

# “Buenas prácticas” y crisis de los principios del proceso laboral

EDUARDO GONZÁLEZ BIEDMA<sup>1</sup>  
*Universidad de Sevilla*

## I. Los principios clásicos del proceso laboral

Como es sabido, el Derecho procesal del trabajo no obedece históricamente a una mera especialización respecto de lo dispuesto para el proceso civil o criminal, sino que, desde un principio, el proceso laboral se basó en principios propios y en mecanismos originales, y con una finalidad muy específica<sup>2</sup>.

Ésta no era únicamente la de resolver litigios –que también– sino sobre todo la de completar la función tuitiva originaria y característica del Derecho del Trabajo, lo que se lograba a través de unos mecanismos orientados a facilitar la puesta en práctica de estos derechos.

Piénsese en este sentido en los Tribunales Industriales, creados ya en 1908, los comités paritarios, creados en 1922, que pasaron a ser los jurados mixtos en 1931. Más tarde, las Magistraturas de Trabajo,

---

<sup>1</sup> Trabajo realizado en el marco del Proyecto I+D Buenas Prácticas Jurídico Procesales en Derecho Laboral y Comunitario para Reducir el Gasto Social (DER 2012-32111) financiado por el Ministerio de Economía y Competitividad.

<sup>2</sup> Véase, al respecto el clásico estudio de RODRÍGUEZ-PIÑERO, M., *Sobre los principios informadores del proceso de trabajo*, RPS, nº 81 (1969), págs. 21-83. Igualmente, ALONSO OLEA, M., MIÑAMBRES PUIG, C., ALONSO GARCIA, R.M., *Derecho Procesal del Trabajo*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2004, pág. 35 y ss.

instauradas en 1938, al final de la Guerra Civil, y el Tribunal Central de Trabajo, bajo la esfera de organización y competencias del Ministerio de Trabajo –y no de la estructura relacionada con la Administración de Justicia<sup>3</sup>– confirmaban estas piezas básicas para hacer realmente efectivas las disposiciones laborales, siendo imprescindible complemento de las normas sustantivas de la primera legislación obrera y, más tarde, laboral.

Existía, por lo tanto, una vía propia de aplicación de las normas laborales, tan antiguas casi como la norma sustantiva misma.

Nótese, por lo demás, que el sistema procesal laboral es un sistema básicamente usado a instancias de los trabajadores. La abrumadora mayoría de los procesos laborales lo es a instancias de los propios trabajadores y el uso del mismo por parte de los empresarios es absolutamente residual –excluida la vía de la interposición de recursos, claro está– y se reduce a interposición de conflictos colectivos y a contados pleitos individuales, como de devolución de haberes indebidamente percibidos o bien en relación a la producción de daños a la empresa, sobre todo en casos de competencia desleal o de indebida competencia postcontractual.

Lo que nos hace incluso cuestionar que, originariamente, el derecho procesal laboral participase de la "horizontalidad" del Derecho del Trabajo –esto es, de la inclusión en su ámbito de instituciones correspondientes a otras disciplinas jurídicas– sino que más bien formaba parte de la esencia del Derecho del Trabajo mismo.

En resumidas cuentas, el Derecho procesal del trabajo no sólo ha estado formado por unas normas procedimentales específicas

---

<sup>3</sup> Vd., particularmente, MARTIN VALVERDE, A., *La formación del Derecho del Trabajo en España, (Estudio preliminar)*, en AA.VV., *La Legislación Social en la Historia de España. De la revolución liberal a 1936*, Madrid (Congreso de los Diputados), 1987, págs. XII-CXIV;

motivadas en las peculiaridades del objeto a tratar, sino que ha venido a constituirse en un sistema singular con una jurisdicción diferenciada, unas reglas específicas –y siempre innovadoras, si se le compara con el proceso civil– y caminando en paralelo al proceso civil ordinario.

No se quiere negar con tales afirmaciones la influencia en el proceso laboral del proceso ordinario –y también viceversa– sino el carácter singular de aquel proceso, y su carácter principal dentro de la configuración del Derecho del Trabajo, del que ni mucho menos es un elemento secundario o añadido, como en su día puso de relieve el prof. Rodríguez Piñero<sup>4</sup>, y fue así también expuesto por otros maestros de la asignatura, como el prof. Alonso Olea<sup>5</sup>.

Así, las normas procesales laborales, siempre fueron concebidas como instrumentos de eficacia de los derechos laborales. La interconexión era total. Cada institución de derecho sustantivo, tenía su continuación en la norma procesal que completaba aspectos sustantivos. Instituciones tan conocidas y de tanta aplicación en la práctica, como el propio incidente de no readmisión, daba fe de ello, al ser precisamente aplicada al objeto más litigioso en el ámbito laboral: el despido.

El proceso, en fin, y el Derecho del Trabajo, comparten un objetivo que aunque esté más presente en el Derecho procesal, es común a ambos: la solución del conflicto. Si el Derecho del Trabajo está orientado a la solución del conflicto, algo análogo es predicable del proceso laboral. Ello es muy evidente en el procedimiento de conflicto colectivo. Donde en la norma procesal laboral se establece una suerte de continuidad de la actividad judicial respecto de la autocomposición

---

<sup>4</sup> Ob. Cit., en particular p. 32 y ss.

<sup>5</sup> Ob. Cit., pág. 37 y ss.

del conflicto. Al punto de que sólo cuando la autocomposición del conflicto fracasa, es cuando da lugar a la intervención del juez.

En este caso se visualiza, como quizás en pocos otros, la profunda interconexión del proceso laboral con el derecho sustantivo del trabajo<sup>6</sup>.

Este origen y configuración del derecho laboral es lo que justifica sus notables especialidades, y los particulares principios sobre los que se construye, los que, por lo demás, han servido de pauta para otros procesos de distinto ámbito:

### **1. La oralidad**

El procedimiento laboral es el procedimiento verbal por antonomasia. La expresión verbal de las posturas de las partes, permiten al Juez, con rapidez y de manera casi "táctil", informarse sin dudas de las posturas de las partes, entender lo que quieren, con la posibilidad de repreguntar, de indagar, de analizar sin rodeos la rotundidad de sus posturas, incluso sus emociones, que un buen juez siempre interpretara adecuadamente para llegar al fin último del proceso: el hallazgo de la verdad y, a través de la misma, el restablecimiento de la justicia.

Permite hacer además (en teoría) un proceso accesible, fácil, sin pretensiones técnicas innecesarias, y rápido. La oralidad permite igualmente acelerar el proceso. No hace falta dar tiempo a las partes para que expresen sus posturas por escrito, lo que inevitablemente implica plazos, estudio, examen...

La oralidad permite al juez llegar pronto a la verdad material y por lo tanto, acceder al fin último de restablecimiento del Derecho.

---

<sup>6</sup> Art. 156 del R.D. Legislativo 2/1995, TR de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

## **2. La inmediación**

Es un principio que nace parejo al anterior. En su virtud, solo el juzgador que haya oído a las partes y estado presente en la práctica de las pruebas podrá para dictar sentencia. No resulta admisible, así pues, que suscriba la Sentencia un Juez distinto del que asistió a la celebración del acto del juicio, toda vez que se supone que esa especial “vivencia” o seguimiento personal del litigio no resulta extrapolable. Deja una convicción y unos datos que otro juez, tras la mera revisión de un material probatorio “inerte”, y de una sucinta acta del juicio – hoy suplida por la grabación digital– no puede recrear.

Sin duda, el respeto a la inmediación judicial lleva a un mejor y más rápido y directo conocimiento por parte del Juez sobre la controversia sometida a su juicio, y es base para que pueda dictar una solución más rápida y también más acertada.

## **3. El principio de concentración**

Va más bien en la línea de permitir que se logre un proceso rápido, sin dilaciones. Unidad de práctica de las actuaciones procesales que invita sobre todo a un desarrollo del proceso que no se prolongue más que lo estrictamente necesario

## **4. La celeridad**

Y deseo de simplificación del juicio, también se manifiesta en la ausencia de fases o audiencias previas, y el establecimiento de plazos preclusivos y rápidos para trámites.

En todos ellos se vislumbra un interés del legislador en acortar los plazos, para que la justicia laboral sea rápida.

Como parte del principio de celeridad, podemos situar el de búsqueda de la evitación del proceso: La obligatoriedad del intento de conciliación. No sólo en la vía judicial, sino a través de vías

extrajudiciales –originariamente sólo administrativa, con una curiosa “intervención” de la administración en el sistema judicial laboral, más tarde de carácter sindical para ciertos casos– en el deseo igualmente de dar la posibilidad de que el trabajador se vea restituido en sus derechos más rápidamente.

### **5. Gratuidad (para el trabajador)**

Desde un principio, este proceso ha sido gratuito, en el sentido de que, para el trabajador –además de para las instituciones públicas, pero no así para los empresarios– estaba libre de tasas, gastos y costas.

Incluso la ausencia de requisito de postulación profesional, se leía, también, en relación al propósito de ahorrar gastos para el trabajador, que podría hacerse oír en juicio sin necesidad de tener que pagar honorarios de procurador, abogado o graduado social.

La firma de letrado en el recurso de suplicación –inevitable en este caso, dada la inevitable carga técnica de un recurso de esta naturaleza– también podía ser vista en esta clave, toda vez que, al menos, se limitaba a lo estrictamente necesario desde esa perspectiva, por lo que no se obligaba a que, además tuviese que concurrir la representación a través de procurador.

### **6. Mayor flexibilidad formal**

Es justo reconocer, igualmente, que el proceso laboral siempre se ha manejado con mayor flexibilidad en cuanto a las formas procesales, si bien hoy puedan resultar menos llamativas al haberse también trasladada a otras jurisdicciones: facilidades en cuanto a subsanación de defectos procesales, mayor libertad en la aceptación y práctica de pruebas (testigos), y aceptación de documentos que, con independencia de no ser ratificados en el acto del juicio y no ser copias auténticas –incluso correos electrónicos– podían ser valoradas libremente por el Juez. En ello incide también la no exigencia de

postulación a través de profesionales del Derecho, que, quiérase o no, implica que se diseña un procedimiento menos dado a formalismos donde sólo se desea que el Juez averigüe la “verdad material” de los hechos litigiosos de modo que él pudiese dictaminar en Derecho y ejecutar más tarde su fallo.

## **II. La actual crisis de estos principios**

Sin embargo, hay que advertir, que en cierto modo, todos estos principios están en crisis actualmente, en muchos casos, una crisis profunda que cuestiona su función originaria. La crisis no sólo se debe realmente a perversiones o mala prácticas en el sistema debido a conductas no previstas o a ausencia de medios materiales –que también, como se expresará a continuación– sino también a las sucesivas reformas de la legislación procesal laboral, que, a pesar de su deseo de respetar las singularidades del proceso laboral, han abundado en equipararlos en lo posible, al resto de los modelos procesales existentes en España.

Hagamos al respecto un breve recorrido a través de los principios mencionados en el apartado anterior:

### **1. Oralidad**

Las indudables ventajas de la oralidad ya se han expresado con anterioridad. Sin embargo, la crisis de este principio se hace pesar cuando se observa que la complejidad de los litigios laborales, así como la transcendencia económica de los mismos es enorme. ¿Resulta en ese contexto, lógico, que la parte demandada (generalmente la empresa) no pueda presentar su contestación a la demanda más que de modo oral, en el acto del juicio, sin dejar debida constancia de la jurisprudencia, legislación, argumentación y detalles materiales de la cuestión debatida? ¿No rompe el necesario equilibrio que debe haber

en todo proceso el hecho de que una parte sí presente su demanda por escrito y la demandada no la pueda contestar de igual modo?

Piénsese que, como a todos nos consta, los procedimientos laborales no se ciñen a si se debe al trabajador o no una determinada cantidad, o a si se produjo o no tal hecho constitutivo de un despido disciplinario. Al contrario, incluyen reclamaciones de todo género imaginable y con una complejidad técnica desbordante: sobre planes de pensiones, despidos colectivos, complejas cuestiones sobre derechos fundamentales, accidentes de trabajo y daños, seguros.... Casos que llevan a juicios que se prolongan a veces durante horas y conllevan un material probatorio enorme.

¿Es por lo tanto hoy tan realista y ventajosa la oralidad como la fue en un primer momento?

Como mínimo, debe ponerse en cuestión: las demandadas sienten con frecuencia en ocasiones no poder exponer fundada y detalladamente, por escrito, sus respuestas a las cuestiones, cada vez más complejas, que se plantean en el debate judicial, con el correspondiente fundamento jurisprudencial, normativo, y en su caso doctrinal. Cabe añadir que esa falta de posibilidad formal de contestar por escrito genera de manera objetiva una falta de igualdad de las partes, puesto que la actora sí que puede hacerlo, pues está llamada a suscribir una demanda sin limitación de espacio ni de contenidos.

Pero, igualmente, las actoras se duelen de que los argumentos de las demandadas, al ser expuestos por primera vez en la Sala, privan de la posibilidad de una adecuada y pausada contra argumentación, de un estudio sereno de esos argumentos.

Por todo ello, debe ya replantearse la conveniencia de combinar la oralidad con una exposición anticipada de los argumentos –por ambas partes– sobre todo en pleitos de especial complejidad.

La LRJS de 2011 ha registrado ciertos cambios en este sentido, como la introducción a la mención de “notas breves de cálculo o resumen de datos numéricos” (art 85.6 LRJS) que de alguna manera legítima la aportación de notas escritas en el acto del juicio, si bien con el limitado fin señalado en la ley; pero en relación al cual es difícil limitar que se cometan ciertos excesos o ampliaciones que vayan más allá de la exposición de meros cálculos. La posibilidad de realizar “sucintas conclusiones complementarias” por escrito y preferiblemente por medios telemáticos” (art. 87.6 LRJS), en el caso de que la documental o pericial practicada fuesen “de extraordinario volumen o complejidad”.

Al margen de ello, se ha extendido la práctica de realización de entrega de “notas de juicio” o de “instructas”, donde las partes –particularmente la demandada– presentan por escrito sus consideraciones fácticas y jurídicas sobre el litigio. Esta práctica, no contemplada ni avalada por la Ley tiene sin embargo limitaciones: no todos los Jueces las admiten, no tiene por qué conocerla la otra parte –con lo que, obviamente, se cercena el principio de contradicción– y tampoco se puede incorporar a los autos. Lo que puede provocar que, con lo que el Tribunal Superior, en caso de recurso, no puede valorar o conocer su contenido.

En definitiva, el principio de oralidad, ante la complejidad de la normativa laboral y de los asuntos conferidos a los tribunales laborales y ante la propia transcendencia material de los pleitos laborales, no puede ya seguirse en su totalidad y ha sufrido modificaciones legales –insuficientes aún– y prácticas, y precisaría una revisión a fondo al menos en los pleitos de mayor transcendencia o complejidad técnica. En la actualidad, pueden apreciarse, junto a sus ventajas, serias insuficiencias, que pueden redundar en la búsqueda de la verdad

material y de la igualdad de partes, principios que en todo caso deben animar la concepción de cualquier tipo de proceso.

## **2. La concentración**

Se hace difícil, sobre todo en casos de despido, poder examinar de manera solvente tan complejas causas en el solo acto del juicio. Las pruebas anticipadas, las conclusiones, diligencias finales, son importantes limitaciones.

Por lo tanto, que el proceso laboral recupere las funciones que lo hicieron único, que lo gestaron como una parte ínsita del derecho del trabajo, necesita revisar, y sobre todo necesita unos medios. El proceso laboral da al legislador, y a los gobiernos, un mensaje muy sólido y muy grave: Si no se ponen los medios necesarios, por más que se depuren las normas del proceso, todo es inútil. Por lo tanto, la mera revisión de las normas procesales, como se hace en otras ramas jurisdiccionales, no es más que una parte, y quizás pequeña, de la solución.

## **3. Celeridad**

De todos los principios en crisis, sin duda éste es el que presenta una mayor degradación. Como se indicó con anterioridad, la celeridad se ha materializado generalmente en la eliminación de trámites no estrictamente necesarios y en la asignación de plazos muy perentorios para el desarrollo de los trámites procesales. Es sabido que la ausencia de audiencias previas, los plazos breves y preclusivos para la mayoría de los trámites, las limitaciones en las posibilidades de suspender juicios, la propia concentración de actos judiciales.... abundan en este principio.

Pero ¿es real este principio? ¿Llegan sus efectos prácticos a justificar el sacrificio en plazos y trámites en el proceso? La respuesta no puede ser positiva. En primer término, lo más obvio, es que los plazos tan perentorios y rápidos que prevé la ley se cumplen en muy pocas

ocasiones. No por algo imputable a la voluntad de los jueces, a su escasa preparación o diligencia. Al contrario, los jueces de lo social tienen una antigua reputación de asumir una carga de trabajo y una competencia técnica al más alto nivel de la judicatura.

Sin embargo, el excesivo número de asuntos por juzgado –sin que prácticamente haya excepciones en todas y cada una de las plazas– hace irrealizable el cumplimiento de este principio. No es el momento de hacer un análisis estadístico, pero basta ver un somero examen de las Sentencias publicadas del Tribunal Supremo o de distintos Tribunales de Justicia para percatarse de la enorme distancia temporal que existe entre la producción de los hechos sometidos a examen judicial y la resolución firme sobre la misma; especialmente cuando la materia abordada se refiere a materias que, por su naturaleza, no están sujetas a preferencia o sumariedad. En ocasiones, existe demora de más de 2 años para la citación a juicio, una vez interpuesta la demanda en la instancia, lo cual es infrecuente incluso en otras jurisdicciones que nunca han exhibido la celeridad como uno de sus principios primordiales.

Es también frecuente observar en la práctica que la conjugación del derecho a la tutela judicial –que, por otra parte, es indeclinable por exigencia constitucional– acarrea toda suerte de causas de prolongación de los procesos: suspensiones debido a un enorme cúmulo de circunstancias que la pueden propiciar, necesidad de ampliaciones de demandas, de realización de diligencias judiciales de todo tipo... Igualmente, la complejidad de algunos asuntos abre la posibilidad de toda suerte de práctica de pruebas y diligencias, anticipadas, e incluso de diligencias finales a instancias del propio juez. Ello limita sin duda las exigencias del principio de celeridad, si bien estas limitaciones son de todo punto razonables pues no cabe sacrificar la celeridad a cambio de privar al juez y a las propias partes

de tener el necesario conocimiento de las evidencias y pruebas requeridas para una solución de los litigios que permita al Juez instruirse adecuadamente en los presupuestos fácticos de la disputa sobre la que debe resolver.

Pero, sin duda, la causa de la degradación de este principio de celeridad más flagrante no es otra que la ya mencionada sobrecarga de los órganos judiciales laborales. Aun conociendo la limitación de los recursos públicos que pueden destinarse a estos fines, es preciso reconocer que si no se aumenta radicalmente el número de juzgados de lo social es prácticamente imposible actuar las básicas exigencias de este principio, con lo que decae dramáticamente la eficacia misma del derecho laboral. Pero es que, además, cuestiona de manera radical la propia razón de diseñar el proceso laboral como un proceso singular, más sencillo, accesible y, sobre todo, rápido. Así, ¿qué sentido tiene el diseñar pasos rápidos, concentrar actuaciones, sacrificar pasos procesales que podrían ser útiles para clarificar adecuadamente los asuntos, o limitar la posibilidad de interponer recursos, en aras precisamente de la celeridad si, finalmente, el resultado práctico es tan poco plausible a este respecto?

#### **4. La gratuidad**

Este principio sí parece haberse preservado, al menos en lo que concierne a los trabajadores, de manera suficiente, por cuanto que no deben afrontar el pago de tasas judiciales. Sin embargo, es también cierto que el aspecto que más encarece un proceso –la contratación de profesionales– no admite una falta solución. En las actuales circunstancias, ya comentadas, es prácticamente inviable que un trabajador plantee una demanda en el orden social sin una asistencia profesional adecuada, aunque la ley no la prescriba expresamente. Es cierto que puede acogerse a los beneficios de justicia gratuita y contar

con un profesional asignado de oficio, pero no debe olvidarse que para ello debe cumplirse con el módulo económico impuesto por la legislación aplicable; en definitiva, el doble del SMI, con lo que esa gratuidad en el acceso a los profesionales –y con ellos, de hecho, al proceso mismo– no se garantiza a todos los trabajadores, sino sólo a aquéllos que se encuentran con la mencionada limitación económica.

### **5. Mayor flexibilidad formal**

Este principio no se puede considerar realmente en crisis, pero sí es cierto que ya no es tan distintivo o específico del proceso laboral. De alguna manera, la tendencia a la eliminación de formalismos excesivos, y de un aligeramiento de las formas resulta algo ya también presente en las otras ramas de la jurisdicción. Si es en mayor o menor nivel que en el ámbito de la jurisdicción social, resulta ya más sujeto a valoraciones o apreciaciones más subjetivas, pero es cierto que hay una tendencia homogeneizadora en este ámbito.

En suma, más allá de mejoras técnico-jurídicas, hay que apostar no tanto en afinar las normas jurídico procesales –que siempre, no obstante, admiten mejoras– si no sobre todo en facilitar unas estructuras judiciales que permitan la existencia de un número suficiente de juzgados y una dotación de los mismos que permitan una justicia laboral reposada y eficaz, y también adaptar las normas a la nueva realidad compleja del mundo jurídico-laboral.

### **III. ¿Por qué se ha producido esta crisis?**

¿Por qué los distintos principios “clásicos” del proceso laboral ya no lo identifican tan claramente, y por qué en la actualidad la jurisdicción social está en una situación tan poco satisfactoria? No resulta fácil dar respuestas definitivas, pero sí cabe apuntar hipótesis que explican esta situación:

-La primera, sería el necesario respeto a la “tutela judicial efectiva” que, aplicada –como no podría ser de otro modo– al proceso laboral, plantean exigencias que lo homogeneiza con otras jurisdicciones. De esta manera, muchas peculiaridades deben dejar de serlo, pues unas exigencias marcadas por el TC mismo le son de inexcusable aplicación.

-La segunda, según ya se ha apuntado, la creciente complejidad de las normas laborales y el propio aumento del ámbito de la jurisdicción social. Si el Derecho laboral “clásico” es de por sí complejo, piénsese en la normativa sobre prevención de riesgos, pensiones, sanciones, seguridad social... Ello afecta sobre todo a que antiguas pretensiones del legislador, como la posibilidad de litigar en nombre propio, o la oralidad, encuentran muchas limitaciones.

-La tercera, la escasez de medios de la jurisdicción social, que choca con la creciente litigiosidad que existe en este ámbito. Escasez de medios que muy bien puede tener como causa la falsa asunción de que un juzgado de lo social puede asumir muchos más asuntos por año que un equivalente de otra jurisdicción.

-La cuarta reside en que el propio legislador ha renunciado en cierto sentido a tratar al proceso laboral con reglas y criterios tan distintos a los demás. Al margen de muy distintas muestras que puedan encontrarse de ello en las últimas décadas, baste prestar atención a una de las más relevante normas en materia de modernización de la justicia: la Ley 13/2009, de 3 de noviembre, de reforma de la legislación procesal para la implantación de la nueva Oficina judicial («B.O.E.» 4 noviembre) aplicaba unos principios comunes a todas las jurisdicciones. Y, en cierto modo, ese es el camino a seguir.

En definitiva, la jurisdicción social no es tan especial como lo fue en un principio. Pero, es más, sus especialidades no pueden contemplarse

ya con tanta ejemplaridad como en un principio lo fueron. Esos principios, o bien han tenido que rectificarse o bien no resultan tan beneficiosos y prácticos.

Sigue siendo claro que el contenido material del proceso laboral necesita inevitablemente una regulación propia: entre otros muchos argumentos baste contemplar superficialmente las distintas modalidades procesales en el ámbito de la jurisdicción social para ratificar este extremo. Sin embargo, ya no se puede considerar que la afirmación de sus principios clásicos sea un camino tan ejemplar y beneficioso como originariamente lo fue. El camino a seguir –y que de hecho es el que está siendo observado en los últimos años– es el de mantener una legislación procesal específica, pero en un proceso cada vez más intenso de unificación de principios con el resto de las ramas jurisdiccionales.