

“ MODERNIZACION EN LA JUSTICIA LABORAL EN AMERICA LATINA “



Exposición: “La Intervención del Juez en el Proceso Laboral Español”

Expositor: Dr. Jorge Guillén Olcina.

Magistrado del Juzgado de lo Social No. 23 de Madrid.

NOTAS SOBRE EL JUICIO LABORAL

VERBAL EN ESPAÑA

Nos está encomendada la tarea de hacer cada vez mejor, es decir, cada vez más humana. la justicia del porvenir
Piero Calamandrei.

La justicia laboral ha de ser ágil y gratuita

La administración de justicia exige siempre la tramitación de un procedimiento, que no es sino una sucesión de actos del juez y de las partes afectadas por un litigio, y que tiene lugar de forma ordenada y sucesiva.

Ese procedimiento, para dar efectiva satisfacción a las demandas de los trabajadores y de ciudadanos en general que reclaman derechos sociales, ha de permitir respuestas judiciales rápidas (justicia lenta no es justicia). La rapidez no equivale a recortar o suprimir los trámites esenciales del procedimiento, pues cualquier procedimiento judicial, para ser reconocible como tal, requiere de inevitables trámites de audiencia a las partes en condiciones de igualdad (principios de contradicción y defensa), de una fase probatoria y también, sobre todo de cara a garantizar la unificación de criterios y la seguridad jurídica, de recursos.

Además de agilidad, para garantizar la efectiva igualdad en el ejercicio de los derechos enunciados en abstracto en las leyes, una justicia de calidad debe también garantizar la gratuidad, es decir, el fácil acceso sin coste alguno de los trabajadores a los tribunales.

En definitiva la justicia laboral no puede concebirse lenta y cara.

El juicio verbal se constituye así en el instrumento óptimo para conseguir las pretensiones procesales, que afectan a las relaciones laborales y de seguridad social, siendo en España un proceso civil especial respecto al ordinario civil regulado en la Ley de Enjuiciamiento Civil (LEC) con el que tiene una importante tensión dialéctica por cuanto el proceso de trabajo es directa consecuencia de la inadaptación del proceso común para resolver adecuadamente los litigios de trabajo, habiéndose creado, por tanto, un proceso ágil, rápido y flexible, que facilita el acceso a la prestación jurisdiccional, cuyo objetivo central es esencialmente la búsqueda de la verdad material material, ya que en el proceso social los órganos judiciales han de estar especialmente comprometidos en la búsqueda de la totalidad de la relación jurídico-material debatida, para lo cual, en palabras de nuestro TCo (sentencia 227/1991 y 116/1995) "han de ser exhaustivos en la introducción del material probatorio, utilizando, si fuera preciso, las diligencias para mejor proveer".

Se trata de un proceso, del que conoce una jurisdicción especializada, basado en los principios de inmediación, oralidad, concentración, celeridad, publicidad e impulso de oficio, que ha demostrado, después de un importante rodaje procesal, que está en capacidad

de garantizar satisfactoriamente el derecho a la tutela judicial efectiva, asegurando el acceso al proceso, los derechos de contradicción y defensa, la utilización de los medios de prueba pertinentes, garantizando la igualdad efectiva en la administración de las pruebas y asegurando, que no se produzca indefensión a ninguno de los litigantes.

Instrumentos normativos reguladores del juicio laboral en España

Los instrumentos normativos que posibilitan el sin duda reconocido buen funcionamiento de los juzgados y tribunales laborales en España, son:

- la Constitución Española de 1978, que reconoce expresamente junto a otros derechos fundamentales y libertades públicas de todos los ciudadanos – derechos que sin duda se reconocen también en el seno de las relaciones laborales – el derecho a obtener la tutela efectiva de los jueces y tribunales en el ejercicio de sus derechos e intereses legítimos, sin que en ningún caso pueda producirse indefensión.

- una Ley Orgánica del Poder Judicial que además de garantizar el ejercicio e independencia de la potestad jurisdiccional, su extensión y sus límites, organiza horizontal y verticalmente los juzgados y tribunales por órdenes jurisdiccionales, entre ellos, el social, al cual reconoce competencia y conocimiento de las pretensiones que se promuevan dentro de la rama social del derecho, tanto en conflictos individuales como colectivos, así como las reclamaciones en materia de Seguridad Social o contra el estado cuando le atribuya responsabilidad la legislación laboral.

- una Ley de Procedimiento Laboral nucleada en función de un juicio verbal alrededor del cual se concentra el procedimiento regido por los principios de oralidad, concentración, intermediación, celeridad y gratuidad, con una alta implicación del Juez o tribunal.

Configuración histórica como proceso civil especial con una regulación autónoma

La configuración histórica de un proceso laboral distinto al civil, actuado por órganos judiciales especializados, es fruto de la insuficiencia e inadecuación del proceso civil para satisfacer pretensiones originadas en los conflictos laborales o sociales. Al mismo tiempo que el proceso ordinario se mostraba insuficiente e inadecuado para solucionar o arreglar jurídicamente los conflictos laborales o sociales, resultaba insatisfactorio por complicado, lento y caro para los trabajadores. Esa insatisfacción plenamente sentida por la clase trabajadora va a producir la reivindicación de órganos y procedimientos específicos que conozcan de estos litigios.

La aparición de las primeras normas laborales puso aún más de manifiesto los inconvenientes de que los conflictos que de ellas dimanaran fuesen resueltos por los órganos jurisdiccionales comunes y por el procedimiento ordinario. Por eso, el nacimiento de una legislación laboral va en cierta forma parejo a la aparición del proceso laboral. Del mismo modo que esa legislación surge por consecuencia de las luchas y de la presión obrera y también de la necesidad del Estado liberal del XIX de superar las deficiencias y los abusos

que en la relación de trabajo ocasionaban unas normas jurídicas basadas en principios propios de una sociedad preindustrial (en la libertad de contratar y establecer pactos, de desistirse del contrato, como paradigma de la autonomía de la voluntad y de una inexistente igualdad de los contratantes; en la abstención del Estado y de los tribunales para corregir y limitar la voluntad de las partes).

Se empieza así históricamente a sentir la necesidad de un proceso laboral distinto al ordinario, actuado por órganos judiciales especializados, que puedan corregir la desigualdad de las partes, compensando de alguna manera e igualando la posición de real desigualdad desde la que acceden y en las que se hallan en el proceso, en armonía con las primeras leyes obreras, el incipiente Derecho del Trabajo, que empieza ya a imponer límites a la libertad de pacto y a diluir el mito de la igualdad de los contratantes.

Surge de esa manera, casi simultáneamente con el Derecho laboral, modificándose conforme avanza éste, complementándose mutuamente, un proceso laboral, no como proceso autónomo, sino que desgajado del proceso civil ordinario se configura finalmente como un proceso especial que goza de autonomía funcional en virtud de su Ley Procesal reguladora, con principios específicos, pero sin desligarse completamente de los que informan y configuran el proceso civil ordinario, aunque se introducen en el mismo principios específicos y también se refuerzan algunos principios comunes, por ejemplo el impulso de oficio.

Dejando al margen los intentos de una regulación procesal especial de los conflictos laborales durante el llamado bienio progresista (1855) y la llamada ley Benot (1873) de Jurados Mixtos, se aborda el estudio para la creación de órganos y procedimientos específicos con la creación en 1.893 de la Comisión de Reformas Sociales que tuvo una trascendental importancia en la promulgación de las primeras normas laborales..

Fruto de la Comisión es la Ley de Accidentes de Trabajo, de 30 de enero de 1900, que encomendaba la resolución de los conflictos que surgieran de su aplicación a Tribunales o Jurados Especiales que debían establecerse, si bien mientras se dictaran las normas relativas a los mismos conocerían en esta materia los Jueces de Primera Instancia, con arreglo a los procedimientos establecidos para los juicios verbales y con los recursos que determinaba la Ley de Enjuiciamiento Civil entonces vigente, señalando en su Exposición de Motivos que el recurso a dicho procedimiento verbal era el más adecuado por permitir una mayor rapidez de las resoluciones en la que se hallaban interesadas las clases jornaleras y desvalidas.

Este procedimiento verbal es el más claro antecedente del actual proceso laboral, hasta llegar a la creación de las Magistraturas de Trabajo, por Decreto de 13 de mayo de 1938, a semejanza de las italianas existentes por aquél entonces (Magistratura di Lavoro). La ley de 17 de octubre de 1940, Orgánica de las Magistraturas de Trabajo, las configuró definitivamente como órganos judiciales, servidos por jueces unipersonales procedentes de la carrera judicial o fiscal, vinculados administrativamente al Ministerio de Trabajo, y además se configura el Tribunal Central de Trabajo ya creado en 1.935, con competencia sobre todo el territorio nacional. Las Magistraturas de Trabajo, pese a este dudoso origen, jugaron un brillante papel en los años próximos a la transición democrática y dentro de ésta

superando en muchos casos las estrecheces de un ordenamiento jurídico laboral que desconocía particularmente los derechos colectivos de los trabajadores

Con relación al proceso especial, el Decreto de 1.938 se remitía al Código de Trabajo, de 1926, con alguna modificación importancia y a la regulación que en él se contenían del proceso ante los Tribunales Industriales cuando no actuaban los Jurados.

Por Ley de 22 de diciembre de 1.949, se regularon los recursos de casación, suplicación, y en interés de ley. La ley 24 de abril de 1958, sobre reformas del procedimiento laboral introdujo algunas modificaciones, pero sobretodo autorizó al Gobierno para promulgar un texto refundido de procedimiento laboral, lo que se hizo por Decreto, de 4 de julio de 1958. Desde entonces se sucedieron los Textos, de 17 de enero de 1963, de 21 de abril de 1966, 17 de agosto de 1973 y 13 de junio de 1980, que creó los actuales Juzgados de lo Social, herederos de algún modo de las Magistraturas de Trabajo..

La ley de Bases de Procedimiento Laboral 7/1989, de 12 de abril, desembocó en el Texto Articulado de la Ley de Procedimiento Laboral, aprobada por Real Decreto Legislativo 521/90, que introdujo importantes novedades, especialmente materia de ejecución y recursos, seguida por el actual y vigente Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/1995, de 14 de mayo, que ya ha sufrido algunas modificaciones.

Interacción entre normas procesales y normas sustantivas.

El proceso laboral, que como ya se ha expuesto nace casi simultáneamente con el derecho laboral, se ha ido también modificando conforme ha ido avanzando el derecho laboral, complementándose mutuamente, de manera que existe una estrecha unión entre los aspectos sustantivos y los adjetivos o procesales. Bilateralidad y mutua interacción, no subordinación, es una de las características del proceso laboral.

La superación de la división entre lo procesal y lo sustantivo ha sido recogida en sus propios términos por el Tribunal Constitucional, en la STC 3/1983, de 25 de enero, afirmando que tanto el ordenamiento procesal como el sustantivo cumplen una función compensadora e igualadora de las posiciones respectivas desde las que acceden y en las que se hallan las partes en el proceso.

El proceso laboral viene así constitucionalmente concebido como un instrumento que sirve de cauce al ejercicio de un derecho material que disciplina relaciones jurídicas trabadas por desiguales.

El proceso laboral no responde de ese modo a una concesión individualista o liberal que imagina sujetos presuntamente iguales enfrentados en demanda de justicia. Frente al principio del proceso civil, de igualdad absoluta de las partes, el derecho procesal laboral se va a configurar como un derecho desigual para desiguales, un derecho que va también a pretender, como el derecho sustantivo, compensar la desigualdad inicial de las partes. Como afirma la sentencia del Tribunal Constitucional referida, el artículo 14 de la Constitución Española no puede quebrar este principio compensatorio, “pues lo contrario

equivaldría paradójicamente a fomentar mediante recurso a la igualdad formal un acrecentada desigualdad material en perjuicio del trabajador y en vulneración del artículo 9. 2 de la Constitución Española.

Así también lo entiende el Tribunal Constitucional, en sentencia 6.12.83, núm. 114/83, cuando afirma que “debe partirse de la indudable condición diferente que manifiestan el empresario trabajador, en la que éste no se encuentra en situación igualdad respecto de aquél, ya en el campo económico, ya en el jurídico... e incluso en el ámbito del proceso laboral, en donde el empresario dispone de mayor poder sobre los actos procesales y sobre la prueba, por lo que en definitiva esa desigualdad real se compensa tuitivamente por el derecho laboral estableciendo diversos principios que tienden a conseguir la igualdad favoreciendo a la parte más débil de la relación, siendo uno de ellos otorgar al trabajador la total gratuidad del proceso laboral para poder conseguir la efectiva justicia de sus derechos..”

Caracteres del Proceso de Trabajo

Los caracteres tradicionales del proceso de trabajo se resumen en cuatro notas : oralidad, inmediación, concentración y celeridad, a las que hay que añadir la gratuidad, publicidad e impulso procesal.

a) El proceso laboral está presidido por el principio de oralidad siendo el resto de las notas que le caracterizan consecuencias ineludibles del mismo. Como decía Calamandrei³ “la oralidad en el proceso es sinónimo de sencillez, celeridad y lealtad en las relaciones entre los abogados y entre estos y los jueces, la oralidad es también sinónimo de confianza (me basta tu palabra) mientras la escritura es la expresión de la cautela desconfiada”. En el procedimiento laboral, solo la demanda es escrita en la instancia, siendo a partir de ella totalmente oral, incluida la contestación, como a continuación veremos, la cual se realiza en la audiencia oral en que el Juez se pone en relación directa con las partes y con las pruebas, al margen de que la vista puede ser preparada por una serie de actos escritos que pueden tener una trascendencia decisiva en el resultado de la litis.

b) La oralidad implica la inmediación, es decir, el contacto directo del Juez con las partes y con los medios de prueba que es la atmósfera necesaria para un sistema de valoración judicial crítica de la prueba, siendo unos de sus efectos que la imposibilidad de que la sentencia sea dictada por juzgador distinto al que presidió el juicio.

c) La concentración significa que los distintos actos procesales se agrupan en un solo acto complejo, el acto de juicio, sin solución de continuidad, de modo que todo se sustancia en el acto de juicio.

d) La celeridad se expresa en que el proceso laboral los distintos actos tienen marcados plazos breves y perentorios incluso no obstante los posibles recursos contra los mismos pudiendo incluso por tal causa rechazar el juzgador de oficio peticiones de las partes, actos, que tengan finalidad dilatoria

d) La gratuidad se manifiesta en que en la jurisdicción laboral los trabajadores tienen derecho a la asistencia jurídica gratuita para la defensa en juicio que comprende asesoramiento y orientación gratuitos previos al proceso, defensa gratuita por abogado en el proceso, inserción gratuita de anuncios o edictos que deban publicarse, exención del pago de depósitos necesarios para recurrir, asistencia pericial gratuita, obtención gratuita de copias, testimonios, instrumentos y actas notariales precisas al proceso.

e) La publicidad implica que todas las actuaciones judiciales serán públicas.

f) El impulso procesal significa que además de dictar las resoluciones que el proceso exija, el juez de oficio ha de hacer todo lo necesario para que el proceso siga su marcha impidiendo su paralización.

Papel participativo que se asigna al Juez Laboral en el Proceso

Quizá podría atribuirse al hecho de ser los actuales Juzgados herederos de las antiguas Magistraturas de Trabajo, por su origen teñidas en algunos aspectos de tintes autoritarios propios del Estado Corporativista, la concepción del Juez como autoridad del Estado, y a su ideología estatalizadora los extraordinarios poderes del juez laboral en el proceso, sobre todo en materia de prueba.

Es común a los Estados totalitarios o autoritarios - fascistas o socialistas - como ha puesto agudamente de relieve algunos autores, la sustitución del poder de las partes, respecto al desenvolvimiento del proceso, por la iniciativa del juzgador, y la obligación del juez de investigar o “indagar” para el descubrimiento de la verdad objetiva o material, orillando la llamada verdad formal o procesal, la llevada al proceso por las partes.

Siendo cierto que el papel que la vigente ley procesal asigna al Juez que lo actúa y resuelve, no responde en España a una concepción individualista o liberal - que imagina sujetos presumiblemente iguales, enfrentados en demanda de justicia - pero ello es así en tanto en cuanto existe una estrecha unión, una interacción entre los aspectos sustantivos del Derecho del Trabajo y los adjetivos o procesales, como ya se ha expuesto, debiendo el Juez participar en el proceso laboral para hacer real y efectiva la función compensadora e igualadora de las posiciones respectivas desde la que se accede y en la que se hallan las partes en el proceso.

La intervención del Juez antes del juicio:

Se manifiesta, en la admisibilidad de la demanda, en la posibilidad de acumulación de autos, práctica de prueba anticipada y proposición previa de prueba.

a) admisibilidad de la demanda: aunque en el proceso laboral rige también el principio dispositivo según el cual las partes inician el proceso y fijan sus objetivos en la demanda, permaneciendo el juez neutral a lo pedido por las partes, la ley procesal laboral encomienda al juez laboral el control de admisibilidad de las demandas:

- en primer lugar, examinando su propia competencia por razón de la materia o de la función, de manera que si se estimara incompetente de oficio, acto seguido de su presentación dictará resolución declarándolo así y previniendo al demandante ante quién y cómo puede hacer uso de su derecho, previa audiencia de las partes y del Mº Fiscal. En segundo lugar,

- en segundo lugar, si el órgano judicial detecta en la demanda defectos, omisiones o imprecisiones en relación con los requisitos generales exigidos a la misma, ha de advertir al actor para que los subsane en el perentorio plazo de cuatro días. A este respecto hay que decir que los requisitos generales exigidos a la demanda son someros, no precisándose fundamentar jurídicamente la misma. Siendo un proceso verbal, la demanda cumple únicamente dos cometidos, el de iniciar el proceso, identificando aquél o aquellos que han de satisfacer la pretensión, expresando los hechos, de forma clara y concreta, sobre los que verse ésta y, además, el cometido de determinar el objeto del proceso, el cual, si consiste en la petición de condena a la entrega de cantidad, debe fijarse en el suplico de la demanda. Se trata de una obligación legal, no de una facultad de manera que la falta de advertencia al demandante en este momento de los defectos en el escrito de demanda no impide que se aprecien en momento posterior, de oficio o a instancia de parte, incluso en el propio acto de juicio o en el momento de dictar sentencia, con la consiguiente declaración de nulidad de lo actuado a partir del momento de presentación de la demanda, concediendo el plazo al actor que anteriormente se omitió para la subsanación de dichos defectos sustanciales.

b) posibilidad de acumulación de autos: la ley procesal laboral establece como regla general y por razones de economía procesal que el actor puede acumular en su demanda cuantas acciones le competan contra el demandado, aunque procedan de distintos títulos, lo que supone que el único elemento de conexión exigido es el subjetivo, estableciendo algunos supuestos de inacumulabilidad por razón quizá de la entidad de la materia litigiosa. Ello se traduce también en la práctica en que un demandante que actúa en representación de varios actores puede ejercitar la acción común a todos ellos contra un mismo demandado en un único proceso. En correspondencia con ello, la ley faculta al juez laboral para acordar la acumulación de autos, cuando dos o más procesos ha sido iniciados por separado, están pendientes de resolución ante el mismo Juzgado o ante Juzgados distintos de la misma circunscripción, aunque los actores sean distintos, si se ejercitasen en ellos idénticas acciones.

c) práctica de prueba anticipada : se proclama con carácter general que los litigantes han de concurrir al juicio con todos los medios de prueba de que intenten valerse, de manera que con carácter general la prueba se propone, admite y practica en el acto de juicio. No obstante ello, excepcionalmente se regula que las partes pueden solicitar la práctica anticipada de pruebas que no puedan ser realizadas en ese acto de juicio o cuya realización presenta graves dificultades en dicho momento, estando el juez facultado para valorar discrecionalmente esa necesidad.

d) aseguramiento de prueba: aunque la prueba se propone, admite en su caso y se practica en el momento de juicio oral, las partes pueden solicitar con carácter previo, en la demanda o por escrito, al menos con tres días de antelación a la fecha de juicio, aquellas pruebas que habiendo de practicarse en el mismo, requieran diligencias de citación o

requerimiento, debiendo sopesar el juzgador el “mayor poder” del empleador sobre disponibilidad de las pruebas a la hora de acordar al respecto, siendo además un derecho fundamental constitucionalmente consagrado el de utilizar los medios de prueba pertinentes para la propia defensa en cualquier proceso que no puede desconocerse ni obstaculizarse, admisión cautelar en esta fase procesal previa al juicio que no condiciona las facultades del juzgador en orden al control de la prueba en el acto del juicio

e) el embargo preventivo: cabe solicitar el embargo preventivo de bienes o derechos del demandado con anterioridad a la celebración del juicio, bien en la misma demanda o bien por escrito o comparecencia verbal, cuando exista notoria actuación del demandado de la que se deduzca que pretende colocarse en situación de insolvencia, lo que determina que pueda exigirse al demandante una prueba mínima de ese hecho.

Intervención del Juez en los actos de conciliación y juicio

a) En la conciliación: la Ley de Procedimiento laboral (LPL) establece que comparecidas las partes ante el órgano judicial en el día y hora señalados, “constituido en audiencia pública, intentará la conciliación, advirtiéndole a las partes de los derechos y obligaciones que pudieran corresponderle, sin prejuzgar el contenido de la eventual sentencia”, teniendo el acuerdo que pueda alcanzarse valor y efectos de cosa juzgada siendo ejecutable a petición de parte por los trámites de ejecución de sentencias.

Es bien sabido que la decisión de pactar o de litigar depende de varios factores siendo tres de los más relevantes el de la probabilidad de ganar el juicio, el del coste de pleitear y el de la actitud de las partes ante el riesgo. Todos estos factores, particularmente el optimismo de las partes, la idea que tienen de prevalecer sobre el contrario, dependen en gran medida de los abogados, pero también el legislador procesal ha querido en cierto modo que el juez laboral se implique en lograr una transacción que considera quizá más ventajoso para las partes y para la eficiencia del sistema.

Y es que, como afirma un estudioso de la Administración de Justicia “el objetivo de la política judicial no debe ser necesariamente proporcionar a los ciudadanos más tutela judicial (lo que ocasiona más litigiosidad y, quizá, dilación) ni reducirla (para disminuir la congestión y dilación) sino en facilitar el acceso a aquel procedimiento más efectivo, esto es, aquél que proporcione más tutela, más disuasión de ilícitos y menos conflictividad potencial que requiera menos costes (directos -honorarios profesionales, transporte, tiempo, ansiedad...-y derivados de posibles errores judiciales)” observando este autor que algunos estudios recientes parecen relativizar el llamamiento a mecanismos alternativos a la resolución judicial propugnados por algunas corrientes “privatizadoras” sugiriendo más acertado potenciar los aspectos “no adjudicatarios” de la actuación judicial, en concreto, la conciliación en fase de demanda o ulterior, “porque en contra de la creencia más extendida en la literatura sobre lo indeseable de la litigación y sobre la contraposición entre litigación y acuerdo, la evidencia parece mostrar que presentada una demanda al órgano judicial competente, los abogados pasan la mayor parte de su tiempo intentando llegar a arreglos en lugar de continuar hasta el juicio”

b) en el acceso al proceso

- Posibilidad de suspensión del juicio: La LPL habilita dos posibilidades de suspensión: a) a petición de ambas partes, lo que no presenta mayores dificultades; b) por motivos justificados, que habrán de acreditarse adecuadamente ante el órgano judicial. No obstante podrá acordarse excepcionalmente, por circunstancias grave adecuadamente probadas, una segunda suspensión.

- El desistimiento: al demandante que no compareciese al acto del juicio, ni alegase justa causa de suspensión, pese a estar citado en forma, se le tendrá por desistido. La existencia de justa causa debe ponderarse adecuadamente, ya que no es de apreciación libérrima por el juzgador quien deberá tener por desistido al afectado solo en casos en los que no quepa duda de su no disposición a litigar o bien de una actuación negligente a todas luces. En consecuencia, la no comparecencia al acto del juicio, pese a estar debidamente citado, constituye una presunción de desistimiento, que podrá ser destruida por el afectado recurriendo posteriormente – plazo de cinco días – la declaración de desistimiento recogida en el acta del juicio. La doctrina viene entendiendo como tales la enfermedad, pero exigiendo que se ponga en conocimiento del juzgado con anterioridad al juicio, salvo que sea imposible. La circunstancia alegada ha de ser en cualquier caso contrastada por el juzgado mediante la prueba oportuna, siendo en cualquier caso la decisión judicial motivada.

- La correcta citación del demandado como garantía del acceso al proceso: el acceso al proceso con las debidas garantías de audiencia y contradicción, que eviten la indefensión de los litigantes, forman parte del núcleo duro de la tutela judicial efectiva, haciéndose necesario, por tanto, que todos los litigantes estén adecuadamente citados. Para ello, el Juzgado o Tribunal tiene la carga procesal de consultar en su caso los Registros Públicos para averiguar el domicilio del demandado y solo en caso de que resulte imposible su localización se citará mediante edictos publicados en boletines oficiales. El principio de que nadie puede ser condenado sin ser oído comprende, entre otras exigencias, la garantía de un proceso contradictorio con igualdad de armas para todas las partes, proscribiendo la indefensión, no siendo admisible, por tanto, un proceso clandestino; pero no obstante, deben descartarse aquellos supuestos en los que la falta de conocimiento tenga su origen y causa determinante en el desinterés, pasividad, negligencia o malicia del interesado o que éste haya tenido conocimiento a pesar del defecto de citación, pudiendo entenderse, que podría producirse ese conocimiento si el interesado rehusara la citación.

c) En el acto del juicio y sus fases.

- En la fase de ratificación de la demanda y contestación: si no hubiere avenencia se pasará al juicio y acto seguido, el demandante ratificará o ampliará su demanda, aunque en ningún caso podrá hacer en ella variación sustancial, entendiéndose que existe variación sustancial “cuando la modificación que se proponga, por afectar de forma decisiva a la pretensión ejercitada o a los hechos en que ésta se fundamenta, introduzca un elemento de innovación susceptible de generar para la demandada una situación de indefensión” (Tribunal Supremo, sentencia de 17.03.88).

Si el Juez aprecia variación impedirá el debate sobre tal variación teniéndola por no hecha, aunque normalmente en la práctica, salvo casos excepcionales en que la variación es manifiesta, esperará oír la contestación de la parte demandada para pronunciarse, pudiendo el demandante si está disconforme con lo resuelto expresar su protesta a los efectos de ulterior recurso.

Junto a la necesaria ratificación verbal, el actor podrá efectuar alegaciones, relatando hechos contextuales y hacer en este momento la fundamentación jurídica de su pretensión. Tanto en este momento como en cualquier otro del juicio el Juez que preside el acto podrá hacer las preguntas que estime oportunas en orden a precisar y clarificar los hechos o alegaciones expuestas.

Concluidas las alegaciones del demandante, corresponde al demandado efectuar verbalmente las suyas, pudiendo lógicamente éste allanarse a la pretensión, que no vincula necesariamente al juzgador, aunque lo normal será su oposición a la demanda pidiendo su desestimación total o parcial, disponiendo la ley procesal que “el demandado contestará afirmando o negando concretamente y alegando cuantas excepciones estime procedentes”, pudiendo también oponer hechos distintos que sirvan para desvirtuar los afirmados en la demanda o expresados por el actor en el juicio y argumentar las razones o consideraciones fácticas o jurídicas precisas para su defensa. Asimismo el demandado podrá en este momento alegar cuantas excepciones estime procedente, aunque es práctica habitual que se aleguen en primer lugar las de naturaleza procesal, aunque ello no le libere de la carga de contestar la demanda. Puede asimismo efectuar reconvenición, aunque para serle admitida la ley exige que se haya anunciado en la conciliación administrativa previa.

Si se hubieran opuesto excepciones procesales o reconvenición, el juez concederá de nuevo la palabra al demandante para que las conteste verbalmente. Si el demandante se allana a la excepción y el defecto es subsanable por fundarse en la ausencia de algún requisito o presupuesto de carácter procesal que pudiera corregirse, concederá en ese mismo instante el plazo de cuatro días para ello, anulando lo actuado hasta ese momento. Si no es subsanable o bien el actor habrá de desistirse en dicho momento de su demanda o de oponerse el juez resolverá lo procedente en sentencia. Asimismo, no existe impedimento procesal para que el juez conceda trámite de réplica y dúplica si no se considera suficientemente ilustrado.

- En la fase de prueba: Concluida la fase de alegaciones se pasa a la fase probatoria de juicio si así lo piden, como es normal, las partes.

La ley establece como regla general la obligación procesal del juez de admitir las pruebas que se formulen y puedan practicarse en el acto de juicio. Sin embargo, las pruebas propuestas han de referirse a hechos negados en el juicio, pues solo han de probarse aquellos sobre los que se haya producido disconformidad y que guarden relación con la pretensión, pudiendo por tanto rechazar por impertinentes los medios de prueba que se dirijan a probar hechos no afirmados por las partes o no controvertidos o hechos que no afecten al posible contenido del fallo, debiendo el juzgador valorar para admitir o rechazarlas, siempre razonadamente, si los hechos sobre los que se propone prueba son fundamentales, esenciales, relevantes e influyentes. También puede rechazar aquellas

pruebas que considere inútiles, cuando no son adecuadas para verificar con su práctica las afirmaciones de hecho o sean superfluas.

Cuando alguna de las partes o el juez de oficio entendiera que en la obtención u origen de alguna prueba propuesta se han vulnerado derechos fundamentales habrá de alegarlo o suscitarlo de inmediato resolviéndose en el acto lo que proceda, bien entendido que no podrán surtir efecto las pruebas obtenidas, directa o indirectamente, violentando los derechos o libertades que se consideran fundamentales. La pertinencia de las pruebas y de las preguntas que puedan formular las partes se resolverá por el juez, pudiendo el interesado protestar consignándose en el acta la pregunta o prueba solicitada, la resolución denegatoria, la fundamentación razonada de la denegación y la protesta a efectos de ulterior recurso.

El control judicial de la prueba alcanza a la admisión o rechazo de un medio de prueba propuesta por una parte, e incluso a ordenar la continuación de la práctica de una prueba admitida, incluso aunque renunciase a ella la parte que la propuso, pero no puede de oficio, conforme señala la jurisprudencia, ordenar la admisión y práctica de medios de prueba no propuestos por las partes pues, aún con muchas matizaciones, también rige en el proceso laboral el principio general de aportación de parte, que se traduce en que corresponde a las partes del proceso la delimitación fáctica de la contienda en sus dos vertientes: la aportación de los hechos y la aportación de las pruebas de esos hechos.

Aún siendo así, confrontando ese principio dispositivo, la ley procesal y la jurisprudencia que la interpreta otorga al juez laboral amplias facultades en materia probatoria que se sustentan en la desigualdad de posiciones del empleador y el trabajador en cuanto a la disponibilidad de los medios probatorios y en el principio de que el proceso ha de servir a la búsqueda de la verdad material, como camino que se emprende para la solución del conflicto social que subyace pues, “siendo la finalidad del proceso la solución del conflicto, ello solo es posible si en el proceso se dan las condiciones para que la aproximación a la realidad, objeto de conocimiento sea máxima”, por mas que se cuestione actualmente por otros autores procesalistas el papel del juez en la averiguación de los hechos, calificando tal búsqueda de mito del siglo XIX – sintetizado en la frase, “las pruebas son los diversos medios por los cuales llega la inteligencia al descubrimiento de la verdad” (Bonnier) - y de aspiración demasiado ambiciosa que hay que descartar, recordando que salvo en el proceso penal la actividad probatoria no es investigadora, sino simplemente verificadora, pues tiende a obtener certeza respecto a las afirmaciones controvertidas en el pleito cuya prueba compete a las partes, conforme al procedimiento previsto en la ley, no, y menos discrecionalmente, al juzgador.

Siendo apasionante esta polémica, es lo cierto que en el proceso laboral el legislador ha querido dotar al juez de facultades para la averiguación de los hechos, para descubrir datos que pueden ser trascendentes sin por ello limitar la libertad de las partes de alegarlos y probarlos, y menos aún, sin que ello pueda suponer suplir la posible negligencia de alguna de las partes en su aportación, facilitando de ese modo la formación de su propio convencimiento personal que ha de reflejar en la declaración de hechos probados de las resoluciones que ha de dictar. Las más importantes son las siguientes:

1) El órgano judicial podrá hacer, tanto a las partes como a los peritos y testigos, las preguntas que estime necesarias para esclarecimiento de los hechos, derecho que también se reconoce a los litigantes y los defensores, y aunque las partes pueden comparecer al juicio representadas por profesionales, cabe también que interesen, previo al juicio, su personal comparecencia para someterlas a interrogatorio y en caso de tratarse de persona jurídica que comparezcan en su nombre quienes son sus representantes societarios o quien tenga directo conocimiento de los hechos, en lugar de apoderados procesales nombrados al efecto, para hacer realidad lo dice Calamandrei, “un juez sagaz, resuelto y voluntarioso, que tenga cierta experiencia del alma humana, que disponga de tiempo y no considere como mortificante trabajo de amanuense el empleado en recoger las pruebas, consigue siempre obtener del testigo, aún del más obtuso y del más reacio, alguna partícula de verdad”.

2) También se faculta al órgano judicial a limitar discrecionalmente el número de testigos cuando el número de los propuestos fuese excesivo y a su juicio sus manifestaciones pudieran constituir inútil reiteración del testimonio sobre hechos suficientemente esclarecidos.

3) El juez podrá estimar probadas las alegaciones hechas en relación a la prueba documental propuesta como medio de prueba con anterioridad al juicio, admitida y no aportada sin causa justificada por la contraria.

4) El órgano judicial podrá requerir de oficio la intervención de un médico forense, en los casos que sea necesario su informe.

5) Podrá si lo estima procedente, oír el dictamen de una o varias personas expertas en la cuestión objeto del pleito, en el momento del acto del juicio o, terminado éste, para mejor proveer.

6) Cuando en un proceso se discuta sobre la interpretación de un convenio colectivo, el órgano judicial podrá oír o recabar informe de la comisión paritaria del mismo.

7) Cuando en el proceso se haya suscitado una cuestión de discriminación por razón de sexo, podrá recabar el dictamen de los organismos públicos competentes.

- En la fase de conclusiones: Practicada la prueba, las partes o sus defensores, en su caso, formularán oralmente sus conclusiones de un modo concreto y preciso, determinando en virtud del resultado de la prueba su pretensión, la cual habrá de estar cuantificada de solicitarse una petición de condena de pago. En esta fase, el si el órgano judicial no se considerase suficientemente ilustrado sobre las cuestiones de cualquier género objeto del debate, concederá a ambas partes el tiempo que crea conveniente, para que informen o den explicaciones sobre los particulares que les designe.

Intervención del Juez una vez concluido el juicio

Terminado el juicio y dentro del plazo de cinco días fijado para dictar sentencia el órgano judicial puede dictar una providencia acordando la práctica de cuantas pruebas estime necesarias para la correcta resolución del pleito, que se denominan diligencias para

mejor proveer, quedando mientras tanto suspendido el plazo para dictar sentencia. Se trata de una facultad probatoria que la Ley concede al juzgador, por lo que acordar o no la práctica de tales diligencias es potestativo del mismo, no estando vinculado por la solicitud que hayan podido realizar las partes en la vista oral, sino que se deberá acordar únicamente para solventar sus propias dudas sobre el material probatorio ya aportado. La mayoría de la doctrina considera que su finalidad se conecta con la búsqueda de la verdad material. No obstante, tal facultad no es absoluta, habiendo interpretado la jurisprudencia que por esa vía no puede el juez introducir alegaciones o hechos nuevos distintos al tema de la prueba, debiendo llevar aparejada su práctica el máximo respecto a los principios de contradicción e igualdad procesal de las partes, por lo que se deberá dar audiencia a las mismas poniéndoles de manifiesto el resultado de las diligencias para que efectúen alegaciones por escrito acerca de su alcance o importancia.

El Tribunal Constitucional en sentencia 227/1991, de 28 de noviembre, ha recalcado que “en un proceso social como es el laboral, los órganos judiciales han de estar especialmente comprometidos en el descubrimiento de la totalidad de la relación jurídico-material debatida, a cuyo fin deben ser también exhaustivos en la introducción de material probatorio, utilizando, si fuera preciso, las diligencias para mejor proveer a fin de obtener dicha plenitud del material instructorio sobre los hechos controvertidos”.

Requisitos de la sentencia laboral

La sentencia la debe dictar el juez que presidió el acto del juicio por lo que si éste no pudiera hacerlo deberá celebrarse el juicio nuevamente, previsión que se ajusta a los principios de oralidad e inmediación característicos del proceso laboral, debiendo dictarse en el plazo de cinco días, por escrito, salvo el caso excepcional de las sentencias in voce que el juez puede dictar al concluir el juicio, en cuyo caso se recogerán en el Acta del juicio.

Las sentencias deberán expresar tras un “encabezamiento”, dentro del apartado de los “antecedentes de hecho”, resumen suficiente de los que hayan sido objeto de debate; a continuación en el apartado de “hechos probados”, en párrafos separados y numerados, los hechos que estime probados y finalmente, en los “fundamentos de Derecho”, los razonamientos que le han llevado al relato de los hechos declarados probados, es decir, la motivación de su convicción respecto a tales hechos y, a continuación, deberá fundamentar suficientemente los pronunciamientos del “fallo” el cual contendrá la parte dispositiva de la sentencia y si es de condena al abono de una cantidad, el juez la determinará expresamente, sin que en ningún caso pueda resolverse tal determinación para ejecución. Asimismo la sentencia motivadamente podrá imponer al litigante que obró de mala fe o con notoria temeridad una sanción pecuniaria.

Existe mandato constitucional de motivar las sentencias. Por ello, la sentencia del Tribunal Constitucional 192/1994, de 23 de junio, considera que la tutela judicial efectiva “...implica integrar en el contenido de esa garantía constitucional el derecho del justiciable a conocer las razones de las decisiones judiciales; de tal manera que la motivación de las sentencias es una consecuencia necesaria de la propia función judicial y de su vinculación a la ley, existiendo un derecho del justiciable a exigirla, al objeto de poder contrastar su

razonabilidad para ejercitar, en su caso, los recursos judiciales y en último término para oponerse a las decisiones arbitrarias, que resulten lesivas del derecho a la tutela judicial efectiva".

En la misma dirección, sentencia del Tribunal Constitucional 232/1992, de 14 de diciembre, sostiene que "... la Constitución requiere que el juez motive sus sentencias, ante todo para permitir el control de la actividad jurisdiccional. Los fundamentos de la sentencia se deben dirigir también a lograr el convencimiento no sólo del acusado, sino también de las otras partes del proceso, respecto a la corrección y justicia de la decisión judicial sobre los derechos de un ciudadano. En este sentido deben mostrar el esfuerzo del tribunal para lograr una aplicación del derecho vigente libre de toda arbitrariedad."

Por ello, ha de entenderse incongruencia omisiva la simple cita de las normas de apoyo, siendo exigible el razonamiento sobre su subsunción en el supuesto debatido, siendo, por tanto, necesario, para alcanzar la motivación constitucionalmente necesaria la exteriorización del fundamento de la decisión adoptada, aclarando que ésta obedece a una interpretación determinada del derecho al supuesto concreto, lo que no impide al órgano judicial no responder a determinadas cuestiones planteadas, siempre que las mismas no se hubieran acreditado por quien debía hacerlo, ya que no es exigible al juez, que reproduzca servilmente los alegatos de las partes, no estando obligado a fundamentar mecánicamente el fallo o la parte dispositiva a la formulación de las peticiones contradictorias de los litigantes, si bien está obligado a decidir sobre todas y cada una de las cuestiones controvertidas, bien explícita, bien implícitamente, pero de manera nítida y categórica, sin dar pie a oscuridades o ambigüedades.

La falta de motivación implica la nulidad de la sentencia. Se quiebra así, no la libertad de la apreciación judicial de la prueba, que continúa siendo amplísima, sino la inmotivación de su convicción. La doctrina constitucional tiene señalado en ese sentido que, por ser facultad que pertenece a la potestad jurisdiccional, corresponde en exclusiva a los jueces y tribunales ponderar los distintos elementos de prueba y valorar su significado y trascendencia en orden a la fundamentación del fallo contenido en la sentencia. Y esta libertad del órgano judicial para la libre valoración de la prueba, implica, como también señala la misma doctrina (STC 175/1985, de 15 de Febrero) que pueda realizar inferencias lógicas de la actividad probatoria llevada a cabo, siempre que no sean arbitrarias, irracionales o absurdas. Ahora bien, el juez o Tribunal de instancia es soberano para la apreciación de la prueba, con tal de que se libre apreciación sea razonada, lo cual quiere decir que la resolución judicial ha de contener el razonamiento sobre las conclusiones de hecho, a fin de que las partes puedan conocer el proceso de deducción lógica del juicio fáctico seguido por el órgano judicial.

Debe finalmente recalcar que las sentencias deben ser claras, precisas y congruentes con las demandas y demás pretensiones deducidas en el pleito

Jorge Juan Guillén Olcina
Magistrado Juzgado de lo Social nº 23 de Madrid
16 junio 2009