

EL PROCESO LABORAL ORDINARIO EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO ESPAÑOL

LABOR LAW PROCEDURES IN THE SPANISH LEGAL SYSTEM

Ana María Chocrón Giráldez*

Resumen: El presente trabajo intenta analizar el proceso laboral ordinario en el ordenamiento jurídico español desde los principios que inspiran sus procedimientos y recorriendo todos los rasgos procesuales de cada fase del proceso, incluso en cuanto a las pruebas y la sentencia.

Palabras clave: Proceso laboral español. Principios del proceso laboral. Pruebas. Sentencia laboral.

Abstract: This paper aims at analyzing the ordinary Labor Law procedures in the Spanish legal system. It covers the principles that serve as an inspiration to these procedures and examines each phase of the procedures, including the production of evidence and the court decision.

Key words: Spanish labor law procedures. Principles. Evidence. Labor court decision.

Sumario: 1 Introducción: fundamento del proceso laboral y principios que inspiran su procedimiento; 1.1 Principio de oralidad; 1.2 Principio de inmediación; 1.3 Principio de concentración; 1.4 Principio de celeridad; 2. Procedimientos preventivos del proceso laboral: la conciliación y la reclamación previas; 3 El proceso ordinario: la demanda laboral; 3.1 Concepto y contenido; 3.2 La admisión de la demanda; 4 Los actos de conciliación y juicio; 4.1 La citación para la comparecencia; 4.2 La conciliación judicial o intraprocesal; 4.3 El Juicio oral; 5 Reglas generales sobre la prueba y procedimiento probatorio; 5.1 Objeto de prueba; 5.2 Procedimiento probatorio; 5.3 Valoración de la prueba; 5.4 La carga de la prueba; 6 Actos de conclusión; 6.1 Actos de conclusión de las partes: el informe de conclusiones; 6.2 Actos de conclusión del órgano jurisdiccional: las diligencias para

* Profesora Contratada Doctora Universidad de Sevilla

mejor proveer; 7 Terminación del proceso laboral: la sentencia laboral; 8 Reflexión final; 9 Referências.

1 INTRODUCCIÓN: FUNDAMENTO DEL PROCESO LABORAL Y PRINCIPIOS QUE INSPIRAN SU PROCEDIMIENTO

Sabido es que la idea de convivencia exige una regulación de la misma ya que su desenvolvimiento conlleva una limitación en la libre iniciativa privada y, al mismo tiempo, facultad para actuar dentro del margen que aquellas limitaciones imponen. Esta circunstancia provoca, antes o después, enfrentamientos que, en ocasiones, pueden devenir irreconciliables. Esa alteración de la paz social requiere una respuesta capaz no sólo de restaurarla sino también de persuadir cualquier actuación provocadora de conflicto. Es por ello que no basta con el mero reconocimiento de derechos sino también hay que dotar a los individuos de los mecanismos efectivos para hacerlos valer. En este contexto hay que situar el proceso laboral o social.

El orden jurisdiccional laboral o social tiene como fin básico el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo ya sean estos individuales o colectivos. Se trata de una rama separada del orden jurisdiccional civil en tiempos relativamente recientes, ante la complejidad y proliferación de conflictos laborales, que impusieron la necesidad de una mayor es-

pecialización de nuestros órganos jurisdiccionales. Por ello, resulta indudable que su razón de ser estriba en la importancia de regular las exigencias del Derecho del Trabajo mediante procedimientos ágiles y sencillos de orientación tuitiva hacia el trabajador. Esta protección acentuada de una de las partes de la relación jurídica debatida no atenta contra el derecho a la igualdad como ha reconocido el Tribunal Constitucional¹ en numerosas sentencias. Menos pacífico resulta el tema de la naturaleza de esta rama del derecho procesal campo en el que se sostienen posturas contrapuestas como la que defiende su carácter autónomo (RODRÍGUEZ PIÑERO), frente a la concepción de rama separada del proceso civil para pasar a conformar un proceso civil especial (MONTERO AROCA).

El proceso laboral se regula en un Texto Refundido que contempla un proceso ordinario y diversos procesos especiales denominados “modalidades procesales” en la Ley de Procedimiento Laboral (en lo sucesivo LPL)². En líneas generales, el proceso ordinario es un proceso ágil, sencillo, rápido y poco costoso para las partes, establecido para el enjuiciamiento de las pretensiones que se promueven dentro de la rama social del derecho, tanto en conflictos individuales como colectivos que no dispongan de una tramitación específica en la LPL. En él puede hacerse valer cualquier pretensión fundada en el Derecho del Tra-

¹ Por todas STC 14/83, de 28 de febrero

² Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril

bajo (art. 1 LPL). Lo usual es que tales pretensiones sean mixtas, esto es, de un lado, pretendan el reconocimiento de una determinada relación laboral o derecho subjetivo y, de otro, la condena a la contraparte al cumplimiento de una prestación; pero también conoce el proceso laboral de algunas pretensiones constitutivas.

La principal característica del procedimiento laboral es la oralidad. Tanto la conciliación judicial como la práctica de la prueba transcurren verbalmente a presencia del Juez lo que posibilita que el órgano judicial pueda intervenir en la prueba suscitando preguntas a los intervinientes. La oralidad permite, además, un tratamiento concentrado del ma-

terial de hecho lo que lo dota de una notable rapidez. También, rige en este proceso el principio de investigación que autoriza al Juez a apreciar de oficio la concurrencia de los presupuestos procesales. La instauración, finalmente, de determinadas obligaciones procesales de las partes tales como la exhibición del patrimonio, aportación de documentos etc... otorgan al proceso laboral de una mayor eficacia. Ahora bien, pese a sus innegables méritos y ventajas, cabe plantear en el momento actual la oportunidad y conveniencia de una reforma del proceso laboral más aun cuando se suceden los textos le-

gales que inciden directamente en su configuración abriendo no pocos interrogantes que permanecen sin respuesta y que exige de los operadores jurídicos un esfuerzo constante para dar solución a los problemas de integración.

1.1 Principio de oralidad

Se refiere a la forma en que han de llevarse a cabo las actuaciones procesales aunque, evidentemente, no puede pretenderse que todo el proceso laboral sea oral. De hecho, nada impide que las actuaciones se documenten en el acta correspondiente (arts. 84.3 y 89 LPL). Por ello, la vigencia de este principio habrá de ser entendida como el predominio de la oralidad sobre la escritura.

Buena prueba de cuanto decimos es el art. 50.1 LPL: "El Juez, en el momento de terminar el juicio, podrá pronunciar sentencia de viva voz, que se consignará en el acta con el contenido y requisitos establecidos en la Ley de Enjuiciamiento Civil". Esta remisión hay que entenderla referida a los artículos 206 y siguientes de la Ley de Enjuiciamiento Civil (en adelante LEC) con especial atención al artículo 208 porque regula la forma y contenido de las sentencias.

La opción del legislador laboral por el principio de oralidad se evidencia en que los actos pro-

"La principal característica del procedimiento laboral es la oralidad. Tanto la conciliación judicial como la práctica de la prueba transcurren verbalmente a presencia del Juez lo que posibilita que el órgano judicial pueda intervenir en la prueba suscitando preguntas a los intervinientes. La oralidad permite, además, un tratamiento concentrado del material de hecho lo que lo dota de una notable rapidez."

cesales se desarrollan verbalmente a excepción de la demanda y de los recursos cuya articulación requiere escritura. Así, de viva voz el demandante ratificará o ampliará su demanda (art. 85.1) y el demandado contestará afirmando o negando y alegando cuantas excepciones estime procedentes (art. 85.2). Por lo demás, las partes harán uso de la palabra cuantas veces el tribunal lo estime necesario (art. 85.3). Tan acentuada oralidad no se ve empañada tampoco por el acta que es escrita y respecto de la que el artículo 89.1 b) exige sólo un “breve resumen” de lo acontecido en el juicio.

1.2 Principio de inmediación

Orientado pues al sistema oral, también encontramos manifestaciones de los principios propios del mismo. Así la vigencia de la inmediación es la que determina que sólo el Juez o Tribunal que haya presidido el acto del juicio pueda dictar sentencia en el entendimiento de poseer un mayor conocimiento del alcance de la prueba practicada que posibilita una correcta valoración de la misma (art. 98.1). Por tanto, es en la fase de la vista oral y más concretamente en la fase de prueba donde la inmediación cobrará mayor virtualidad.

1.3 Principio de concentración

Supone que las actuaciones procesales han de llevarse a cabo en unidad de acto. Nuestra LPL establece la concentración en la fa-

se central del proceso: los actos de conciliación y juicio. A ello aluden constantemente los artículos 83 a 89 LPL. Asimismo, el principio de concentración se extiende al contenido del proceso en cuanto que cualquier cuestión previa o prejudicial se resuelve en la misma resolución que ponga fin al proceso (art. 4), salvo lo dispuesto para las cuestiones prejudiciales penales basadas en falsedad documental y cuya resolución sea de todo punto indispensable para dictar resolución.

Por tanto, el esquema del proceso laboral responde al concepto de unidad de acto y por esa vía se establecen las tradicionales fases de alegaciones, prueba y conclusión, concentradas y ordenadas en el mismo (arts. 85 y 87). Este diseño contrasta sin embargo con la dispersión de los procedimientos conciliatorios de solución de conflictos (conciliación previa extrajudicial artículos 63 y siguientes e intento de conciliación judicial art. 84).

1.4 Principio de celeridad

Es consecuencia del principio de concentración en cuanto éste facilita la rapidez de la actividad procedimental. Se conecta con el artículo 24 CE que consagra como derecho fundamental “el derecho a un proceso sin dilaciones indebidas”³. Pero otra cosa será que esa celeridad encaje realmente en la complejidad de las cuestiones debatidas y conviva con la sobrecarga de trabajo de los tribu-

³ DESDENTADO BONETE, “Comentario al artículo 74 LPL” en AAVV, *Comentarios a la Ley de Procedimiento Laboral*, tomo I, Granada, 2001, p. 498.

nales sin hacer inviable el mandato del legislador laboral tal como puede suceder con el breve plazo para dictar la sentencia de instancia (cinco días, art. 97.1) que llega incluso a acortarse en determinadas modalidades procesales (3 días, art. 126) o con la utópica regulación de las crisis procesales (art. 83.1).

2 PROCEDIMIENTOS PREVENTIVOS DEL PROCESO LABORAL: LA CONCILIACIÓN Y LA RECLAMACIÓN PREVIAS

El inicio del proceso laboral tiene lugar con la interposición de la demanda ante el Juzgado de lo Social. Sin embargo, previamente a ese acto, la LPL establece lo que hemos denominado **procedimientos preventivos** cuya finalidad esencial es la de evitar el ulterior proceso intentando lograr una solución extrajudicial al conflicto planteado. Esos procedimientos son la conciliación previa o preprocesal y la reclamación previa a la vía judicial regulados ambos en el Título V del Libro I de la LPL bajo la rúbrica "De la evitación del proceso".

A) La conciliación previa regulada en los artículos 63 a 68 LPL ha sido contemplada por la jurisprudencia⁴ desde una triple perspectiva: a) como una actividad ordenada a una solución del conflicto con evitación del litigio; b) como un presupuesto procesal y c) como un contrato transacción cuando la conciliación llega a término.

a) El intento de conciliación se configura en nuestro ordenamiento jurídico como una actividad encaminada a evitar el proceso judicial en la medida en que, logrado un acuerdo entre las partes sobre el conflicto que las enfrenta, el proceso judicial no llegará a producirse. Se trata, por tanto, de un intento extrajudicial, o lo que es lo mismo, al margen de la jurisdicción social y distinto de la conciliación judicial o intraprocesal que se sustancia ante el órgano jurisdiccional.

En efecto, el órgano competente para conocer de la conciliación viene determinado en el artículo 63 LPL que atribuye funciones conciliatorias al "servicio administrativo correspondiente" o al "órgano que asuma esas funciones". Pues bien, el servicio administrativo correspondiente resultó ser el Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC) creado por el Real Decreto-Ley 5/1979, de 26 de enero y desarrollado por Real Decreto 2756/1979, de 23 de noviembre. No obstante, en un contexto de recortes presupuestarios fue suprimido en 1985 siendo sus competencias asumidas bien por la Administración del Estado bien por la Administración autonómica en aquellas Comunidades que tuvieran transferidas esas competencias. En este último caso el órgano encargado de las funciones conciliatorias pasó a denominarse Servicio de Mediación Arbitraje y Conciliación (SMAC). Orientada a la finalidad descrita, la conciliación previa se presenta con

⁴STS de 17 de febrero de 1999.

un marcado carácter obligatorio para los litigantes sin que, obviamente, sea necesario lograr un acuerdo. El trámite se dará por cumplido con el mero intento (art. 66.1 LPL). La conciliación se promueve mediante papeleta en la que se harán constar los siguientes extremos:

1. Datos personales del que la presente y de los demás interesados y sus domicilios respectivos.
2. Lugar y clase de trabajo, categoría profesional u oficio, antigüedad, salario y demás remuneraciones, con especial referencia a la que, en su caso, sea objeto de reclamación
3. Enumeración clara y concreta de los hechos sobre los que verse su pretensión y cuantía económica, si fuere de esta naturaleza.
4. Si se trata de reclamación por despido, se hará constar la fecha de éste y los motivos alegados por la empresa
5. Fecha y firma.

El solicitante aportará tantas copias como partes interesadas y dos más (art. 6 RD 2756/1979). Recibida la papeleta, el artículo 8 del citado RD de 1979 dispone que se procederá a su examen y aclaraciones que fueren necesarias a fin de efectuar correctamente las citaciones correspondientes y se señalará lugar, día y hora de la celebración de la conciliación en-

tregando al solicitante una de las copias sellada y firmada. En el acto de conciliación, el Letrado conciliador comprobará la identidad, capacidad y representación de las partes les concederá la palabra e invitará a que lleguen a un acuerdo. Llegado el acuerdo o sin posibilidad de alcanzarlo dará por terminado el acto y levantará la correspondiente acta haciendo constar el resultado (art. 10 RD 2756/1979). Hasta tal punto llega la conciliación a ser obligatoria que la inasistencia injustificada al acto conciliatorio conlleva importantes consecuencias: para el solicitante el archivo de todo lo actuado y para el solicitado el tener la conciliación intentada sin efecto y posibilidad de una sanción pecuniaria en vía judicial."

"Hasta tal punto llega la conciliación a ser obligatoria que la inasistencia injustificada al acto conciliatorio conlleva importantes consecuencias: para el solicitante el archivo de todo lo actuado y para el solicitado el tener la conciliación intentada sin efecto y posibilidad de una sanción pecuniaria en vía judicial."

el solicitante el archivo de todo lo actuado y para el solicitado el tener la conciliación intentada sin efecto y posibilidad de una sanción pecuniaria en vía judicial. Con todo, el carácter obligatorio cede en los supuestos enumerados en el artículo 64 LPL que quedan exceptuados del intento de conciliación. Son los siguientes:

Los siguientes:

- Los procesos que exijan reclamación previa en vía administrativa.
- Los procesos que versen sobre Seguridad Social.
- Los procesos relativos al disfrute de vacaciones.
- Los procesos sobre materia electoral.
- Los procesos iniciados de oficio.
- Los procesos de impugnación de convenios colectivos.

- Los procesos sobre impugnación de estatutos de los sindicatos o de su modificación.
- Los procesos de tutela de la libertad sindical.

Quedan igualmente exceptuados los procesos en los que siendo parte demandada el Estado u otro ente público también lo fueren personas privadas formando un litisconsorcio necesario, siempre que la pretensión hubiera de someterse al trámite de reclamación previa y en éste pudiera decidirse el asunto litigioso y los supuestos en que, iniciado el proceso, fuera necesario ampliar la demanda frente a personas distintas de las inicialmente demandadas.

b) Fuera de los casos enumerados, la conciliación se presenta como un verdadero presupuesto procesal. En ese sentido, la demanda habrá de acompañarse de la certificación acreditativa del intento de conciliación expedida por el SMAC. El incumplimiento de este requisito no provoca, sin embargo, la inadmisión de la demanda que podrá ser admitida aunque no se dará curso a su tramitación hasta que el demandante acredite la celebración o el intento de la misma en el plazo de quince días contados a partir del día siguiente a la recepción de la notificación, bajo el apercibimiento de que, de no hacerse así, se archivará la demanda sin más trámite (art. 81.2 LPL). Conviene tener presente que el ejercicio de la pretensión planteada por el actor no puede aplazarse indefinidamente y hacerla depender la

celebración del acto conciliatorio. Por eso, el artículo 65 LPL ordena que la presentación de la solicitud de conciliación suspenderá los plazos de caducidad e interrumpirá los de prescripción. El cómputo de la caducidad se reanudará al día siguiente de intentada la conciliación o transcurridos quince días desde su presentación sin que se haya celebrado. En todo caso, transcurridos treinta días sin celebrarse el acto de conciliación se tendrá por terminado el procedimiento y cumplido el trámite.

c) Si la conciliación llega a término y las partes intervinientes consiguen llegar a un acuerdo el conflicto se habrá solucionado sin necesidad de ratificación judicial. Pero el acuerdo es uno de los posibles resultados de la celebración del acto de conciliación en el que también pueden plantearse las siguientes hipótesis:

1) Desde el punto de vista de la actuación de los intervinientes:

- Comparecencia de todas las partes al acto conciliatorio: se celebra el acto.
- Incomparecencia de todas las partes: se procede al archivo de las actuaciones.
- Incomparecencia del solicitante: se le tiene por desistido.
- Incomparecencia del solicitado: se declara la conciliación intentada sin efecto.

2) Desde el punto de vista del resultado del acto:

- Sin acuerdo o sin avenencia: se tiene la conciliación intentada sin efecto y queda expedita la vía judicial para plantear la demanda.
- Con acuerdo o avenencia: lo acordado en conciliación tiene fuerza ejecutiva por los trámites de ejecución de sentencias (art. 68 LPL) y podrá ser impugnado por las partes y por quienes pudieran sufrir perjuicio ante el órgano competente para conocer del asunto objeto de conciliación mediante el ejercicio de la acción de nulidad por las causas que invalidan los contratos en el plazo de treinta días siguientes a aquél en que se adoptó el acuerdo (art. 67 LPL).

B) La reclamación previa, regulada en los arts. 69 a 73 LPL, se concibe como un instrumento de evitación del proceso de carácter obligatorio para poder demandar al Estado, Comunidades Autónomas, Entidades locales u Organismos autónomos dependientes de los mismos. Conceptuada por la jurisprudencia como un privilegio de la Administración demandada⁵, la reclamación previa tiene dos finalidades: por un lado, poner en conocimiento del órgano administrativo el contenido y fundamento de la pretensión formulada y darle la ocasión de resolver la discrepancia sin necesidad de acudir a la vía judicial y, por otro, dar a la Administración demandada posibilidad de preparar adecuadamente la oposición.

La reclamación habrá de efectuarse de acuerdo con la “forma establecida en las leyes” lo que supone una remisión a la Ley n. 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (LRJAP) modificada por Ley n. 4/1999, de 13 de enero y, concretamente, interesan los arts. 120, 121 y 125 de la Ley n. 30/1992. En efecto, dispone el art. 120.1 que “la reclamación en vía administrativa es requisito previo al ejercicio de acciones fundadas en derecho privado o laboral contra cualquier Administración Pública, salvo los supuestos en que dicho requisito esté exceptuado por una disposición con rango de Ley”. En ese sentido, la LPL (art. 70) exceptúa de reclamación previa a los procesos que versen sobre las siguientes materias:

- Procesos relativos al disfrute de vacaciones.
- Procesos sobre materia electoral.
- Procesos iniciados de oficio.
- Procesos de impugnación de convenios colectivos.
- Procesos de impugnación de estatutos de los sindicatos o de su modificación.
- Procesos de tutela de la libertad sindical
- Reclamaciones contra el FOGASA al amparo de lo prevenido en el art. 33 ET.

La reclamación, cuya tramitación se encuentra diseñada en la

⁵ STS de 18 de marzo de 1997

Ley n. 30/1992 y no en la LPL, deberá dirigirse al Jefe administrativo o Director del establecimiento u Organismo en que el trabajador preste sus servicios por escrito y conteniendo los requisitos exigidos en el art. 70.1. El interesado podrá exigir el correspondiente recibo que puede ser una copia simple sellada en la que conste la fecha de presentación. Transcurrido un mes sin haber sido notificada resolución alguna, el trabajador podrá considerar desestimada la reclamación a los efectos de la acción judicial laboral (art. 125.2). Junto a este procedimiento que puede considerarse "ordinario", la LPL regula otro cauce o procedimiento por el que canalizar la reclamación previa en materia de Seguridad Social en el art. 71. Como se ha señalado, la Administración tiene el plazo de un mes (art. 69.2 LPL y 125.2 LRJAP) para resolver la reclamación previa. Ahora bien, en ese plazo pueden darse las siguientes hipótesis:

1) Que la inistración conteste en el plazo legalmente establecido: lo puede hacer accediendo a la pretensión formulada por el interesado en cuyo caso se habrá conseguido evitar el proceso judicial. Pero también podrá denegar expresamente la reclamación, por lo que el trámite se dará por cumplido pudiendo el interesado formalizar la demanda ante el órgano jurisdiccional competente, teniendo en cuenta que en el proceso no podrán las partes introducir variaciones sustanciales de tiempo, cantidades o conceptos respecto de los formulados en la reclamación previa y en la contestación a la misma

(art. 72.1 LPL). Asimismo, puede suceder que la Administración acceda parcialmente a la pretensión por lo que, en este caso, quedará expedita la vía judicial para los extremos no estimados.

2) Que la Administración conteste fuera del plazo legalmente establecido: si lo hiciere accediendo a la pretensión cualquiera de las partes puede hacerlo saber al órgano jurisdiccional para que proceda al archivo de las actuaciones ya que el proceso carece de objeto; si, por el contrario, la resolución fuere desestimatoria de la reclamación el proceso judicial seguirá su curso.

3) Que la Administración no conteste en el plazo legalmente establecido: transcurrido el plazo de un mes se abre la vía judicial para presentar la demanda. Con todo, en esta hipótesis planteada se suscitan tres órdenes de cuestiones:

Dispone el art. 69.3 LPL que no surtirá efecto la reclamación si la resolución fuese denegatoria y el interesado no presentare la demanda en el plazo de dos meses, a contar desde la notificación o desde el transcurso del plazo en que deba entenderse desestimada, salvo en las acciones de despido en las que el plazo de interposición de la demanda será de veinte días. En este sentido hay que entender que la no observación del plazo de dos meses producirá únicamente el efecto de que el futuro demandante tenga que volver a plantear la reclamación previa si es que desea demandar válidamente a la Administración. Si bien conviene no olvidar que la reclamación previa interrumpirá los plazos de prescripción y suspenderá los de caducidad (art. 73 LPL), lo que tiene especial trascendencia en las acciones de despido.

- La Administración demandada que no ha contestado a la reclamación, no podrá fundamentar su oposición en hechos distintos de los aducidos en el expediente administrativo, si lo hubiere, salvo que los mismos se hubieran producido con posterioridad (art. 72.2 LPL).
- Finalmente, nada impide que pueda presentarse demanda antes del plazo de un mes contado a partir de la presentación de la reclamación previa, teniendo presente que ese plazo es el plazo preciso para entender denegada la reclamación por silencio, extremo éste que viene siendo admitido por la jurisprudencia siempre que el juicio oral tenga lugar después de superado dicho plazo⁶. No obstante, el art. 121.1 LRJAP mantiene una orientación contraria al disponer que: “Si planteada una reclamación ante las Administraciones Públicas, ésta no ha sido resuelta y no ha transcurrido el plazo en que deba entenderse desestimada, no podrá deducirse la misma pretensión ante la jurisdicción correspondiente”. En cualquier caso, subyace la idea de entender que, a diferencia de la conciliación previa, la reclamación no puede ser considerada como un presupuesto procesal y sí como un privilegio establecido en atención a la parte demandada o, al menos, como un requisito

preprocesal-en palabras empleadas por la jurisprudencia del TS⁷ -, cuya exigencia debe ser interpretada con flexibilidad y posibilidad de subsanación a instancia del órgano jurisdiccional en aplicación del artículo 81.1 LPL.

3 EL PROCESO ORDINARIO: LA DEMANDA LABORAL

3.1 Concepto y contenido

Como es sabido, una de las principales manifestaciones del derecho a la tutela judicial efectiva del art. 24 CE, es el derecho de acceso a la jurisdicción y a promover la actividad jurisdiccional. Pues bien, ese derecho se ejerce a través de un acto de parte denominado demanda. En ese sentido, la demanda puede definirse como el acto procesal de la parte actora que inicia el proceso sobre una determinada pretensión que se somete a conocimiento y resolución del órgano jurisdiccional, si bien, la pretensión vertida en la demanda puede ser completada en un momento posterior siempre que ello no conlleve una variación sustancial respecto de lo pretendido inicialmente. Desde el punto de vista formal, pese a estar el procedimiento laboral informado por el principio de oralidad, la demanda ha de ser necesariamente escrita por imperativo del art. 80.1 LPL (“la demanda se formulará por escrito”), en el que también se establece el contenido mínimo que deberá integrar la demanda a fin de que pueda admitirse a trámite por el ór-

⁶ STS de 18 de marzo de 1997.

⁷ STS de 30 de marzo de 1992.

gano jurisdiccional. Asimismo, existen diversos preceptos que regulan las modalidades procesales que imponen un contenido adicional; tal es el caso de la demanda por despido del art. 104 o la de conflicto colectivo del art. 155.1 LPL, entre otras, que serán estudiadas en su momento.

La demanda en el proceso ordinario habrá de contener los siguientes requisitos generales (art. 80.1 LPL):

a) La designación del órgano ante quien se presente que, en aplicación de las reglas de competencia ya examinadas, debe ser el Juzgado de lo Social, la Sala de lo Social de un TSJ o la Sala de lo Social de la AN. Si hubiere más de un Juzgado, la demanda se presentará en el Registro General (art. 44 LPL) y se procederá al reparto de la misma conforme al artículo 167.1 Ley Orgánica del Poder Judicial.

b) La designación del demandante, con expresión del número del documento nacional de identidad. Igualmente debe identificarse al demandado y aquellos otros interesados (el FOGASA, por ejemplo en virtud del art. 23.2 LPL) que pudieran ser llamados al proceso con expresión de sus domicilios, indicando el nombre y apellidos

de las personas físicas y la denominación social de las personas jurídicas. Si la demanda se dirigiese contra un grupo carente de personalidad, habrá de hacerse constar el nombre y apellidos de quienes aparezcan como organizadores, directores o gestores de aquél, y sus domicilios.

c) La enumeración clara y concreta de los hechos sobre los que verse la pretensión y de todos aquellos que, según la legislación sustantiva, resulten imprescindibles para resolver las cuestiones planteadas. Y, a fin de evitar cualquier indefensión a la contraparte, no podrán alegarse hechos distintos de los aducidos en conciliación o en la reclamación administrativa previa, salvo que se hubieran producido con posterioridad a la sustanciación de aquéllas.

d) La súplica correspondiente, en los términos adecuados al contenido de la pretensión ejercitada⁸.

e) Si el demandante litigase por sí mismo, designará un domicilio en la localidad donde resida el Juzgado o Tribunal, en el que se practicarán todas las diligencias que hayan de entenderse con él. Si las partes comparecieren con representación o asistidas por Abogado, Procurador o Graduado Social colegiado, el domicilio de éstos será el indicado para la práctica de los ac-

⁸ La expresión "pretensión ejercitada" empleada por el legislador, aunque un tanto ambigua, ha servido para despejar las dudas suscitadas en torno a la admisibilidad de las pretensiones meramente declarativas, dudas que se evidenciaban claramente en la STC 39/1984, de 20 de marzo según la cual "no es deseable ni útil el ejercicio de acciones meramente declarativas" en el proceso laboral. No obstante, han sido finalmente admitidas por la propia jurisprudencia del TC, si bien, "negar la proscripción de las acciones laborales meramente declarativas no supone su admisibilidad incondicionada" que queda supeditada a la "existencia de un interés digno de tutela" (STC 210/1992, de 30 de noviembre).

tos de comunicación, salvo que señalen otro (art. 53.3 LPL).

e) Fecha y firma

En cuanto contenido mínimo, para la admisión a trámite de la demanda, se prescinde de los fundamentos de derecho lo que no significa que no pueda fundamentarse jurídicamente una demanda laboral pero, sin duda, se ha pretendido facilitar la redacción del escrito al trabajador.

Junto con la demanda habrán de presentarse una serie de documentos que, de acuerdo con la terminología empleada por la LEC (art. 264) y aunque la LPL no se pronuncie al respecto, adquieren carácter procesal. Sin ánimo exhaustivo nos referimos a los siguientes: certificado del acto de conciliación previa (el art. 81.2 LPL se refiere colateralmente a este documento), resolución denegatoria de la reclamación previa o documento acreditativo de la presentación de la reclamación (art. 69.2 LPL), documento correspondiente de otorgamiento de la representación común cuando demanden de forma conjunta más de diez actores (art. 19.1 LPL). Cualquier documento relativo al fondo del asunto podrá ser aportado en el acto del juicio.

Se trata, en suma, de documentos comunes aplicables a todo proceso social sin perjuicio de acompañar a la demanda documentos específicos aplicables a las distintas modalidades procesales a las que aludiremos en lecciones posteriores.

De la demanda y documentos que la acompañen se presentarán por el actor tantas copias como demandados y demás interesados en el proceso laboral haya, así como para el Ministerio Fiscal, en los casos en que legalmente deba intervenir.

3.2 La admisión de la demanda

Una vez presentada la demanda, procede por parte del órgano jurisdiccional un examen de la misma en orden a su admisibilidad o, en su caso, inadmisibilidad aun cuando la regla general es que el juez no puede rechazar de plano una demanda sobre la base del derecho a la tutela judicial efectiva del art. 24 CE. No obstante, tiene declarado el TC en sentencia 231/1991, de 10 de diciembre que “el art. 24.1 CE garantiza a las partes litigantes que los Juzgados y Tribunales resolverán sus pretensiones mediante decisiones fundadas en criterios jurídicos razonables, pero para ello es necesario que la pretensión haya sido formulada de acuerdo con lo establecido en el ordenamiento procesal”. En consecuencia, el juez examinará de oficio su propia competencia y, para el caso de que se estimara incompetente, dictará auto declarándolo así haciéndole saber al demandante el órgano jurisdiccional al que debe dirigirse; todo ello con audiencia de las partes y del Ministerio Fiscal en los términos previstos en el art. 5 LPL.

Si, por el contrario, se considerara competente pasará seguidamente a examinar si el contenido de la demanda se ajusta a los requi-

sitos del art. 80 LPL. En caso de que dichos requisitos no se cumplieran el juez advertirá a la parte de los defectos, omisiones o imprecisiones en que haya incurrido al redactar la demanda, a fin de que los subsane dentro del plazo de cuatro días. La desatención del requerimiento efectuado en esos términos ha de llevar, por mandato del art. 81.1 LPL, al archivo de las actuaciones sin que quepa esperar la concesión de un segundo trámite de subsanación. Por tanto, el momento en que se debe requerir a la parte para subsanar los defectos se sitúa justo al inicio del proceso, pudiendo afirmarse que hasta entonces no existe sino una admisión provisional de la demanda.

Se configura de este modo un “trámite de subsanación” sobre el que el TC se ha pronunciado ampliamente estableciendo las siguientes consideraciones:

- Es un trámite “constitucionalmente inobjetable, puesto que responde a una finalidad razonable y necesaria”, STC n. 130/1998, de 16 de junio.
- No se trata de “una mera facultad, sino de una auténtica obligación legal del órgano judicial”, STC n. 335/1994, de 19 de diciembre.
- La brevedad del plazo de subsanación (4 días) es “acorde con el principio de celeridad que preside los procesos laborales”,

STC n. 154/1992, de 19 de octubre.

- La finalidad del trámite de subsanación debe ser la garantía de la admisibilidad de la demanda asegurando que concurren todos los requisitos esenciales para proceder al debate de la cuestión y a su resolución sobre el fondo, STC n. 75/2001, de 26 de marzo.

A partir de ahí se establece una estrecha vinculación entre el derecho a la tutela judicial efectiva en su vertiente de acceso a la jurisdicción y el referido trámite de subsanación entendiéndolo éste como un vehículo destinado a promover la efectividad de aquél derecho fundamental. Con todo, no puede decirse que el art. 24.1 CE imponga necesariamente un trámite de subsanación pero sí adquiere relevancia constitucional concluir un proceso sin dar oportunidad a las partes de corregir los defectos que fueren subsanables así como la verificación de la interpretación y aplicación que los tribunales ordinarios efectúan de los requisitos formales establecidos en la LPL⁹

4 LOS ACTOS DE CONCILIACION Y JUICIO

4.1 La citación para la comparecencia

Presentada y admitida la demanda, el Juez o Tribunal señala

⁹ Sobre este punto, VALDÉS DAL-RE, “Tutela judicial efectiva y acceso al proceso laboral”, en AAVV, *El proceso laboral. Estudios en homenaje al prof. Luis Enrique de la Villa*, Valladolid, 2001, págs. 912 y 922.

lará, dentro de los diez días siguientes al de su presentación, día y hora en que hayan de tener lugar los actos de conciliación y juicio (art. 82.1 LPL). A tal efecto, se citará en forma al demandado o demandados, a los demás interesados en el proceso y, en su caso, al Ministerio Fiscal a quienes se hará entrega de copia de la demanda y demás documentos.

En la cédula de citación se hará constar que los actos de conciliación y juicio no podrán suspenderse por incomparecencia del demandado, así como que los litigantes han de concurrir a juicio con todos los medios de prueba de que intenten valerse.

Entre la citación y la efectiva celebración de los actos de conciliación y juicio debe mediar, en todo caso, un mínimo de cuatro días (art. 82.1 LPL), salvo en dos supuestos en los que se amplía ese plazo que puede considerarse ordinario:

a) Cuando la citación se practica con persona jurídica, pública o privada, o con un grupo sin personalidad, en cuyo caso deberá efectuarse la citación con quince días de antelación a la fecha señalada para la celebración de los actos de conciliación y juicio. La justificación del otorgamiento por parte de la ley de un plazo superior hay que buscarlo en el intento de facilitar la defensa jurídica en el acto del juicio al que la parte, según el propio art. 82 2, debe acudir provista de todos los

medios de prueba.

b) Cuando la representación y defensa en juicio sea atribuida al Abogado del Estado, en cuyo caso se le concederá un plazo de veintidós días para la consulta a la Dirección General del Servicio Jurídico del Estado. El señalamiento del juicio se hará de modo que tenga lugar en fecha posterior al indicado plazo.

4.2 La conciliación judicial o intraprocesal

Bajo esta denominación se designa el momento procesal inmediatamente anterior al juicio oral y que, como su propio nombre indica, constituye un segundo intento de arreglo o avenencia pero que, a diferencia de la conciliación previa, tiene lugar cuando ya el proceso se ha iniciado con la presentación de la demanda, de ahí que se la conceptúe también como intraprocesal.

Cuando la conciliación judicial finaliza sin acuerdo se pasa, sin solución de continuidad, al acto del juicio. Es por ello que conciliación y juicio han de ser considerados como dos actos distintos pero, en aras del principio de concentración que informa el proceso laboral, ambos se celebran en única convocatoria (art. 82.2 LPL) de ahí que sea habitual entenderlos como un sólo acto con dos momentos procesales diferenciados. Esta circunstancia se refleja en la propia LPL cuyo art. 83 regula conjuntamente para ambos

actos dos posibles incidencias en los mismos: la suspensión y la incomparecencia de las partes, a la que haremos alusión en este epígrafe ya que lo normal es que si las partes han comparecido a la conciliación lo hagan también al juicio.

Dispone el art. 83.1 que sólo a petición de ambas partes o por motivos justificados y debidamente acreditados ante el órgano judicial, podrán suspenderse por una sola vez los actos de conciliación y juicio, señalándose nuevamente dentro de los diez días siguientes a la fecha de la suspensión. No obstante, con carácter excepcional y por circunstancias graves adecuadamente probadas, podrá acordarse una segunda suspensión.

La eventual incomparecencia de las partes lleva aparejada las siguientes consecuencias:

a) Si el actor, citado en forma, no compareciese ni alegase justa causa que motive la suspensión del juicio, se le tendrá por desistido de su demanda. A este respecto se ha señalado por el TC que el derecho a la tutela judicial efectiva exige que las normas procesales relativas a las justas causas de incomparecencia sean interpretadas en el sentido que favorezca el ejercicio de la acción y la continuación del proceso (STC 21/1989, de 31 de enero). No obstante, “tal interpretación no puede amparar actitudes carentes de la diligencia debida por parte del interesado, lesivas del de-

recho a la tutela judicial efectiva de la contraparte, de la garantía a un proceso sin dilaciones indebidas o a la regularidad, buen funcionamiento y, en definitiva, integridad objetiva del proceso” (STC n. 195/1999, de 25 de octubre con cita de doctrina anterior del propio Tribunal).

De acuerdo con lo anterior, la mera alegación de una causa justificada no conlleva sin más la suspensión del juicio que, por el contrario, habrá de contar con “eficacia probatoria y fuerza de convicción suficiente para llevar al ánimo del juzgador la veracidad de la circunstancia impositiva de la asistencia” (STC n. 196/1994, de 4 de julio). Por lo demás, la incomparecencia requiere aviso previo cuya necesidad se convierte en “exigencia procesal, cuyo cumplimiento salvo circunstancias imposibilitantes, deviene ineludible, sin que puede dejarse su cumplimiento al arbitrio de las partes, pues se trata de un requisito de orden público, por lo que escapa al poder de decisión de las partes” (STC n. 1995/1999). No obstante, se admite excepcionalmente la justificación a posteriori de la causa de inasistencia cuando “constituya un acontecimiento imprevisible que, además, a tenor de las circunstancias concurrentes tenga una capacidad obstativa o paralizante de la actividad normal del sujeto” (STC n. 195/1999, citada).

b) La incomparecencia injustificada del demandado no impedirá la celebración del juicio, que continuará sin necesidad de declarar su rebeldía. Y tampoco significa allanamiento ni conformidad con los hechos alegados por el actor que deberá actuar como si el demandado estuviera presente dado que su ausencia no le deparará ninguna ventaja procesal.

c) Si la incomparecencia se predica tanto del demandante como del demandado se procederá al archivo de las actuaciones sin más.

Fuera de los supuestos anteriores, esto es, comparecidas ambas partes, el órgano judicial, constituido, en audiencia pública, intentará la conciliación (art. 84.1 LPL). Se trata de un intento conciliatorio de carácter obligatorio y previo al juicio oral, si bien, en cualquier momento antes de dictar sentencia pueden las partes alcanzar un acuerdo o avenencia. La conciliación intraprocesal o judicial transcurre bajo la dirección del juez a quien la LPL atribuye una presencia activa traducida en:

- Advertencia a las partes de los derechos y obligaciones que pudieran corresponderles.
- No prejuzgar el contenido de la eventual sentencia.
- Velar porque no se abuse del derecho ni se apruebe lo convenido en fraude de ley.

Celebrada la conciliación,

su resultado ha de ser necesariamente con avenencia o sin avenencia: en el primer caso, se procede al archivo del procedimiento judicial iniciado y el acuerdo alcanzado se llevará a efecto por los trámites de la ejecución de sentencias, debiendo estarse a lo dispuesto en los art. 235 y siguientes de la LPL, actuando el acta de conciliación como título ejecutivo. No obstante, se prevé (art. 84.5) la posibilidad de impugnar lo convenido en el plazo de quince días a contar desde la adopción del acuerdo ante el mismo Juez o Tribunal. En el segundo caso, es decir, si no hubiera avenencia en conciliación, se pasará seguidamente a juicio dando cuenta el Secretario de lo actuado.

4.3 El Juicio oral

Como ha quedado señalado, si la conciliación resultara sin avenencia se pasará seguidamente a juicio en el que será el demandante el primero en intervenir para ratificar o ampliar su demanda. Posteriormente, será el demandado quien proceda a posicionarse frente a la demanda. Sin embargo, tratándose de un procedimiento eminentemente oral, este período alegatorio del juicio oral no se ciñe a una sola intervención de las partes pudiendo éstas hacer uso de la palabra cuantas veces el Juez o Tribunal lo estimen necesario (art. 85.3 LPL). Por lo tanto, en la celebración del juicio oral pueden destacarse las siguientes secuencias:

- a) Ratificación o ampliación de la demanda.

De conformidad con el art. 85.1 LPL el actor ratificará o ampliará su demanda en el acto del juicio. No obstante es lo cierto que en este punto deben reconocerse otras posibilidades:

- Ratificación de la demanda que supone una confirmación del contenido de la misma en todos sus términos sin añadidos ni modificaciones.
- Reducción de la petición inicial que puede deberse a un desistimiento o renuncia parciales o incluso a una ratificación parcial de la demanda.
- Modificación de la demanda siempre que no suponga una variación sustancial de ésta por estar expresamente prohibido en la LPL.
- Ampliación de la demanda, que ha sido entendida en un doble sentido: como exposición más detallada de los hechos vertidos en la demanda o añadido de fundamentos de derecho lo que es perfectamente admisible, o bien como introducción de nuevas peticiones no formuladas inicialmente en la demanda siempre que ello no conlleve una variación sustancial de la misma siendo éste el supuesto más controvertido.

El problema estriba, pues,

en determinar cuándo se ha introducido en la demanda una variación sustancial. No existiendo una norma específica sobre este punto, habrá que estar a lo que resulte de cada caso concreto siendo función del juzgador establecer los límites entre una simple modificación o ampliación de la demanda (supuesto admitido en la LPL) y una alteración o variación sustancial de la misma (supuesto prohibido en la LPL) teniendo en cuenta que lo que no puede hacerse es colocar al demandado en una situación de indefensión ante una alegación sorpresiva del demandante¹⁰. Posturas del demandado frente a la demanda.

Concluidas las alegaciones del demandante, corresponde al demandado tomar la palabra (el posicionamiento del demandado es un acto oral sin sujeción a forma alguna), para efectuar sus alegaciones lo que hará “afirmando o negando concretamente los hechos de la demanda y alegando cuantas excepciones estime procedentes” (art. 85.2 LPL). Sobre esta base, el demandado puede adoptar frente a la demanda cualquiera de las siguientes posturas: no comparecer, comparecer o reconvenir.

1) No comparecer. En este caso el proceso seguirá su curso sin necesidad de declararlo en rebeldía conforme al art. 83.3 LPL¹¹.

¹⁰ Siguiendo esa línea se establece por la jurisprudencia que “para que pueda apreciarse una variación sustancial de la demanda es preciso que la modificación que se proponga, por afectar de forma decisiva a la configuración de la pretensión ejercitada o a los hechos en que ésta se funda, introduzca un elemento de innovación esencial en la delimitación del objeto del proceso, susceptible, a su vez, de generar para la parte demandada una situación de indefensión” (SSTS de 9 de noviembre de 1989, RÁ 8029 y de 17 de marzo de 1998).

¹¹ Confróntese con la regulación que se contempla en el juicio civil a tenor de lo previsto en el artículo 496.1 LEC que determina la declaración de rebeldía del demandado que no comparezca en forma en la fecha o en el plazo señalado en la citación o emplazamiento.

2) Comparecer. Esta postura implica, a su vez, la posibilidad de optar por no contestar a la demanda o bien contestarla.

La contestación a la demanda según el tenor literal del artículo 85.2 citado, puede consistir en:

a) Afirmar los hechos de la demanda o, más propiamente, admisión de hechos de la demanda por lo que éstos perderían el carácter de contradictorios o controvertidos.

b) Negar los hechos de la demanda, en cuyo caso los hechos devienen controvertidos y, en consecuencia, necesitados de prueba.

Hay que destacar que tanto en un caso como en otro, la contestación del demandado se efectúa sobre la base de lo alegado por el actor, esto es, no hay alegaciones de hechos nuevos sino admisión o negación de los hechos vertidos en la demanda por la parte actora.

c) Introducir alegaciones que contradigan las del actor y, en este contexto, se sitúan las excepciones a las que se refiere el citado art. 85.2.

En la LEC desaparece la distinción entre excepciones dilatorias y perentorias propias de la LEC/1881-hoy derogada- aun cuando es posible diferenciar dos tipos de excepciones: excepciones procesales y excepciones materiales.

- Excepciones procesales: son aquellas que tratan de poner de manifiesto la falta de concurrencia de un presupuesto o requisito procesal necesario para que pueda constituirse válidamente la relación jurídico procesal y, en consecuencia, pueda entrarse a conocer del fondo del asunto o, en otras palabras, se entre a conocer de la pretensión. La LPL no contiene una referencia a estas excepciones con lo que debe entenderse que existe una remisión a la LEC. En concreto, el artículo 405.3 LEC, establece que el demandado habrá de aducir en la contestación a la demanda las excepciones procesales y “demás alegaciones que pongan de relieve cuanto obste a la válida prosecución y término del proceso mediante sentencia sobre el fondo” y el art. 416.1, refiriéndose a las “cuestiones procesales” que pueden impedir la válida prosecución y término del proceso mediante sentencia sobre el fondo, recoge las siguientes:

1ª Falta de capacidad de los litigantes o de representación en sus diversas clases.

2ª Cosa juzgada o litispendencia.

3ª Falta del debido litisconsorcio.

4ª Inadecuación del procedimiento.

5ª Defecto legal en el modo de proponer la demanda o, en su caso, la reconvencción, por falta de claridad o pre-

cisión en la determinación de las partes o de la petición que se deduzca.

Formuladas las excepciones procesales, se abrirá un trámite de contestación para que el actor alegue lo que tenga por conveniente. Tras lo cual, si fuesen desestimadas, el juez entrará a conocer del fondo del asunto; si, por el contrario, fuesen estimadas se procederá a subsanar la falta de requisito o presupuesto procesal lo que supone retrotraer las actuaciones al trámite de subsanación previsto en el art. 81.1 LPL.

- Excepciones materiales: son aquellas que atacan la pretensión del demandante sobre la base de hechos nuevos invocados por el demandado a fin de conseguir su absolucíon. Pues bien, partiendo de la idea de que al actor le incumbe la exposici3n de los hechos constitutivos de su pretensi3n (por ejemplo, el trabajador demandante alega que la empresa demandada le adeuda en concepto de atrasos una determinada cantidad de dinero), el demandado puede alegar: 1) hechos impeditivos: son aquellos que impiden que el hecho constitutivo despliegue sus efectos (la empresa alega que el período a que se refieren esos atrasos, el trabajador no figuraba en nómina); 2) hechos extintivos: son aquellos que tienden a eliminar los efectos del hecho constitutivo aun reconociendo que

éste ha existido (la empresa reconoce la cantidad adeudada, si bien alega que ya fue pagada) y 3) hechos excluyentes: son aquellos que excluyen los efectos de los constitutivos (el derecho del trabajador ha prescrito).

3) Finalmente, el demandado puede reconvenir. La reconvección es, en puridad, la demanda del demandado. Es decir, el demandado interpone una pretensi3n contra el demandante aprovechando el procedimiento ya iniciado con lo que en un solo proceso se ventilan dos pretensiones. En efecto, tiene declarado el TS que “mediante la reconvección el demandado no se limita a pedir no ser condenado, sino que, pasando de la defensa al ataque, solicita la condena del actor principal. Se introduce, en esencia, mediante la demanda reconveccional, una nueva pretensi3n independiente de la mera petici3n de absoluci3n y que contiene pedidos independientes susceptibles de determinar la condena del actor, que podría haber sido objeto de otro proceso independiente pero que se inserta, dentro de los límites legales, en el procedimiento iniciado por la acci3n principal, por acumulaci3n objetiva de acciones fundada meramente en la conexi3n subjetiva de las partes intervinientes, aprovechando la oportunidad del planteamiento del primer proceso y ampliando el objeto litigioso” (STS de 27 de mayo de 1997).

La LEC exige para admitir la reconvección que exista conexi-

ón entre las pretensiones de ésta y las que sean objeto de la demanda principal (art. 406.1), luego se está exigiendo una relación entre el objeto de la reconvencción y el objeto de la demanda, una conexión objetiva en definitiva, y no la mera “conexión subjetiva de las partes intervinientes”. Siendo la LEC de aplicación supletoria como reconoce su propio artículo 4 y habida cuenta que la LPL no contiene ninguna norma específica sobre este particular, debe entenderse que la modificación introducida por la ley procesal civil se extiende a la reconvencción prevista en el art. 85.2 LPL.

Formulada reconvencción en los términos antedichos, procede dar traslado de la misma al demandante para su contestación. Por lo demás, a esta institución le son predicables los siguientes requisitos:

- Se exige anticipar su anuncio en la conciliación previa o en la contestación a la reclamación previa a fin de evitar la indefensión que se depararía al demandante que tuviera que contestar a la reconvencción careciendo de preparación al respecto.
- El demandado sólo puede reconvenir en el momento de contestar a la demanda.
- La reconvencción ha de dirigirse contra el demandante sin posibilidad de ampliarla a terceros.
- A la reconvencción le es aplicable las prohibiciones previstas en el artículo 27.2 y 3 LPL.

5 REGLAS GENERALES SOBRE LA PRUEBA Y PROCEDIMIENTO PROBATORIO

El principio de unidad de acto que inspira el acto del juicio laboral, impone que éste no se distribuya en compartimentos estancos. Antes al contrario, es posible distinguir a lo largo de la tramitación procesal las tradicionales fases de alegaciones, pruebas y conclusiones.

Siendo esto así, efectuadas las alegaciones de las partes, todavía tendrán éstas la posibilidad de realizar una actividad procesal más que coadyuve al sostenimiento de sus respectivas posiciones. Esa actividad recibe el nombre genérico de prueba.

En lo que se refiere a su regulación, la LPL se muestra más bien parca dedicándole, básicamente, los arts. 87, 88 y 90 a 96 a los que habría que añadir alguna otra disposición dispersa en su articulado. Por lo demás, le será de aplicación supletoria lo dispuesto en materia de prueba en la LEC (arts. 281 a 386) que ha modificado sensiblemente el régimen aplicable bajo la vigencia de la antigua LEC, lo que conviene tener presente, toda vez que, la redacción de algunos artículos de la LPL que regulan la prueba responden al diseño que de la misma se efectuaba en la LEC/1881.

Hecha esta advertencia, hay que señalar que pese a ser de aplicación supletoria, la antigua LEC respondía a unos principios radi-

calmente opuestos a los que inspiró el articulado de la LPL; baste recordar aquí los pilares básicos en los que se apoya el procedimiento laboral: oralidad, concentración y celeridad, principios que se hallan entrelazados entre sí, pues no se concibe uno sin los otros, lo que de hecho, producía un sensible distanciamiento entre las dos leyes procesales en materia de prueba.

5.1 Objeto de prueba

La prueba tendrá como objeto los hechos que guarden relación con la tutela judicial que se pretenda obtener en el proceso (art. 281.1) aunque es generalmente admitido que objeto de prueba son, propiamente, las afirmaciones de hechos efectuadas por las partes y no directamente

los hechos. De acuerdo con lo anterior, no constituyen objeto de prueba los fundamentos de derecho que hayan podido ser alegados por las partes pues se entiende que el juez conoce el Derecho. Con todo, las anteriores manifestaciones presentan importantes excepciones:

Respecto a las *afirmaciones de hechos* quedan exentos de prueba los hechos sobre los que exista plena conformidad de las partes, salvo en los casos en que la materia objeto de prueba esté fuera del poder de los litigantes (art. 281.3), y

los hechos notorios (art. 281.4).

Respecto de las *normas jurídicas* que hayan podido ser invocadas, ha de ser probada la costumbre, salvo que las partes estén conformes en cuanto a su existencia y contenido y sus normas no afectasen al orden público, y el derecho extranjero, en lo que respecta a su contenido y vigencia, pudiendo valerse el tribunal de cuantos medios de averiguación estime necesarios para su aplicación (art. 281.2).

“La prueba tendrá como objeto los hechos que guarden relación con la tutela judicial que se pretenda obtener en el proceso (art. 281.1) aunque es generalmente admitido que objeto de prueba son, propiamente, las afirmaciones de hechos efectuadas por las partes y no directamente los hechos. De acuerdo con lo anterior, no constituyen objeto de prueba los fundamentos de derecho que hayan podido ser alegados por las partes pues se entiende que el juez conoce el Derecho.”

5.2 Procedimiento probatorio

El art. 87 LPL contiene una serie de previsiones de carácter general a las que haremos referencia a continuación, ciñéndonlas a los diferentes momentos procesales que componen el procedimiento probatorio:

a) Solicitud del recibimiento del pleito a prueba: se trata de un acto de petición genérica que realizan las partes al Juez o Tribunal sobre la base de la existencia de hechos controvertidos o sobre los que no exista conformidad. En función de lo anterior, y aunque la LPL no manifieste nada al respecto, el momento procesal oportuno para efectuar esta solicitud de apertura de período probatorio, ha de ser tras las alegaciones, aunque nada impide que

el demandante haya anticipado su petición en la demanda por medio de otrosí, si bien, deberá ratificarse posteriormente en el juicio.

b) Proposición de los medios concretos de prueba por las partes: la proposición debe tener lugar en el acto del juicio y sobre las partes recae la carga de aportar los instrumentos de prueba, ya que el art. 82.2 LPL señala que “los litigantes han de concurrir al juicio con todos los medios de prueba de que intenten valerse”, salvo que las partes no tengan la disponibilidad sobre los mismos, en cuyo caso, el art. 90.2 LPL permite la proposición anticipada de prueba con tres días de antelación al juicio, para que el tribunal practique la citación o el requerimiento oportunos.

c) Admisión e inadmisión de pruebas por parte del juzgador: según dispone el art. 90.1 LPL: “las partes podrán valerse de cuantos medios de prueba se encuentren regulados en la Ley” y el art. 87.1 dice que “se admitirán las pruebas que se formulen y puedan practicarse en el acto, respecto de los hechos sobre los que no hubiese conformidad”. La conjugación de ambos artículos nos proporciona una serie de límites con los que ha de contar el juez o tribunal en el momento de admitir una prueba propuesta por la parte. A estos límites hay, no

obstante, que añadir otros tales como: prohibición de aportar medios de prueba obtenidos con violación de derechos fundamentales (art. 90.1 LPL en relación con el art. 283.3 LEC) y aquellos que resulten impertinentes por no tener relación con el fondo del pleito (art. 283.1 LEC) o inútiles por no contribuir a esclarecer los hechos controvertidos (art. 283.2 LEC).

Fuera de estos supuestos, tiene la jurisprudencia del TC declarado que “el derecho a la prueba consagrado en el art. 24 CE ha de ser respetado por los Tribunales, quienes tienen el deber positivo de evitar desequilibrios entre las respectivas posiciones procesales de las partes o limitaciones en sus posibilidades de defensa” (STC n. 47/1987, de 22 de abril), debiendo entenderse que “el derecho a servirse de pruebas pertinentes no debe sacrificarse a intereses dignos de tutela pero de rango subordinado, como la economía procesal, la mayor celeridad o eficacia de la Administración de Justicia” (STC n. 158/1989, de 5 de octubre). Téngase presente además que el derecho a utilizar los medios de prueba pertinentes para la defensa es un derecho fundamental de configuración legal que exige que las pruebas pertinentes propuestas en tiempo y forma sean admitidas y practicadas sin obstáculos (STC n. 104/2003, de 2 de junio), pero

de igual modo nada impide que la normativa procesal reguladora de la prueba en el proceso laboral pueda establecer limitaciones razonables a la admisión de medios probatorios como es el caso del art. 92.1 LPL en la prueba de testigos.

d) Práctica de las pruebas: la LPL concibe el período probatorio como un acto concentrado de ahí que se restrinja a las partes su derecho a la prueba para practicar aquellas que exijan traslación del órgano judicial fuera de su sede (art. 87.1) que sólo se admitirán si se estiman imprescindibles en atención a la necesidad o utilidad de las mismas. Por tanto, salvo el supuesto señalado, la práctica de la prueba ha de llevarse a cabo en unidad de acto (art. 290 LEC) y bajo presencia judicial. A tal punto llega a garantizar la LPL el principio de inmediación que el art. 98.1 establece que “si el juez que presidió el acto del juicio no pudiese dictar sentencia, deberá celebrarse éste nuevamente”. Por lo demás, se conceden al juez o tribunal especiales facultades en la práctica de la prueba que se cifran en las siguientes: una vez comenzada la práctica de una prueba admitida, si renunciase a ella la parte que la propuso, podrá el órgano judicial, sin ulterior recurso, acordar que continúe” (art. 87.2); “el órgano judicial podrá hacer, tanto a las partes como a los peritos y testigos, las

preguntas que estime necesarias para el esclarecimiento de los hechos” (art. 87.3, confróntese esta amplia facultad con el art. 306.1 LEC que sólo prevé la actuación judicial como complementaria de la actividad probatoria de las partes); “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 le designe” (art. 87.5).

5.3 Valoración de la prueba

Una vez practicados los diferentes medios de prueba, corresponde al juez o tribunal efectuar una valoración del resultado de las mismas. Se trata, en cualquier caso, de una actividad ciertamente compleja sobre la que no se contiene ninguna norma en la LPL por lo que se hace necesario recurrir una vez más a la LEC en la que se establecen dos sistemas de valoración:

- Prueba legal o tasada. Es aquella cuya valoración viene determinada en la Ley mediante una serie de normas que le indican al juez, independientemente de su convencimiento, cuándo un hecho ha de ser considerado probado. Son manifestaciones de este sistema en la LEC el interrogatorio de las partes (art. 316.1) y la prueba docu-

mental (319.1 y 2 y 326.1).

- Prueba libre o libre valoración de la prueba. Es aquella cuya valoración corresponde al juzgador conforme a lo que se ha venido a denominar las reglas de la sana crítica, es decir, esas reglas que aun no estando formuladas en la ley, forman parte de la experiencia común y el contexto socio cultural vigente en un determinado momento. Son manifestaciones de este sistema en la LEC la prueba testifical (art. 376), la prueba pericial (art. 348) y el reconocimiento judicial aunque no tiene establecida ninguna regla de valoración específica.

Por tanto, en función de lo expuesto, nuestra LEC se decanta por alternar ambos sistemas de valoración en una línea claramente continuista con el sistema de la anterior LEC/1881.

Finalmente, hay que añadir que bien se trate de prueba tasada, bien de prueba libre, y con mayor relevancia en este último caso, el juez o tribunal viene obligado a motivar su sentencia (art. 120.3 CE y 208.2 LEC), lo que se traduce en un razonamiento o argumentación de sus conclusiones.

5.4 La carga de la prueba

Finalizada la actividad probatoria, corresponde al juez o tribunal proceder a su valoración conforme a lo expuesto. Sin embar-

go, todavía le pueden surgir dudas en cuanto a los hechos que siendo controvertidos no han resultado probados. Es entonces cuando debe recurrir a las reglas sobre la carga de la prueba. Partiendo, pues, de un hecho que no ha sido probado, de lo que se trata con la carga de la prueba es determinar qué parte tenía la carga de probarlo y, por tanto, quién tiene ahora que soportar las consecuencias de esa falta de prueba. Y es que cada parte tiene, no sólo la carga de alegar los hechos que le interesan sino que también ha de probarlos.

Para ello el art. 217.1 LEC ofrece una regla general: "cuando, al tiempo de dictar sentencia o resolución semejante, el tribunal considerase dudosos unos hechos relevantes para la decisión, desestimará las pretensiones del actor o del reconviniente, o las del demandado o reconvenido, según corresponda a unos u otros la carga de probar los hechos que permanezcan inciertos y fundamenten las pretensiones". De lo que se trata, en definitiva, es evitar el llamado *non liquet* ya que, como es sabido, en virtud del art. 1.7 del Código Civil los jueces y tribunales tiene el deber inexcusable de resolver en todo caso los asuntos de que conozcan.

La regla general del art.o 217.1 se desarrolla distribuyendo la carga de la prueba (*onus probandi*) del siguiente modo:

Corresponde al actor y al demandado reconviniente la carga de probar la certeza de los hechos de los que ordinariamente se

desprenda, según las normas jurídicas a ellos aplicables, el efecto jurídico correspondiente a las pretensiones de la demanda y de la reconvencción" (art. 217.2).

"Incumbe la demandado y al actor reconvenido la carga de probar los hechos que, conforme a las normas que les sean aplicables, impidan, extingan o enerven la eficacia jurídica de los hechos a que se refiere el apartado anterior" (art. 217.3).

No obstante conviene tener presente que esta regla general resulta de aplicación subsidiaria para los casos en que "una disposición legal expresa no distribuya con criterios especiales la carga de probar los hechos relevantes" (art. 217.6) y así ocurre en la propia LPL en sede de modalidades procesales en las que se contienen reglas específicas sobre la carga de la prueba. Son los casos de los art. 105.1 en la modalidad procesal de despido, 145.3 bis en la modalidad procesal para el reintegro de las prestaciones por desempleo cuando se contraviene la normativa de contratación temporal, 148.2-d en la modalidad procesal de procedimiento de oficio y 179.2 en la modalidad procesal relativa a la tutela de libertad sindical y demás derechos fundamentales que se destacará seguidamente.

De cualquier modo tanto la regla general como la especial en materia de carga de la prueba deben ser aplicadas teniendo en cuenta "la disponibilidad y facilidad probatoria que corresponde a cada una de las partes del litigio" (art. 217.7). Por consiguiente el legislador introduce unos correctivos que ya venían siendo ma-

nejados por la jurisprudencia para paliar los rigores derivados de una estricta aplicación de la norma. Llevadas estas consideraciones al proceso laboral, hay dos artículos que merecen ser destacados:

"En aquellos procesos en que de las alegaciones de la parte actora se deduzca la existencia de indicios de discriminación por razón de sexo, origen social o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, corresponderá al demandado la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad" (art. 96).

"En el acto del juicio, una vez constatada la concurrencia de indicios de que se ha producido violación de la libertad sindical, corresponderá al demandado la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad" (art. 179.2).

En ambos artículos se observa lo siguiente: respecto al demandante, de sus alegaciones ha de deducirse la existencia de discriminación o lesión de un derecho fundamental; respecto al demandado, debe aportar una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.

De la aplicación práctica de ambos preceptos resulta que "cuando se alegue por el trabajador que un acto del empresario y en particular el despido disciplinario, encubre una conducta lesiva a los derechos fundamentales del trabajador, una represalia por

su ejercicio legítimo, incumbe al empresario probar que tal despido obedece a motivos razonables y ajenos a aquél propósito. Con ello se responde no solamente al interés de tutelar de manera primordial los derechos fundamentales, sino a la dificultad que en la práctica encuentra el trabajador para probar la existencia de un despido discriminatorio o lesivo a aquellos derechos. Pero igualmente hemos dicho que tampoco se ha de situar al empresario ante la prueba diabólica de un hecho negativo, como es la inexistencia del referido móvil lesivo, y que sólo se le puede exigir el acreditamiento de que el despido obedece a motivos razonables ajenos a todo propósito contrario al derecho fundamental en cuestión. A lo que debe añadirse que para imponer esta carga probatoria al empresario no basta la simple alegación por parte del trabajador, sino que ha de comprobarse la existencia de indicios de que la causa atentatoria a un derecho fundamental se hubiera producido; y a ello se refieren, precisamente los arts. 96 y 178.2 (hoy art. 179) LPL que precisan que de lo alegado por la parte actora se ha de deducir la existencia de indicios de discriminación por razón de sexo y por motivos

sindicales”, STC n. 180/1994, de 20 de junio.

6 ACTOS DE CONCLUSION

6.1 Actos de conclusión de las partes: el informe de conclusiones

Siguiendo el art. 87.4 LPL “practicada la prueba, las partes o sus defensores, en su caso, formularán oralmente sus conclusiones”. En efecto, tras las alegaciones y las pruebas también es posible distinguir en el proceso laboral una fase de conclusiones aun cuando, como en las fases anteriores, se produzca concentradamente en el acto del juicio oral. En realidad, se trata de un trámite destinado a que las partes concreten de manera definitiva sus respectivas posiciones aunque ciertamente no resulta conveniente reducir este trámite a una mera valoración de las pruebas practicadas dado que el propio TS reconoce que la posibilidad de formular alegaciones se cierra con la fase de conclusiones¹², teniendo en cuenta que no pueden alterar los puntos fundamentales y los motivos de pedir invocados en la demanda o en la reconvencción, si la hubiere. En ese orden puede suceder que en el informe de conclusio-

“...cuando se alegue por el trabajador que un acto del empresario y en particular el despido disciplinario, encubre una conducta lesiva a los derechos fundamentales del trabajador, una represalia por su ejercicio legítimo, incumbe al empresario probar que tal despido obedece a motivos razonables y ajenos a aquél propósito. Con ello se responde no solamente al interés de tutelar de manera primordial los derechos fundamentales, sino a la dificultad que en la práctica encuentra el trabajador para probar la existencia de un despido discriminatorio o lesivo a aquellos derechos..”

¹² STS de 21 de octubre de 2002

nes las partes se limiten a ratificar las diferentes posiciones, si ya han quedado suficientemente precisadas a lo largo del juicio oral, o bien que las partes aprovechen este último trámite para aclarar algún punto, efectuar algún comentario o evaluación sobre la prueba pero no es el momento procesal oportuno para introducir una cuestión nueva ni para negar los hechos de la demanda que no fueron contradichos en la contestación.

En cualquier caso, hay que tener presente que si se trata de petición de cantidades concretas o solicitud concreta y precisa de medidas con que puede satisfacerse la pretensión ejercitada, deberá hacerse imperativamente en este momento procesal y si las partes no lo cumplimentaran en este trámite, el juez o tribunal deberá requerirles para que lo hagan, sin que en ningún caso pueda reservarse tal determinación para la ejecución de sentencia. Con todo, 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 designen (art. 87.5).

6.2 Actos de conclusión del órgano jurisdiccional: las diligencias para mejor proveer

Terminado el juicio y dentro del plazo para dictar senten-

cia, el juez o tribunal podrá acordar la práctica de cuantas pruebas estime necesarias para mejor proveer (art. 88.1 LPL). Se trata de una facultad que se concede al juzgador para practicar cualquier medio de prueba por estimarla imprescindible para la correcta resolución de la controversia sometida a su consideración.

En la LEC estas diligencias se denominan finales y no son una potestad del juez sino que sólo pueden acordarse a instancia de parte (art. 435.1) y excepcionalmente por el órgano jurisdiccional (art. 435.2). Sin embargo, la LPL en su artículo 88 no sólo mantiene la denominación de diligencias para mejor proveer sino que también las concibe como una potestad del juzgador que, presidida por el principio de concentración, le faculta para completar la actividad probatoria tras la celebración del juicio, lo que no se alcanzaría con las diligencias finales tal y como se encuentran reguladas en la LEC. De hecho han sido consideradas por la jurisprudencia como el instrumento idóneo para adquirir conocimiento exacto de aquellos hechos que han quedado confusos o poco determinados¹³.

Las diligencias para mejor proveer suscitan también los siguientes órdenes de cuestiones:

- Cualquiera que sea el medio de prueba acordado para mejor proveer, en su desarrollo y ejecución han de ajustarse a las normas reguladoras de las

¹³ STS de 3 de octubre de 1988

mismas que ya han sido examinadas.

- En la práctica de la prueba ha de darse intervención a las partes. No concederles intervención implica indefensión. Ahora bien, las alegaciones a las diligencias para mejor proveer no pueden servir para introducir una nueva fase de alegatoria debiendo ceñirse al resultado de la práctica de las diligencias (STS de 25 de enero de 1989)
- Acordada una diligencia, su práctica se convierte en obligatoria para el juzgador y su incumplimiento determina nulidad de actuaciones (STS 23 de abril de 1998).
- Como las diligencias se acuerdan dentro del plazo para dictar sentencia, para evitar que se demore ésta indefinidamente, el legislador laboral exige que en la misma resolución en que se acuerden, se fije el plazo dentro del que hayan de practicarse las pruebas durante el cual se pondrá de manifiesto a las partes el resultado de las diligencias a fin de que las mismas puedan alegar por escrito cuanto estimen conveniente acerca de su alcance o importancia.
- Transcurrido el plazo a que se refiere el apartado anterior sin haberse podido llevar a efecto, el órgano judicial dictará un nuevo proveído, fijando otro plazo para la ejecución del acuerdo, librando las comunicaciones oportu-

nas. Si dentro de este plazo tampoco se hubiera podido practicar la prueba, el juez o tribunal, previa audiencia de las partes, acordará que los autos queden definitivamente conclusos para sentencia.

7 TERMINACION DEL PROCESO LABORAL: LA SENTENCIA LABORAL

a) Concepto

Aunque el proceso puede finalizar sin sentencia (piénsese por ejemplo que en la conciliación judicial las partes hayan alcanzado un acuerdo), el modo normal de terminación del proceso es mediante sentencia. La sentencia puede definirse como la resolución judicial que resuelve definitivamente las pretensiones de las partes.

- En el art. 206.1.3ª LEC se indica que “se dictará sentencia para poner fin al proceso (...) una vez que haya concluido su tramitación ordinaria prevista en la Ley”.
- La sentencia es un acto del juez o tribunal competente para conocer del juicio y, en virtud del principio de inmediación, si el juez que presidió el acto del juicio no pudiese dictar sentencia, deberá celebrarse éste nuevamente (art. 98.1 LPL).
- La sentencia resuelve definitivamente las pretensiones deducidas por las partes estimándolas o desestimándolas.

las. La sentencia es definitiva cuando contra ella cabe recurso; por el contrario, la sentencia es firme cuando contra la misma no cabe recurso alguno “bien por no preverlo la ley, bien porque, estando previsto, ha transcurrido el plazo legalmente fijado sin que ninguna de las partes lo haya presentado” (art. 207.2 LEC).

- El juez o tribunal dictará sentencia en el plazo de cinco días, publicándose inmediatamente y notificándose a las partes o a sus representantes dentro de los dos días siguientes (art. 97.1 LPL).

b) Contenido y forma

El contenido y forma de la sentencia debe ajustarse a lo previsto en los artículos 248. 3 LOPJ y 97.2 LPL. Consta, pues, de los siguientes elementos:

1) El encabezamiento deberá contener los nombres de las partes y, cuando sea necesario, la legitimación y representación en virtud de las cuales actúen, así como el nombre los Abogados y Procuradores y el objeto del juicio (art. 209. 1ª LEC).

2) Los antecedentes de hecho habrán de contener, en párrafos separados y numerados, un resumen suficiente de los hechos que hayan sido objeto de debate en el proceso, declarando expresamente los hechos que se estimen probados. La declara-

ción de hechos probados de acuerdo con una jurisprudencia muy reiterada “ha de estar redactada con precisión y detalles suficientes. Los criterios para apreciar dicha suficiencia hacen referencia tanto a las partes del litigio como a los órganos jurisdiccionales encargados de la decisión de posibles recursos. La declaración de hechos probados ha de ser concreta y detallada en grado mínimo para que los litigantes puedan proceder a su impugnación en todos los aspectos relevantes del proceso, y para que los órganos jurisdiccionales de suplicación o casación puedan comprender cabalmente el debate procesal y resolver sobre el mismo en los términos previstos en la ley” (STS 22 de enero de 1998). Asimismo, el juzgador de instancia debe abstenerse de consignar en la relación de hechos probados cualquier anticipación de conceptos de derecho o valoraciones jurídicas que impliquen, de alguna forma, predeterminación del fallo, pues éstos tienen su lugar reservado en la fundamentación jurídica de la sentencia.

3) Los fundamentos de derecho deben contener los razonamientos que en el contexto jurídico han conducido al fallo.

4) El fallo o decisión suficientemente fundamentada de forma que deba considerarse cumplido el requisito de rango constitucional de la motivación de las

resoluciones judiciales exigido por los arts. 120.3 CE, 248.3 LO-PJ, 208 LEC y art. 97.2 LPL en relación todos ellos con el art. 24 CE.

Por lo demás, las sentencias deberán ser claras, precisas y congruentes con las demandas y con las demás pretensiones de las partes deducidas oportunamente en el pleito. La claridad significa la posibilidad de que el contenido de la sentencia sea comprendido sin dificultad; la precisión supone que la sentencia decidida de forma inequívoca las cuestiones controvertidas utilizando para ello los términos adecuados; la congruencia implica conformidad entre la sentencia y la pretensión que constituye objeto del pleito. Por consiguiente: “El principio de congruencia obliga a los órganos jurisdiccionales a decidir conforme a lo alegado, sin que les sea permitido otorgar más de lo pedido, ni menos de lo resistido por el demandado, así como tampoco cosa distinta de lo solicitado por las partes. Este último deber prohíbe a los Jueces y Tribunales modificar y alterar los términos del debate procesal, y, consecuentemente, asumir la iniciativa para pronunciarse sobre pretensiones que por ser “extra petitum”, invaden frontalmente el derecho de

defensa contradictorio de las partes, a quienes se les priva de la facultad de alegar lo que a su derecho proceda, o lo que estimen conveniente a sus intereses” (STS de 1 de diciembre de 1998).

En cuanto a la forma que debe revestir la sentencia, el artículo 245.1 c) LOPJ establece como regla general que deberá ser escrita aunque el apartado segundo del mismo artículo admite que pueda dictarse de viva voz cuando la ley lo autorice. La LPL lo autoriza en el artículo 50.1: “el juez, en el momento de terminar el juicio, podrá dictar sentencia de viva voz, que se consignará en el acta con el contenido y requisitos establecidos en la LEC. También podrá limitarse a pronunciar el fallo, que se documentará en el acta mediante la fe del Secretario Judicial, sin perjuicio de la redacción posterior de la sentencia dentro del plazo y en la forma legalmente previstos”. Los supuestos en los que no podrán pronunciarse sentencias de viva voz aparecen recogidos en el artículo 50.2 LPL.

c) El ofrecimiento de recursos

Según dispone el art. 208.4 LEC “al notificarse la resolución a las partes se indicará si la misma es firme o si cabe algún recurso con-

“...las sentencias deberán ser claras, precisas y congruentes con las demandas y con las demás pretensiones de las partes deducidas oportunamente en el pleito. La claridad significa la posibilidad de que el contenido de la sentencia sea comprendido sin dificultad; la precisión supone que la sentencia decidida de forma inequívoca las cuestiones controvertidas utilizando para ello los términos adecuados; la congruencia implica conformidad entre la sentencia y la pretensión que constituye objeto del pleito.”

tra ella, con expresión en este último caso, del recurso que proceda, del órgano ante el que debe interponerse y del plazo para recurrir". No obstante, desde la perspectiva del derecho a la tutela judicial efectiva el TC sostiene al respecto que "a la información sobre recursos no cabe atribuirle un carácter vinculante e impositivo, ya que tal instrucción no puede considerarse integrada en el decisorio ni dotada, por tanto, de la fuerza propia de éste" (STC n. 56/1991, de 12 de marzo). Es más, en las numerosas ocasiones en las que la jurisprudencia constitucional ha abordado este tema el argumento nuclear de sus resoluciones ha sido la posibilidad de la parte de enmendar o completar una eventual deficiente o errónea información judicial. En este contexto adquiere especial relevancia el hecho de que la parte haya acudido o no al proceso con asistencia letrada y así, en una jurisdicción como la social a la que se le reconoce un marcado carácter tuitivo para los trabajadores, el ofrecimiento de recursos establecido en el art. 100 LPL se presenta como una transposición específica al proceso laboral del antes citado art. 208.4 LEC. La norma procesal laboral se está refiriendo en concreto a la advertencia de los recursos de suplicación o casación que se establecen contra las sentencias dictadas en la instancia e impone sobre ello un deber de información del juez que ha de vincularse a la no obligatoriedad de la postulación.

d) Aclaración de sentencias

Como regla general una sentencia no puede ser modificada después de ser firmada pero sí puede ser objeto de un examen jurídico que no exceda de los límites de una mera aclaración de algún punto oscuro o suplir cualquier omisión que contenga siguiendo para ello las previsiones que al respecto se contienen en el art. 267 LOPJ.

8 REFLEXIÓN FINAL

El proceso laboral ha sido considerado durante décadas como una institución caracterizada por su agilidad y rapidez hasta el punto de convertirlo en modelo de cumplimiento de las garantías constitucionales¹⁴. Ahora bien, pese a sus innegables méritos y ventajas, no puede ignorarse que los sucesivos cambios legales experimentados en el ordenamiento jurídico español desde la fecha de entrada en vigor de la LPL, han incidido directamente en la configuración del proceso laboral, abriendo no pocos interrogantes acerca de la norma aplicable lo que exige de los operadores jurídicos un esfuerzo constante para dar solución a los problemas de integración¹⁵. Sin ánimo exhaustivo valgan como muestra representativa de los últimos tiempos, la Ley n. 22/2003, de 9 de julio, Concursal, la Ley n. 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo, Ley n.

¹⁴ GIMENO SENDRA, "El derecho a un proceso laboral justo", *Tribuna Social*, núm. 76, 1997, pág. 11, "si en el momento actual existe una manifestación de la jurisdicción que cumple plenamente con las exigencias del artículo 24 de la CE, esa jurisdicción es, sin duda alguna, la social".

38/2007, de 16 de noviembre, por la que se modifica el Texto Refundido de la Ley Estatuto de los Trabajadores, Ley n. 41/2007, de 7 de diciembre, por la que se modifica la Ley n. 2/1981, de 25 de marzo, de Regulación del Mercado Hipotecario o LO n. 3/2007, para la Igualdad de hombres y mujeres.

Mención aparte merece la LEC toda vez que asume el papel de ley supletoria de la LPL (art. 4 LEC y Disposición Adicional 1ª LPL),

Se impone, pues la necesidad imperiosa de abordar una reforma global que actualice las instituciones procesales en el ámbito de los conflictos sociales ya que desde hace tiempo se viene evidenciando algo tan elemental como que el proceso laboral no puede (ni debe) permanecer inmutable al paso del tiempo.

REFERÊNCIAS

DESDENTADO BONETE. *Comentario al artículo 74 LPL en AAVV, Comentarios a la Ley de Procedimiento Laboral*, tomo I, Granada, 2001.

VALDÉS DAL-RÉ. *Tutela judicial efectiva y acceso al proceso laboral*. en AAVV, *El proceso laboral: Estudios en homenaje al prof. Luis Enrique de la Villa*, Valladolid, 2001.

GIMENO SENDRA. *El derecho a un proceso laboral justo*. *Tribuna Social*, n. 76, 1997.

MONTALVO CORREA. *La repercusión de la LEC en el proceso social*. en AAVV, *El proceso social. Estudios en homenaje a D. Luis Enrique de la Villa Gil*, Valladolid, 2001.

¹⁵ Un intento en el sentido indicado puede verse en MONTALVO CORREA, "La repercusión de la LEC en el proceso social", en AAVV, *El proceso social. Estudios en homenaje a D. Luis Enrique de la Villa Gil*, Valladolid, 2001, págs. 653-654, que siguiendo al prof. DE LA VILLA propone las siguientes reglas para solventar las dudas que surjan en la aplicación de la LEC al proceso social a) La regulación social específica prevalece siempre sobre la regulación civil genérica, aunque sea anterior en el tiempo y manifiestamente incompatible con ella (...); b) La regulación civil general es siempre aplicable en el proceso social cuando se destina a cumplimentar una laguna normativa que, ni siquiera puede llenarse por la vía analógica autorizada por el artículo 4.1 CC, y esto tanto si la norma procesal social remite expresamente a la civil, como si la remisión actúa de modo tácito (...); c) La regulación civil general es asimismo aplicable en el proceso social cuando, aun sin laguna que cumplimentar en la regulación del mismo, aquella normativa abre opciones de actuación procesal inéditas en el seno del mismo, salvo que resulten manifiestamente contradictorias con el fundamento del proceso social en cuanto a institución o figura histórica disgregada del proceso civil".