droit exécutoires à titre provisoire*]», bien «el fallo no susceptible de apelación más que como consecuencia de una demanda reconventional [*le jugement qui n'est susceptible d'appel que par suite d'une demande reconventionnelle*]»¹⁰⁵, bien «el fallo que ordene la expedición de un certificado de trabajo, nóminas o cualquier documento que el empresario esté obligado a expedir [*le jugement qui ordonne la remise d'un certificat de travail, de bulletins de*

¹⁰⁰ Cfr. artículo 117, apartado 3, de la Constitución.

¹⁰¹ Artículo 237, apartado 2, inciso primero.

¹⁰² *Ibidem*, inciso segundo.

¹⁰³ *Ibidem*, apartado 4.

¹⁰⁴ Artículo R 1454-27.

¹⁰⁵ Número 1º

*paie ou de toute pièce que l'employeur est tenu de délivrer]*¹⁰⁶, bien «el fallo que ordene el pago de sumas en concepto de remuneraciones e indemnizaciones mencionadas en el número 2º del artículo R 1454-14, con el límite máximo de nueve meses de salario, calculados sobre la media de los tres últimos meses de salario [*le jugement qui ordonne le paiement de sommes au titre des rémunérations et indemnités mentionnées au 2º de l'article R. 1454-14, dans la limite maximum de neuf mois de salaire calculés sur la moyenne des trois derniers mois de salaire]*»¹⁰⁷.

b) El procedimiento común de ejecución de las decisiones de los Consejos de Hombres Prudentes

Tradicionalmente, los fallos de los Consejos de Hombres Prudentes se ejecutaban con sujeción a lo dispuesto en el Título XV del Libro Primero del Código de Procedimiento Civil (*Code de Procédure Civile*). Pero desde el 27 marzo 2014 rige la versión consolidada del nuevo Código de los Procedimientos Civiles de Ejecución (*Code des procédures civiles d'exécution*), que es la norma aplicable a la ejecución de los fallos laborales en cuestión. En dicho Libro del primero de los Códigos citados, sólo permanecen vigentes en la actualidad sus artículos 500 y 501, que se limitan a establecer las tres siguientes reglas genéricas: 1) «tiene fuerza de cosa juzgada el fallo que no es susceptible de ningún recurso suspensivo de la ejecución [*a force de chose jugée le jugement qui n'est susceptible d'aucun recours suspensif d'exécution]*»¹⁰⁸; 2) «el fallo susceptible de tal recurso adquiere la misma fuerza por expiración del plazo de recurso, si este último no se ha utilizado dentro del plazo [*le jugement susceptible d'un tel recours acquiert la même force à l'expiration du délai du recours si ce dernier n'a pas été exercé dans le délai]*»¹⁰⁹; y 3) «el fallo es ejecutorio, bajo las condiciones que siguen, a partir del momento en que pasa en autoridad de cosa juzgada, a menos que el deudor no se beneficie de un plazo de gracia o el acreedor de la ejecución provisional [*le jugement est exécutoire, sous les conditions qui suivent, à partir du moment où il passe en force de chose jugée à moins que le débiteur ne bénéficie d'un délai de grâce ou le créancier de l'exécution provisoire]*»¹¹⁰.

La figura central de este nuevo proceso de ejecución forzosa es, como regla, el nuevo «juez de ejecución [*juge de l'exécution]*», regulado en el Código de la Organización Judicial (*Code de l'organisation judiciaire*) al que remite expresamente, a su vez, el primer precepto del citado Código de los Procedimientos Civiles de Ejecución, al disponer que «el juez de ejecución conoce de la aplicación de las disposiciones del presente Código en las condiciones previstas por el artículo L 213-6 del Código de la

¹⁰⁶ Número 2º.

¹⁰⁷ Número 3º, inciso primero.

¹⁰⁸ Artículo 500, párrafo primero.

¹⁰⁹ *Ibidem*, párrafo segundo.

¹¹⁰ Artículo 501.

Organización Judicial]»¹¹¹, aunque —a título de excepción— «en materia de embargo de las remuneraciones, el juez del tribunal de instancia es competente en las condiciones previstas en el artículo L 221-8 del mismo Código]»¹¹². El nuevo Código de los Procedimientos Civiles de Ejecución sienta las reglas preliminares de que «el juez de ejecución tiene el poder de condenar al deudor por daños y perjuicios en caso de resistencia abusiva¹¹³, y de que «las partes tienen la facultad de hacerse asistir o representar ante el juez de ejecución según las reglas aplicables ante el tribunal de instancia]»¹¹⁴.

Lógicamente, al estar atribuida la competencia de ejecución de las decisiones de los Consejos de Hombres Prudentes a un juez común de ejecución, la jurisprudencia que viene suscitando este tema no es de naturaleza laboral, sino —por el contrario— de naturaleza civil

BIBLIOGRAFÍA

— ADAM, G., «Les salariés et les Conseils de Prud'hommes», *Droit Social*, núm. 2 (1974).

— AGUILERA IZQUIERDO, R., *Proceso laboral y proceso civil: Convergencias y divergencias*, Thomson-Civitas (Madrid, 2004).

— ALIPRANTIS, N., «Les organisations patronales en France: éléments de leur attitude et idéologie judiciaires», *Droit Social*, núm. 5 (1980).

— ALONSO OLEA, M., MIÑAMBRES PUIG, C. y ALONSO GARCÍA, R.M^a, *Derecho procesal del Trabajo*, 11^a ed., Civitas (Madrid, 2001).

— ÁLVAREZ CUESTA, H., «El comité de empresa europeo como instrumento de participación de los trabajadores a nivel supranacional», *Pecunia. Revista de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales*, núm. 7 (2008).

— ARUFE VARELA, A., *Estudio comparado de la carrera administrativa de los funcionarios del sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social en Europa*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (Madrid, 2007).

— ARUFE VARELA, A., «¿Cabe aplicar las medidas cautelares de la Ley de Enjuiciamiento Civil en procesos laborales? A propósito del Auto de la Sala de lo

¹¹¹ Artículo L 121-1, párrafo primero.

¹¹² *Ibidem*, párrafo segundo.

¹¹³ Artículo L 121-3.

¹¹⁴ Artículo L 123-4, inciso último.

Social de la Audiencia Nacional, sobre celebración o no de partidos de fútbol profesional el primer domingo de 2011», *Actualidad Laboral*, núm. 12 (2011).

— ARUFE VARELA, A., «La respuesta laboral del Presidente HOLLANDE frente a la crisis del empleo. Un estudio crítico-comparativo de la Ley francesa número 2013-185, sobre el “contrato de generación”», *Revista de Derecho Social*, núm. 63 (2013).

— ARUFE VARELA, A., «Defectos de técnica legislativa en la regulación de la nueva modalidad procesal de impugnación colectiva del despido colectivo: la necesidad de una reforma inaplazable», *Relaciones Laborales*, núm. 12 (2013).

— BARREIRO GONZÁLEZ, G., *El crédito de horas de los representantes de los trabajadores*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (Madrid, 1984).

— BLASCO PELLICER, A. (Director) y ALEGRE NUENO, M. (Coordinador), *El proceso laboral. Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social*, t. I, Tirant lo Blanch (Valencia, 2013).

— BLASCO PELLICER, A. y GOERLICH PESET, J.M. (Directores), *La reforma del proceso laboral. La nueva Ley Reguladora de la Jurisdicción Social*, Tirant lo Blanch (Valencia, 2012).

— CALVO CAMINA, P., *Comentarios a la Ley de Tribunales Industriales de 22 de julio de 1912*, Librería General de Victoriano Suárez (Madrid, 1917).

— CARRIL VÁZQUEZ, X.M., *La Seguridad Social de los trabajadores del mar*, Civitas (Madrid, 1999).

— CHAUCHARD, J.-P., *Manuel de Droit de la Sécurité Social*, 2ª ed., LGDJ (París, 1998).

— CHEVALIER, J.-J. y CONAC, G., *Histoire des institutions et des régimes politiques de la France de 1789 à nos jours*, 8ª ed., Dalloz (París, 1991).

— DAVID, M., «L'évolution historique des Conseils de prud'hommes en France», *Droit Social*, núm. 2 (1974).

— DE LESTANG, R., «L'organisation judiciaire française et les conflits du travail», *Droit Social*, núm. 2 (1974).

— DUBOIS, L. y HALPERN, M.-C., *Code commenté du travail*, Editions de Vecchi (París, 2000).

— ELIASZEWICZ, C., «Electeur-justiciable: une assimilation dangereuse», *Droit Social*, núm. 5 (1980).

— FOLGUERA CRESPO, J.A., SALINAS MOLINA, F. y SEGOVIANO ASTABURUAGA, M.L. (Directores), *Comentarios a la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social*, 3ª ed., Lex Nova-Thomson Reuters (Valladolid, 2012).

— GARBERÍ LLOBREGAT, J., *El nuevo proceso laboral. Comentarios a la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social*, Civitas-Thomson Reuters (Madrid, 2011).

— GEORGES, P., *Organisation constitutionnelle et administrative de la France*, 2ª ed., Sirey (París, 1997).

— GÓMEZ ABELLEIRA, F.J., *El proceso especial de seguridad social*, EDERSA (Madrid, 2000).

— GUIN, Y., «Au cœur du libéralisme: la loi du 22 mars 1841 relative au travail des enfants dans les manufactures, usines ou ateliers», en LE CROM, J.-P. (Director), *Deux Siècles de Droit du Travail. L'histoire par les lois*, Les éditions de l'atelier (París, 1998).

— JEAMMAUD, A., «Les contentieux des conflits du travail», *Droit Social*, núm. 9-10 (1988).

— JEAMMAUD, A., «L'état du contentieux judiciaire social», *Droit Social*, núm. 5 (1993).

— KESSLER, F., *Droit de la Protection Social*, 2ª ed., Dalloz (París, 2005).

— LECLERCQ, C., *Droit constitutionnel et institutions politiques*, 10ª ed., LITEC (París, 1999).

— LE ROUX-COCHERIL, R., «A propos de deux questions que pose la réforme des conseils de prud'hommes», *Droit Social*, núm. 5 (1980).

— LOUSADA AROCHENA, J.F., «Análisis de la incidencia de la Ley 13/2009, de 3 de noviembre, sobre el procedimiento laboral: una primera aproximación», *Actualidad Laboral*, núm. 4 (2010).

— MANRIQUE LÓPEZ, F., «La reforma laboral. Una aproximación», *Boletín de Estudios Económicos*, vol. 68-núm. 209 (2013).

- MARTÍNEZ GIRÓN, J., «Litisconsorcio pasivo necesario y procesos de seguridad social», *Revista de Política Social*, núm. 129 (1981).
- MARTÍNEZ GIRÓN, J., *Los pactos de procedimiento en la negociación colectiva*, IELSS (Madrid, 1985).
- MARTÍNEZ GIRÓN, J., «La cita nominal de doctrina científica por la jurisprudencia laboral. Un estudio de derecho comparado», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 150 (2011).
- MARTÍNEZ GIRÓN, J. y ARUFE VARELA, A., *Fundamentos de Derecho comunitario y comparado, europeo y norteamericano, del Trabajo y de la Seguridad Social. Foundations on Community and Comparative, European and USA, Labor and Social Security Law*, 2ª ed., Netbiblo (A Coruña, 2010).
- MARTÍNEZ GIRÓN, J. y ARUFE VARELA, A., *Derecho crítico del Trabajo. Critical Labor Law*, 2ª ed., Netbiblo (A Coruña, 2012).
- MARTÍNEZ GIRÓN, J., ARUFE VARELA, A. y CARRIL VÁZQUEZ, X.M., *Derecho del Trabajo*, 2ª ed., Netbiblo (A Coruña, 2006).
- MONTERO AROCA, J., *Los tribunales de trabajo (1908-1938). Jurisdicciones especiales y movimiento obrero*, Secretariado de Publicaciones de la Universidad (Valencia, 1976).
- MONTOYA MELGAR, A., *Derecho del Trabajo*, 32ª ed., Tecnos (Madrid, 2011).
- NORMAND, J., «Les procédures d'urgence en droit du travail», *Droit Social*, núm. 5 (1980).
- ORLIAC, C., «Propositions de réforme de la jurisdiction prud'homale», *Droit Social*, núm. 4 (1992).
- PANSIER, F.-J., *Droit du travail. Relations individuelles et collectives*, 4ª ed., LexisNexis (París, 2005).
- PACTET, C., «La loi du 18 janvier 1979 et les ressortissants de la section de l'encadrement», *Droit Social*, núm. 5 (1980).
- PÉLISSIER, J., LYON-CAEN, A., JEAMMAUD, A. y DOCKÈS, E., *Les grands arrêts du Droit du Travail*, 3ª ed., Dalloz (París, 2004).
- PÉLISSIER, J., SUPIOT, A. y JEAMMAUD, A., *Droit du travail*, 20ª ed., Dalloz (París, 2000).

- PELLET, R., *Leçons de droit social*, Dalloz (París, 2005).
- SCHMELCK, R., «La Cour de Cassation: une “entreprise en difficulté”», *Droit Social*, núm. 5 (1980).
- SERVERIN, E. y VENNIN, F., «Les conseils de prud’hommes à l’épreuve de la décision: la départition», *Droit Social*, núm. 11 (1995).
- SPORTOUCH, J.M., «Les recours au juge du provisoire en Droit du Travail», *Droit Social*, núm. 6 (1987).
- SUPIOT, A., «Le juge et le droit du travail», *Droit Social*, núm. 5 (1980).
- SUPIOT, A., «La protection du droit d’agir en justice», *Droit Social*, núm. 11 (1985).
- VILLEBRUN, J. y QUÉTANT, G.-P., *Traité de la juridiction prud’homale*, 3^a ed., LGDJ (París, 1998).
- VIZCAÍNO RAMOS, I., «¿Es un convenio colectivo la “Carta” del fútbol profesional francés? A propósito de la Sentencia de la Sala de lo Social de la Corte de Casación de 9 julio de 2008», en I. VIZCAÍNO RAMOS y R.M^a. RODRÍGUEZ MARTÍN-RETORTILLO, *Estudios comparatistas sobre Derecho deportivo del Trabajo (masculino, femenino y mixto)*, Netbiblo (A Coruña, 2010).
- WEBER, J.-F., «Comprendre un arrêt de la Cour de Cassation rendu en matière civile», *Bulletin d’Information de la Cour de Cassation*, núm. 702 (2009).